



## ENTREPRISES ENGAGÉES CONTRE LES VIOLENCES CONJUGALES

Conférence finale du projet CEASE  
Le 20 novembre 2019, 9h-14h, Smart Coop

### Mot d'accueil

#### Françoise Kemajou, POUR LA SOLIDARITÉ

Pour la Solidarité a toujours eu pour ambition de travailler à la fois avec ceux qui détiennent l'expertise et ceux qui détiennent l'expérience de terrain, le tout en adoptant un angle d'approche innovant dans les thématiques abordées. Il est essentiel de co-construire pour trouver des solutions et ce projet en est une très belle illustration !

### I. Présentation : le projet CEASE, ses résultats et conclusions

#### Présentation du projet par Anna Métral, POUR LA SOLIDARITÉ

Après deux ans de travail, les partenaires européens du projet CEASE sont heureux de vous présenter l'achèvement du premier réseau européen qui vise à impliquer les entreprises dans la lutte contre les violences conjugales.

Avec ce projet, nous avons pour ambition d'aborder la problématique des violences conjugales sous un angle nouveau. Les entreprises sont des acteurs que l'on considère souvent, à tort, comme éloignés du sujet alors que la violence domestique dépasse le cadre strictement privé et s'immisce dans toutes les sphères de la société, y compris le monde du travail. C'est aussi un sujet qui

transcende les questions liées à la classe sociale, l'origine, l'orientation sexuelle ou encore les croyances, pour toucher tout le monde.

Il est important de garder à l'esprit que si la violence domestique peut prendre différentes formes (psychologique, verbale, socio-économique, sexuelle ou physique), elle engendre presque toujours des conséquences. Selon l'IEFH, 72,9 % des victimes estiment que ces violences ont des répercussions sur leur travail qui se traduisent par un fort taux d'absentéisme, des retards, des changements d'humeur, un isolement ou encore une baisse de la productivité.

Impliquer les entreprises ne signifie pas leur demander de remplacer les aides médicales, sociales ou légales, mais d'assurer un environnement sécurisé aux victimes, un lieu ressource où elles pourront obtenir une écoute, voir se faire rediriger vers des professionnel.le.s. Cela implique aussi que l'entreprise s'adapte aux besoins de son employé.e en adoptant une attitude bienveillante et en lui proposant des congés supplémentaires, une réduction de la charge de travail, des mesures permettant d'assurer sa sécurité physique...

Pour répondre à ces enjeux, les partenaires du projet ont décidé de construire le premier réseau européen d'entreprises et d'organisations engagées dans la lutte contre les violences conjugales grâce à des formations en présentiel à destination des responsables ressources humaines et la création d'outils tels qu'un kit de sensibilisation à diffuser en entreprise et une formation en présentiel adaptée depuis en format e-learning.

Nous avons également rédigé une Charte dans laquelle les entreprises s'engagent à œuvrer contre les violences conjugales. Signée par près de 35 structures au niveau européen et 17 structures en Belgique, elle rassemble une multiplicité d'acteur.rice.s tels que des groupes privés, des acteurs de l'économie sociale ou encore des organismes publics.

Alors que le projet touche à sa fin, près de 300 personnes ont déjà été formées à travers toute l'Europe. La prochaine étape sera de permettre aux entreprises d'agir concrètement et de prolonger la formation par le biais d'un e-learning ouvert à tou.te.s.

### Présentation de l'outil e-learning par Aurélie Gallin, Korian Academy

Le développement de l'e-learning répondait à un enjeu complexe, celui de développer un module de formation pour sensibiliser un public très vaste, qui plus est traduisible en 6 langues.

Pour satisfaire ces exigences, Korian Academy a imaginé un module adapté à tous les publics qui se veut le plus pédagogique possible, et des propos clairs afin d'échapper aux ambiguïtés du langage. Séquencé en chapitres, il s'adapte aux contraintes de temps des employé.e.s qui suivent cette formation.

