

LA VIOLENCE DE GENRE ET LE RÔLE DES SYNDICATS AFFILIÉS À UNI



violence
**BREAK
THE
CIRCLE!**
+ ineq

UNI
equal
opportunities
**global
union**

REMERCIEMENTS

Avec tous nos remerciements à Ludo McFerran,
Chef de projet
Safe at Home, Safe at Work
Australian Domestic and Family Violence
Clearinghouse
Web: www.dvandwork.unsw.edu.au



LA VIOLENCE DE GENRE ET LE RÔLE DES SYNDICATS AFFILIÉS À UNI

La violence domestique touche les femmes dans toutes les sociétés du monde, indépendamment de leur âge ou de leur statut social, mais ses effets les plus préjudiciables frappent les minorités ethniques, les migrantes et les pauvres, en raison des inégalités sociales existantes. Les hommes peuvent aussi en être victimes.

La violence fondée sur le genre constitue une violation des droits humains des femmes. Les femmes qui en sont victimes subissent d'importantes répercussions à court et à long terme, comme le Syndrome de stress post-traumatique (SSPT), des lésions corporelles et des absences au travail et à l'école. Il est par conséquent du devoir de la société de la combattre et de mettre en place des instruments pour l'éradiquer. Le manque ou l'absence totale d'engagement de la part des Etats-nations pour protéger les femmes met en cause la stabilité de leurs démocraties, la crédibilité des nations et la responsabilité sociale des entreprises.

Selon les estimations de l'Organisation mondiale de la santé, une femme sur trois est victime de violences, et la violence est la principale cause de décès chez les femmes entre 16 et 44 ans.

Les syndicats affiliés à UNI vont:

1 – Demander aux gouvernements de créer des mécanismes pour prévenir et combattre la violence envers les femmes sous toutes ses formes, y compris la violence domestique, qui, dans bien des cas, entraîne la mort. Les mesures devraient viser à protéger les femmes contre toutes les formes de violence, physiques, psychiques, morales ou financières et contre tous types d'agresseurs, qu'il s'agisse de citoyens privés ou d'entités gouvernementales.

Un exemple en est la loi Maria da Penha, une loi brésilienne adoptée en 2011. Cette loi réprime pénalement la violence domestique, rend son auteur passible de prison et protège la victime par des mesures telles que : extraire les victimes du domicile de l'agresseur, leur fournir un abri loin de leur agresseur, trouver des arrangements financiers et un emploi pour les femmes qui dépendaient financièrement de leur agresseur.

Par ailleurs, comme c'est le cas en Argentine, les fonctionnaires gouvernementaux, les experts médicaux, les juges, les avocats et toute personne amenée à s'occuper de ces questions, doivent avoir les connaissances et la formation requises pour les traiter avec délicatesse.

2 – Promouvoir des campagnes dans les entreprises et la société pour faire prendre conscience de l'importance qu'il y a à éradiquer la violence de genre, expliquer qu'elle est enracinée dans les inégalités existant dans les rôles traditionnellement attribués aux hommes et aux femmes dans la société et souligner que ces inégalités doivent être supprimées pour créer une société plus équitable, exempte de toute forme de violence.

Actuellement peu d'études ont été menées sur la violence de genre au travail. Nous devons pouvoir évaluer le nombre de cas pour les rendre apparents et mieux les combattre. Les entreprises sont responsables de la santé et de la sécurité des travailleurs et travailleuses sur le lieu de travail. Elles doivent, par conséquent, intégrer la question de la violence de genre sur le lieu de travail parmi les risques organisationnels et mettre en place une politique de prévention.

3 – Demander que les entreprises incluent la question dans tous les débats relatifs à la santé des travailleurs et à l'égalité des chances, car les personnes victimes de violences vivent dans la crainte, ont une faible estime d'elles-mêmes et souffrent d'autres effets qui pourraient compromettre la productivité. Les travailleuses qui portent des signes évidents de violence, se sentent honteuses de la situation et risquent d'être absentes plus souvent du travail, surtout dans le cas des agressions les plus graves.

