

# Le coût des coups

► Les violences domestiques faites aux femmes ont un impact sur leur travail.

► Et sur les entreprises donc. Qui n'en sont pas toujours conscientes.

**Eclairage Solange Berger**

**P**rès de 288 millions d'euros: tel est le coût estimé pour les employeurs des violences domestiques en Belgique. Et cela sans compter les coûts médicaux, sociaux,... "Les entreprises ne sont pas du tout conscientes de l'impact que ces violences peuvent avoir sur le travail de leurs collaboratrices et leur productivité", constate Denis Stokkink, président du think tank Pour La Solidarité, qui précise: "On estime que 10% des femmes sont concernées. Sans distinction sociale. Même des femmes managers sont victimes. Ce chiffre est assez semblable à travers toute l'Europe. Or de nombreuses entreprises que nous avons rencontrées nous disent: 'Cela ne nous concerne pas.' C'est faux. Une étude faite au Danemark montre par ailleurs que 83% des employées victimes de violences reconnaissent un impact négatif sur leur travail."

Pour faire participer les entreprises à la lutte contre les violences sexistes, plusieurs partenaires européens – dont Pour La Solidarité – ont lancé, il y a un an avec le soutien de l'Europe, le projet CARVE (companies against gender violence). "Dans tous les pays européens, le problème est tristement le même. Il est intéressant d'échanger des bonnes pratiques", note Denis Stokkink. CARVE a notamment organisé des ateliers dans les différents pays participants avec les acteurs impliqués (entreprises, syndicats, associations et pouvoirs publics), a rencontré des entreprises et prépare un rapport sur la question. "La journée du 25 novembre est dédiée à l'élimination de la violence faite aux femmes. Ce serait bien que les entreprises en tiennent compte", avance le président de Pour La Solidarité qui pose la question: "Les entreprises peuvent-elles accepter qu'une partie de leur personnel soit dans une situation de détresse sans réagir? Cela fait partie des politiques de responsabilité sociétale. Mais les entreprises ont aussi intérêt à réagir à cause du coût que ces violences représentent. Les femmes maltraitées sont plus souvent absentes, elles peuvent être moins productives,... Sans oublier l'impact que cela peut avoir sur toute



ALEXANDRE MAUPIED/PHOTOLTO /REPORTERS

l'équipe, avec peut-être des relations plus difficiles avec les autres collaborateurs. L'aspect éthique est essentiel mais l'économique aussi. Et puis il faut tenir compte du fait que si 10% des femmes sont victimes, 10% des hommes sont coupables. Or un homme qui bat sa femme n'est pas nécessairement bien dans sa peau. Il peut avoir des problèmes psychologiques qui auront aussi un impact sur le travail."

"Pour nous il est clair que les entreprises doivent s'intéresser à cette question. Elle ne relève plus de la vie privée seulement", estime Estelle Huchet, chargée de projets à Pour La Solidarité. "La loi sur les risques psychosociaux de 2014 n'intègre pas le privé. Mais certaines entreprises vont néanmoins plus loin en se disant que le privé a nécessairement un impact sur le professionnel."

Mais que peuvent bien faire les entreprises pour lutter contre les violences faites aux femmes? De plus, il n'est pas toujours évident de discerner quelles sont les victimes. Le sujet est souvent tabou. "Il est souvent possible de se rendre compte qu'il y a un problème. Quand j'étais plus jeune j'ai eu une collaboratrice qui est arrivée un jour au bureau avec une écharpe autour du cou en plein mois de juin...", raconte Denis Stokkink.

"On peut aussi s'interroger quand on voit que quelqu'un travaille moins bien ou a des soucis de comportement. Et puis, il y a aussi les examens médicaux dans les entreprises qui permettent de voir si une femme est battue."

Pour agir, les entreprises ont plusieurs pistes. La première est de mener des campagnes d'informations. Une deuxième possibilité est de faire des formations pour les acteurs spécialisés dans les entreprises (médecin du travail, personne de confiance, conseiller en prévention,...) ou même les managers. Les entreprises peuvent également apporter leur soutien aux associations de lutte contre ces violences, par du mécénat, par exemple. Enfin, elles peuvent aussi inclure cette thématique dans les conventions collectives, le règlement de travail,... "La CCT 100, qui concerne notamment les problèmes d'alcool, a été créée parce qu'on s'est rendu compte que ces problèmes avaient un impact sur le travail des collaborateurs. On peut imaginer la même chose pour les violences domestiques", note Estelle Huchet, qui estime qu'il y a plein de choses que les entreprises peuvent faire, comme afficher les numéros d'associations actives dans ce domaine, préciser dans les EAP – programmes qui offrent au personnel

## Epinglé

"On n'y avait pas pensé"

**Opinions.** "L'impact sur l'entreprise des violences domestiques faites aux femmes? Nous n'y avons en fait jamais pensé avant que Pour la Solidarité ne vienne nous en parler", reconnaît Ingrid Van Mackelenbergh, directeur corporate social responsibility chez Securex. "Mais depuis nous avons entamé une réflexion en interne car nous estimons que l'entreprise doit mettre tout en œuvre pour veiller au bon équilibre entre le privé et le professionnel. Le sujet reste souvent tabou. Notre conseiller en prévention a eu un cas de femme maltraitée. Mais elle ne voulait pas que son chef et ses collègues le sachent. La problématique est importante pour nous, mais aussi pour nos clients. C'est pour cela que nous avons décidé de faire partie du groupe de travail initié par Pour la Solidarité." "Les entreprises ne sont absolument pas conscientes de cette problématique. C'est dommage", regrette Irène Zeilinger, directrice de l'ASBL Garance qui lutte contre les violences basées sur le genre. "L'impact est parfois même inattendu. Sur les clients aussi. J'ai été, par exemple, confrontée au cas d'une femme qui travaillait à l'accueil d'une société et qui se faisait harceler au téléphone par son ex-compagnon. Du coup, la ligne était tout le temps occupée..."

d'entreprises abonnées la possibilité de contacter sept jours sur sept un psychologue – que les questions de violence peuvent aussi être évoquées, inciter les managers à donner le nom d'associations,...

"Les entreprises doivent être des relais", estime Denis Stokkink, qui évoque quelques bonnes pratiques. "En France, le groupe Kering (anciennement Pinault-Printemps-Redoute), présent dans le luxe et la mode, a créé une fondation pour lutter contre les violences faites aux femmes, estimant qu'il ne fallait pas se préoccuper uniquement de leur beauté." Autre exemple: les parfumeries Marionnaud qui ont mené une campagne de sensibilisation. "Elles ont de nombreuses femmes parmi leurs collaborateurs et leurs clients", poursuit Denis Stokkink. En Belgique aussi les entreprises commencent à se préoccuper de la question.

"Prendre soin de ses collaborateurs est essentiel. Cela crée un attachement à l'employeur. Pour la personne victime de violences mais aussi pour les autres employés qui voient qu'on s'occupe d'eux. Un employeur proactif offre la possibilité aux victimes de garder leur emploi. Car souvent celles-ci finissent par arrêter de travailler. A la dépendance physique s'ajoute alors une dépendance économique."