Ce module en ligne se veut être un outil pour déconstruire les stéréotypes liés aux violences conjugales. Aussi, il se présente sous différents formats interactifs, par exemple sous forme de quizz où chaque réponse est accompagnée d'une explication.

Cet outil est à découvrir à ce lien : <https://learn.cease-project.eu/>

### Evaluation du projet par Maria Mantini, Centro Studi Progetto Donna

L'évaluation du projet visait à évaluer la qualité du projet et déterminer si les solutions proposées aux entreprises pour venir en aide à leurs employé.e.s victimes de violences domestiques étaient efficaces. Pour arriver à nos fins, nous avons évalué le processus de causalité développé par les partenaires en vue d'obtenir des entreprises qu'elles soient un lieu sûr où les victimes peuvent trouver du soutien, des conseils et être orienté.e.s vers des professionnel.le.s.

Nous avons ensuite utilisé plusieurs sources pour documenter notre évaluation tels que la documentation du projet (financements, plans d'action, évaluation des participants...), la réunion d'un groupe de discussion regroupant les partenaires et enfin des entretiens avec 12 collaborateurs d'entreprises ayant participé à la formation en présentiel.

Avant de découvrir nos conclusions, il faut d'abord avoir en tête que cette démarche était totalement inédite pour la majorité de ces entreprises et qu'elles n'étaient, par conséquent, pas toutes au même degré de sensibilisation et/ou d'action. Pour remédier à ces disparités, les partenaires ont fait le choix d'impliquer ces dernières dans les prises de décisions, ce qui a été une très bonne initiative dans la mesure où elles ont pu être réellement motrices du projet. Il faut également souligner que la signature de la Charte a été un élément fondateur. Ceci a permis de fédérer les entreprises et les faire exister en tant que groupe.

Les impacts, positifs comme négatifs ont été souvent été inattendus :

- Les entreprises ont reconnu leur rôle social à jouer et ont développé un rôle d'ambassadeur dans un système de coopération transnational.
- Les dirigeant.e.s ont été sensibilisés aux violences de genre et ont reçu les moyens de mettre en place des actions.
- Une nouvelle définition de la culture d'entreprise avec un accompagnement du personnel sur tous les plans : prévention, réaction, tolérance générale réduite...

Au terme de nos analyses, nous sommes heureux de pouvoir affirmer l'efficacité de ce projet puisque l'ensemble des objectifs fixés ont été atteints :

- La prise de conscience d'une problématique jusque-là considérée comme privée dans les politiques RH des entreprises
- Des résultats positifs en matière de sensibilisation du personnel
- Le lancement de mesures concrètes pour venir en aide aux victimes au sein des entreprises
- L'échange d'expériences entre les entreprises et les parties prenantes
- La méthodologie et le contenu du projet sont entièrement reproductibles et transférables

Il est essentiel de noter que si certaines entreprises n'ont pas encore mis en place d'action concrète, ce n'est pas un échec parce que la sensibilisation est la première étape vers l'évolution de la culture d'entreprise.

En vue de poursuivre les avancées de ce projet, notre groupe d'expert a émis une liste de recommandations :

- Faire que la Charte devienne un label
- Encourager les entreprises à échanger leurs bonnes pratiques
- Développer les échanges entre les entreprises pour qu'elles puissent plus apprendre les unes des autres.
- Proposer des formations d'une durée plus longue
- Engager de nouveaux acteurs tels que les ONG ou les syndicats et ce parce qu'ils ont des expériences et des expertises différentes.

Malgré les nombreux points forts, nous avons tout de même décelé quelques points faibles à ce projet :

- La Charte est un outil puissant, mais trop peu exploité et qui reste méconnue pour nombre d'employé.e.s.
- Il y a un trop faible niveau de participation de l'administration publique dans le projet.
- Les victimes et leurs témoignages ont été trop peu pris en compte.