4 - Encourager les discussions sur la question avec leurs employés et leurs membres, et promouvoir la sensibilisation auprès d'eux afin qu'ils puissent lutter contre les ravages de la violence dans la société.

5 - Inclure la violence domestique dans les conventions collectives (voir le modèle de procédure d'UNI, le guide de négociation et autres documents d'appui), en parler à la table des négociations, expliquer le « débordement » de la violence domestique sur le lieu de travail et demander aux entreprises qu'elles sensibilisent à la question, en inculquant à leurs travailleurs que la violence est inacceptable et doit être combattue. De même, les entreprises doivent fournir une assistance aux personnes victimes de violence pour les aider à briser la spirale de la peur et dénoncer leurs agresseurs.

6 – Demander aux entreprises de continuer à employer les personnes victimes de violences domestiques, de ne pas discriminer les personnes qui sont absentes du travail pour cette raison et de veiller à ce que les services du personnel et des affaires sociales soutiennent les travailleurs qui se trouvent dans cette situation.

7 - Organiser régulièrement des campagnes et des séminaires pour informer leurs employés, membres et la société en général sur cette question, en particulier le 8 mars et le 25 novembre, à l'occasion des deux journées internationales pour la lutte contre la violence, où les médias sont plus susceptibles de rendre compte des initiatives prises.

8 - Encourager les discussions sur les moyens de lutter contre ce problème dans les médias, qui contribuent souvent à perpétuer les stéréotypes et à présenter la violence envers les femmes comme une chose naturelle. Ils devraient également s'assurer que dans les lois relatives à la violence, il existe une disposition exigeant que la question soit discutée dans les écoles et les universités. Cette question doit aussi être intégrée dans la formation syndicale et professionnelle.

9 - Promouvoir un débat, incluant les hommes, sur la représentation des femmes dans les médias, en privilégiant la nécessité d'un changement de comportement.

10 – Faire en sorte que la question de la violence fondée sur le sexe, y compris la violence domestique, le harcèlement et le harcèlement sexuel, ainsi que l'homophobie, soient des points permanents dans toutes les discussions relatives au genre.



POLITIQUE EN MATIERE DE VIOLENCE DOMESTIQUE

La présente politique a été convenue entre [nom de l'entreprise] et [nom du syndicat].

QU'EST-CE QUE LA VIOLENCE DOMESTIQUE?

La violence domestique ou familiale est un abus de pouvoir commis par un conjoint, ex-conjoint ou un membre de la famille. Il revêt de nombreuses formes, notamment l'intimidation, le contrôle, l'isolement et la violence émotionnelle, physique, sexuelle, financière ou spirituelle. La violence domestique peut également se produire entre des personnes entretenant une relation intime mais qui ne vivent pas ensemble, entre des personnes de même sexe entretenant une relation, entre des soignants et les personnes dont ils s'occupent et entre des gens ayant des liens de parenté.

La violence domestique a tendance à augmenter au fil du temps et à devenir de plus en plus grave et de plus en plus fréquente. La violence nuit à la victime et à d'autres personnes, notamment les enfants qui sont témoins des violences.

La violence domestique est un crime grave qui peut arriver à n'importe qui dans une relation personnelle étroite. Elle est plus fréquente qu'on ne le croit. Une femme sur quatre sera confrontée à la violence domestique à un moment de sa vie. Autrement dit, il est probable que tous les lieux de travail comptent des personnes qui ont subi ou qui subissent la violence domestique ainsi que des personnes qui en sont les auteurs.

De nombreux cas de violence domestique ne sont pas signalés aux autorités compétentes.

Des recherches montrent que les femmes risquent plus que les hommes d'être exposées à des blessures graves et à des agressions régulières. Toutefois il faut reconnaître que les hommes aussi sont victimes de violences domestiques.