## II. Présentation : l'impact des violences domestiques au travail

### Auriane Goullard, FACE

Cette étude a été menée en 2019 auprès de six grandes entreprises de six pays européens dans le but de récolter des données sur l'impact des violences conjugales dans le milieu du travail. Elle se fonde sur une méthodologie innovante, étant la première étude menée au sein des entreprises et non sur la population globale. Elle a été menée par quatre chercheuses : Jane Pillinger, Elena Stancanelli, Audra Bowles et Barb MacQuarrie.

Ce sujet revêt d'une importance capitale lorsque l'on sait que 35 % des femmes ont déjà été victimes de violences dans le monde et par conséquent, chaque employeur a été, est ou sera en contact avec une victime de violences domestiques. Sur le plan économique, ces violences ont également un coût puisque les pertes sont évaluées à 109 millions d'euros par an au sein de l'Union européenne.

Cette étude répond donc à différents objectifs. Elle tend à la fois à fournir une base de données probante sur les efforts déployés par les entreprises pour prévenir la violence domestique et mieux comprendre les effets de la violence familiale sur les employé.e.s et leurs collègues pour ensuite les rapprocher des coûts supportés par les entreprises. Le tout en vue d'émettre des recommandations sur les politiques et les programmes de l'entreprise pour lutter efficacement contre ces effets sur le lieu de travail.

Pour mener à bien cette étude, le groupe d'expertes a distribué un premier questionnaire en ligne et anonyme à l'ensemble des salariés puis un second, cette fois à destination des départements RH. Elles ont également mené des entretiens auprès des responsables RH des six pays.

Ces questionnaires portaient sur tous les aspects de la violence et les questions ont été adaptées aux spécificités de chaque pays. L'anonymat était une priorité et a été garanti puisque les entreprises n'ont pas reçu leurs propres chiffres. Au final, 6 639 employé.e.s ont répondu au questionnaire.

Lorsque l'on analyse les résultats, on constate que la majorité des répondant.e.s. sont des femmes assez jeunes occupant des postes relatifs aux questions de management. Quelques résultats :

- Parmi les répondant.e.s, 16 % des femmes et 4 % des hommes ont rapporté avoir été victimes de violences domestiques. Ces chiffres, plus bas que la moyenne, peuvent s'expliquer par le fait que l'enquête ait été distribuée par les employeur.se.s directement.
- La parole est freinée, car les violences conjugales sont considérées comme « privées ».
- Plus de la moitié des répondant.e.s estiment que les violences ont impacté leur travail : 50 % constatent une réduction de leurs performances quand 25 % reconnaissent être en retard.
- 1 répondant.e sur 3 avoue avoir peur de perdre son travail à cause des violences subies.

Cette étude rassemble également des témoignages de victimes de violences domestiques qui racontent leur vécu et la manière dont elles ont été soutenues ou non par leurs entreprises. Elles décrivent notamment comment elles ont été empêchées d'aller travailler (contrôle psychologique, blessures, séquestration, matériel indispensable dissimulé...) et les conséquences négatives provoquées par ces violences : perte de concentration, fatigue.

Les victimes déclarent également avoir des difficultés à évoquer les violences subies, car elles ont honte et ont peur du jugement de leurs collègues, de voir leur carrière impactée et de leurs supérieurs hiérarchiques. Seulement 37 % d'entre elles ont osé en parler, le plus souvent à un.e collègue.

L'étude a également révélé que les violences domestiques subies par un employé.e se répercutaient sur ses collègues. En effet, 1 sondé.e sur 10 dit avoir connaissance de violences subies par un.e collègue, et iels sont plus de 20 % à estimer que cela a un impact négatif sur leur propre travail, provoqué par une anxiété ou de la charge de travail supplémentaire.

Sur le plan économique, la productivité des entreprises est affectée par la perte de production, l'absentéisme et les coûts de remplacements.

Suite à ces résultats, les expertes ont remis des recommandations à l'intention des entreprises pour qu'elles forment les responsables RH et les collègues à :

- réagir efficacement aux effets de la violence familiale sur le milieu de travail.
- agir rapidement et de façon appropriée avec le soutien et l'aide dont ils ont besoin.
- fournir de l'information à jour et aiguiller les clients vers des services spécialisés.

### III. Comment les entreprises peuvent-elles soutenir leurs employé.es victimes de violence conjugale ? Partage de bonnes pratiques à l'échelle européenne — Table ronde

Modération Ariane Molderez, consultante

- *Pouvez-vous présenter la démarche et les projets menés par vos structures ?*

**Anne Barres, Mission locale de Bruxelles-Villes, Belgique**

La mission locale accompagne les demandeur.se.s d'emploi dans leurs recherches. Dans ce cadre, nous avons développé le programme « Nouveau départ » destiné à des femmes ayant vécu des violences, quelles qu'elles soient, afin qu'elles puissent reconstruire un projet professionnel et se relancer vers l'emploi. Ce programme comporte des ateliers de remobilisation de sa confiance en soi et du coaching vers l'emploi.

**Katerina Agorogianni, Vodafone, Grèce**

Je travaille sur les politiques de bien-être et d'inclusion au sein de mon entreprise. L'an dernier, nous avons entrepris d'intégrer la lutte contre les violences conjugales dans nos politiques RSE. Nous nous sommes attaqués à un tabou en Grèce, mais nous estimons qu'il est essentiel d'avoir une telle démarche au sein des entreprises et non seulement un accompagnement des expert.e.s. L'entreprise a-t-elle aussi un rôle à jouer qui passe par la sécurisation du lieu de travail grâce à diverses mesures : changement de numéro de téléphone ou d'adresse email, mise en place de congés additionnels... Nous ne devons pas avoir peur d'être audacieux dans nos politiques RH.

**Matthieu Arrault, Fondation Kering, France**

Kering est un groupe mondial spécialisé dans l'habillement et la maroquinerie de luxe qui a lancé en 2008 la *Fondation Kering*, exclusivement consacrée à la lutte contre les violences domestiques. Notre travail s'axe autour de deux angles : l'accompagnement des victimes en interne et la sensibilisation du public aux questions relatives aux violences domestiques. Nous travaillons pour cela en collaboration avec le tissu associatif.

- *Pourquoi s'impliquer spécifiquement dans la lutte contre les violences conjugales ?*

**Anne Barrès**

Les femmes victimes de violences domestiques sont un public particulièrement fragile pour lequel il faut redoubler d'attention. Les violences qu'elles ont subies ont fortement entaché leur confiance en elle qui est pourtant nécessaire dans la recherche d'emploi. Aussi, notre travail consiste à leur faire comprendre que l'on a envie de les entendre et les voir dans la société.

**Katerina Agorogianni**

À vrai dire, c'est une question que nos salariés nous ont également posée. En Grèce, la question des violences domestiques reste taboue et de l'ordre du privé or, au vu de la situation et de ces conséquences, nous avons estimé qu'il était nécessaire de s'en saisir.

Nous travaillons donc à fournir un environnement sécurisant, dans lequel les victimes pourraient s'exprimer et arrêter de dissimuler leurs souffrances. Pour autant, il ne faut pas imaginer qu'ouvrir un espace sera suffisant pour délier la parole, c'est aussi aux RH de déceler les signes de violences. C'est une question audacieuse d'ouverture dans une société qui a tendance à se refermer.

### Matthieu Arrault

La création de la fondation Kering émane de la volonté de notre PDG, François-Henri Pinault, de s'impliquer dans la lutte contre les violences domestiques.

Lorsqu'il a découvert l'impact et prévalence de la problématique, mais aussi tous les stéréotypes qui l'entourent, il s'est rendu compte de la nécessité de briser les tabous et d'aider les associations.

En interne, nous avons également la conviction que l'entreprise a un rôle à jouer pour mieux prévenir et accompagner les violences domestiques. Ceci a mené le groupe à travailler sur ces deux plans (interne et management).

Nous agissons sur trois niveaux :

- La sensibilisation. Notre objectif est de faire évoluer la culture d'entreprise pour permettre aux femmes de se confier plus facilement.
  - La formation. Depuis 2011, près de 1 500 personnes ont été formées à déconstruire les stéréotypes, mieux écouter les victimes... Depuis 2018, nous allons plus loin en formant des ambassadeur.rice.s qui peuvent apporter des conseils et des informations.
  - La formalisation d'une politique interne d'accompagnement des victimes avec la mise en place d'horaires flexibles, l'accès à un logement, des congés supplémentaires...
- *Avez-vous déjà fait face à des cas concrets de victimes et quelles mesures avez-vous adoptées pour aider vos employé.e.s ?*

### Katerina Agorogianni

Nous suivons trois cas pour le moment. Nous avons une politique globale de sensibilisation et de protection. À ce titre, nous avons mis en place une ligne externe anonyme, des rendez-vous avec des psychologues ou des coaches, une assurance médicale complète et leur apportons un soutien juridique. Nous avons conscience que les systèmes mis en place sont perfectibles, mais nous constatons tout de même une certaine efficacité puisque notre ligne externe a été contactée près de 70 fois.

- *Comment pouvez-vous assurer aux salariés qui vous rapportent des cas de violences qu'ils ne verront pas leur carrière impactée ?*

### Matthieu Arrault

Notre démarche vise justement à éviter que les victimes subissent une double peine. Nous essayons donc de mettre en place une politique RH bienveillante et de les accompagner au mieux pour que leurs problèmes privés n'aient aucune répercussion sur leur carrière.

### Katerina Agorogianni

Il est essentiel que les problèmes personnels n'impactent pas la sphère professionnelle et pour ça, il est nécessaire de respecter les règles de confidentialité. Si un.e employé.e vient se confier, les RH se doivent de le garder secret. Les victimes peuvent également faire appel à un professionnel.le externe pour prendre le relai de l'entreprise.

### Anne Barrès

Bien que notre perspective soit différente, nous respectons également le principe de confidentialité et ne transmettons aucune information aux entreprises sur le passé de ces femmes. Ce serait d'ailleurs une violence supplémentaire pour elles, qui veulent justement se libérer et être indépendantes.

- *Quelles solutions avez-vous mis en place pour donner confiance aux femmes de s'exprimer ?*

### Anne Barrès

C'est une question à laquelle il m'est difficile de répondre dans la mesure où les femmes rejoignent le groupe de leur propre chef, en acceptant de nous faire part de leur situation.

### Katerina Agorogianni

Nous sommes encore au début de ce cheminement et aider les victimes à parler n'est pas évident. À ce jour, nous travaillons sur plusieurs pistes : une ligne d'appel externe et anonyme, la formation des supérieurs hiérarchiques ou encore encourager les employé.e.s à s'adresser directement au département RH pour s'adresser à quelqu'un de détaché. Les mots ne suffisent pas, il faut maintenant agir pour trouver une solution efficace.

### Matthieu Arrault

Créer un environnement bienveillant et anonyme est un processus qui se fait sur le long terme. Pour autant, nous avons constaté que les formations pouvaient être un déclic chez certain.e.s qui viennent trouver les intervenant.e.s pour témoigner de leur situation personnelle ou de celle d'un proche.

- *Par votre travail, vous avez également une influence sur les auteur.e.s qui se retrouvent confronté.e.s à une réalité qu'ils nient. Pouvez-vous mesurer cet impact ?*

### Katerina Agorogianni

Votre remarque est très juste, pour l'heure nous ne pouvons évaluer l'impact de nos actions, que ce soit en matière de lutte contre les violences domestiques ou plus largement, contre les préjugés sexistes. Nous avons constaté que certaines personnes ne reconnaissaient pas les violences comme telles, la prochaine étape est maintenant de comprendre les mécanismes de la masculinité toxique et mieux les combattre. La prise en compte des auteur.e.s est la prochaine étape de nos programmes « bien-être » et ce car elle répond à une nécessité dans l'évolution de la culture d'entreprise.

### Anne Barrès

Vous soulignez que l'entreprise peut engendrer une violence supplémentaire, mais il ne faut pas perdre de vue que ne pas avoir d'emploi est également une violence.



### Matthieu Arrault

Il faut également souligner que 70 % des formations que nous proposons sont suivies par des femmes. Il y a donc un réel travail à entreprendre, mais cela relève d'une question de société plus large.

## IV. Quelles recommandations concernant le rôle des entreprises dans la lutte contre les violences conjugales ? Regard sur la nouvelle convention de l'Organisation Internationale du Travail — Table ronde

### Modération par Auriane Goullard, FACE

- *Quelle est la genèse de cette convention ?*

### Martina Tornkvist, DG Justice, Commission européenne

Cette convention a vu le jour suite à deux cycles de négociations, pendant lesquels chaque État a été invité à prendre part à la rédaction du texte. L'Union européenne (UE) s'est également impliquée grâce à ses nombreuses directives en matière de santé ou de harcèlement. L'UE a toujours été fer-de-lance dans la protection des victimes de violences, quelles qu'elles soient d'ailleurs, aussi nous nous réjouissons de cette avancée significative.

### Marijke Weewauters, Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes

En tant qu'experte sur le genre et l'égalité femme-homme, j'ai participé à l'élaboration de la convention pour la délégation belge. La Belgique avait à cœur d'obtenir un cadre qui protège les femmes victimes de violences domestiques et nous avons réussi, c'est une grande satisfaction.

- *En quoi cette convention constitue-t-elle un pas en avant ?*

### Martina Tornkvist, DG Justice, Commission européenne

Cette convention est très importante à nos yeux, et ce parce que c'est le premier texte qui porte spécifiquement sur le harcèlement et la violence dans le monde du travail, en accordant des droits à tout le monde et partout. En effet, elle couvre non seulement le lieu de travail, mais également les transports, les communications ou les événements organisés dans le cadre du travail.

D'ailleurs, la motivation de chacun.e était tangible durant les négociations, et s'est ensuite traduite dans le vote : la convention a été approuvée à 439 pour et 7 contre ; c'est une seconde victoire qui montre la volonté de tous de bâtir un monde du travail plus sûr !

### Marina Monaco, ETUC

La convention est un succès et les syndicats sont d'autant plus ravis d'avoir pu agir en relation avec les employeurs. L'une des avancées majeures de cette convention est d'être inclusive. En effet, la convention couvre l'ensemble des salariés sans distinction de contrat et concerne donc les salariés présents sur le marché formel, et ceux présents sur le marché informel, souvent plus vulnérables.

L'autre avancée concerne la responsabilité des auteur.e.s et ce parce qu'elle englobe également les tiers. Aussi, les client.e.s ou les collaborateur.rice.s externes pourront se voir incriminé.e.s pour des actes perpétrés dans le cadre professionnel de la victime quand bien même iels ne travaillent pas directement avec elle.

- *Et maintenant, quelles sont les prochaines étapes ?*

### **Marijke Weewauters, Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes**

À présent, il est essentiel que chaque pays mette en œuvre les dispositions de la Convention. En Belgique, nous travaillons en collaboration avec le ministère du Travail, car il est primordial de lier monde du travail et discrimination. Nous avons déjà œuvré dans le domaine de la prévention ou encore de l'évaluation des risques, l'étape suivante sera de secourir les victimes et réfléchir à la prise en charge des auteur.e.s.

### **Martina Tornkvist, DG Justice, Commission européenne**

L'UE n'a pas la compétence en matière d'application de la Convention, mais elle compte inciter fortement les états membres à la ratifier. L'UE poursuivra également son action en faveur de l'égalité femme-homme par le biais de mesures de sensibilisations supplémentaires avec la convention comme nouveau cadre de référence.

- *Quelles évolutions sont à prévoir dans les entreprises ?*

### **Claire Godding, Febelfin**

Travailler par secteur peut être efficace, car ils évoluent différemment. Je parlerai plutôt de mon expérience dans le secteur de la banque. Les voies d'actions et d'influence sont diverses. Lorsque je travaillais chez BNP Paribas, nous avons constaté que notre campagne contre le sexisme en entreprise avait eu des répercussions sur d'autres entreprises par la suite et plus largement avait permis d'éveiller les consciences face à cette problématique. Parler de ces sujets reste donc le meilleur moyen de faire évoluer la culture d'entreprises et de faire baisser automatiquement les risques de comportements sexistes. Pour autant, c'est un procédé de long terme, auquel il faut laisser du temps.

- *De quelle manière peut-on poursuivre le travail avec cette convention ?*

### **Marina Monaco, ETUC**

La Convention est un premier pas, car elle fournit une approche sécurisante aux victimes de violences conjugales. Pour autant, il faut à présent aller plus loin et se saisir des questions de genre pour lutter réellement contre ces violences à caractère sexiste et enrayer les inégalités actuelles. Il faut donc que l'UE réfléchisse à de nouveaux outils plus ciblés. La Convention d'Istanbul, qui intègre cette notion, n'a malheureusement pas été ratifiée par l'UE encore.

Il faut également réfléchir à un cadre législatif contraignant, et ce parce que les entreprises n'ont aucune obligation légale concernant l'application de ces dispositions. Et quand bien même des

accords-cadres sur la violence en entreprise ont été signés il y a dix ans, rien n'a changé. Les évolutions futures nécessitent donc, plus que jamais, un appui du pouvoir législatif.

### Claire Godding, Febelfin

En Belgique, la loi sur la prévention sur le harcèlement a été un grand pas en avant. De nombreuses initiatives ont vu le jour au sein des entreprises telles que la possibilité de sortir par une sortie différente, l'attribution d'une nouvelle ligne téléphonique... tout cela a enclenché une nouvelle dynamique vers un environnement de travail sécurisé. Ce travail sur la sécurité psychologique est à mes yeux un point essentiel, car il représente le point de départ vers la libération de la parole.

- *En dépit des progrès réalisés, l'égalité des genres est bien loin d'être une réalité en Belgique. La parole peine encore à se délier et les mentalités n'évoluent pas. Nous avons parfois l'impression que les avancées restent couchées sur le papier et ne sont pas mises en œuvre.*

### Marijke Weewauters, Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes

Avant d'entamer les négociations, nous avons réalisé un sondage dans lequel nous avons interrogé les victimes sur leurs besoins. La majorité d'entre elles a exprimé la volonté d'avoir une personne de confiance et/ou un espace de dialogue informel. Nous œuvrons donc pour former ces personnes.

### Martina Tornkvist, DG Justice, Commission européenne

Il est vrai que le chemin est encore long, mais des outils tels que la Convention contre le harcèlement et les violences de l'OIT ou la Convention d'Istanbul sont tout de même des avancées, et ce parce qu'elles mettent des pressions sur les États. Les enjeux sont grands, mais les contraintes sont fortes, aussi il faut réfléchir à un juste milieu entre soft law et hard law, le niveau de responsabilité des employeurs... il est difficile de trouver un accord qui plaise à chacun !

L'UE a émis des recommandations à l'intention des entreprises et il faut que les gouvernements ratifient ces Conventions et travaillent de concert à la mise en œuvre

### Claire Godding, Febelfin

Le mouvement #MeToo a ouvert une nouvelle porte d'expression aux victimes de violences basées sur le genre. À partir du débat sociétal et du cadre législatif, c'est au tour des entreprises de s'engager. C'est notamment ce qu'a fait BNP Paribas en installant un service médical et un service social autonome qui travaillent avec les services de RH pour sensibiliser et accompagner les publics vulnérables en entreprises. La force de ces entités autonomes est de permettre de libérer le secret sous couvert du secret professionnel.

- *Si le volet préventif a longuement été évoqué, la question de la protection est restée secondaire. Qu'en est-il du dialogue entre les niveaux de pouvoirs et quelles sont les mesures à prendre pour les former les professionnel.le.s à l'accueil des victimes de violences domestiques ?*

### Marina Monaco, ETUC

Il est vrai que l'éducation et la formation ne suffisent pas, d'autant que 70 % de ces programmes sont suivis par des femmes. Si l'on s'en tient aux chiffres, 90 % des femmes sont tuées par un membre de leur entourage quand ce n'est le cas que 20 % des hommes. Il faut donc enclencher une culture du changement ascendante et former le personnel de police et de justice à mieux protéger les victimes de violences domestiques.

Cependant, il faut aussi entamer une refonte plus profonde de notre société en transformant la culture de l'emploi, et ce en adoptant une approche sectorielle. Aujourd'hui, les postes précaires et/ou à faible rémunération sont occupés par des femmes pour qui il est d'autant plus difficile de quitter un foyer violent. Il faut donc travailler à rendre ces métiers plus attractifs et donc plus sécurisés.

Il est également nécessaire de se pencher sur le cadre financier pluriannuel et le manque de fonds alloués pour l'égalité femme-homme et la lutte contre les violences domestiques. Il est nécessaire d'adopter une perspective de genre dans l'ensemble de nos politiques.

### Claire Godding, Febelfin

Il est nécessaire de former, dès l'école, à des techniques de communication non violente afin de réduire au maximum le risque de violences par la suite.

### Marijke Weewauters, Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes

La convention de l'OIT doit être un levier, car elle impose de grandes obligations aux gouvernements. Néanmoins, il faut que son impact dépasse le simple cadre du ministère du Travail, tout le monde doit être concerné. Il est également nécessaire de travailler auprès des auteur.e.s de violences.

### Martina Tornkvist, DG Justice, Commission européenne

Le soutien aux victimes est fondamental et l'UE œuvre dans ce sens par le biais de ces directives contre le harcèlement et la victimisation. La Convention de l'OIT et la Convention d'Istanbul disposent d'un volet sur la protection, il faut s'en saisir.

- *Si le soutien législatif est crucial, il est nécessaire d'impliquer les survivantes pour aller dans la direction qu'elles souhaitent. Ce sont des championnes et il faut les impliquer.*

## Remarques conclusives

### Panagiota Lampropoulou, CSR HELLAS

Considérant les violences domestiques comme une atteinte aux droits fondamentaux, CSR a décidé de s'engager à son tour. Faire émerger ce sujet si tabou et privé en Grèce n'a pas été simple, surtout dans le milieu de l'entreprise, mais il semble que nous ayons déjà franchi un premier pas.

Nous avons dispensé des formations dans l'optique de garantir aux victimes un espace de protection et si nous n'en sommes encore qu'aux débuts, une personne victime de violences domestiques s'est déjà tournée vers nous pour nous demander de l'aide. Preuve que les mentalités changent... Les

participants ont d'ailleurs apprécié que ces formations tranchent avec les formations traditionnelles et ont déclaré mieux comprendre les enjeux liés aux violences sexistes.

Bien que le cycle du projet CEASE se termine, la lutte contre le harcèlement et les violences domestiques continues. Tout le monde doit continuer à travailler main dans la main pour espérer, un jour, enrayer les violences domestiques.