LES EFFETS DE LA VIOLENCE AU TRAVAIL

La violence a non seulement une incidence sur le bien-être des gens, mais elle pèse sur la solidité financière et le succès des sociétés pour lesquelles ils travaillent. Par exemple, au Royaume-Uni, 75 % des victimes de violences domestiques sont poursuivies au travail et les auteurs de ces abus utilisent souvent les outils du lieu de travail, comme le téléphone, l'e-mail, et autres moyens, pour menacer, harceler ou agresser (CAADV 2012).
[Remplacez l'exemple du Royaume-Uni par des données de votre pays].

Pour certains employés, le lieu de travail est un refuge sûr et le seul endroit qui offre une issue de secours car ils/elles peuvent avoir accès à des services de soutien, loin de l'agresseur. Par ailleurs, un revenu régulier est souvent essentiel pour l'indépendance financière de la personne qui tente de survivre et a ainsi la possibilité d'échapper à une relation violente.

Il est important de rappeler que lorsque la violence domestique poursuit un employé au travail, ses collègues de travail sont également touchés.

Si la violence domestique a une incidence sur la présence au travail, les résultats et la sécurité, il est important que la personne concernée obtienne une protection juridique dès que possible et que le lieu de travail soit inclus comme étant un lieu protégé [modifiez ce passage si cela ne correspond pas aux dispositions légales de votre pays].

EFFETS DE LA VIOLENCE DOMESTIQUE SUR LES COLLÈGUES DE TRAVAIL

Les études réalisées en Australie montrent que 50% des victimes de violences domestiques les révèlent à un collègue de travail et que ceux-ci sont souvent au courant, même si on ne leur a rien dit ouvertement. En outre, les collègues couvrent la victime et sont exposés à des risques lorsque l'agresseur suit la victime sur son lieu de travail. Alors que certains collègues sont tout à fait prêts à l'entraide, d'autres peuvent éprouver du ressentiment, de sorte qu'il est nécessaire d'éduquer les collègues afin qu'ils continuent à apporter leur aide.

Il est important que le programme de communication et d'éducation tienne compte des collègues de travail, que ceux-ci sachent quoi faire lorsqu'ils apprennent l'existence d'un cas de violence domestique et que toutes les personnes de contact formées offrent un soutien approprié à leurs collègues.

[Cette partie couvre les domaines à inclure dans une politique de violence domestique.]



SENSIBILISER

Une déclaration de principe ou un engagement qui s'oppose à toute forme de violence domestique. Il peut s'agir d'un engagement à traiter sérieusement la violence domestique, à comprendre les risques et les conséquences sur le lieu de travail, à soutenir pleinement les collègues et à prendre des mesures contre les auteurs des violences domestiques.

Une définition claire de ce qu'est la violence domestique. Elle peut être établie dans le contexte plus large de la violence envers les femmes.

Il est important de reconnaître que si la violence touche les deux sexes, les violences subies par les femmes et par les hommes sont différentes. Il faut aussi être conscient du fait qu'il puisse y avoir des problèmes supplémentaires pour les employés à cause de leur identité sexuelle, origine ethnique, religion, âge, sexualité ou handicap.

Femmes enceintes. Les violences domestiques durant la grossesse peuvent provoquer un risque d'infection accru, des naissances prématurées, un faible poids à la naissance, des lésions voire la mort de l'enfant à naître, notamment par fausse couche ou naissance d'un enfant mort-né. En outre, chez la mère, elles peuvent entraîner des blessures graves, voire la mort.

Il peut s'avérer difficile pour la femme d'assister à des rendez-vous prénataux du fait que l'agresseur peut essayer de l'empêcher de s'y rendre, ou qu'elle-même peut être réticente à bénéficier de services de soins de santé si elle a le sentiment qu'on pourrait l'interroger sur les sévices qu'elle subit.

Informations et exemples de différentes formes de violence domestique. Cela démontrera que la violence domestique ne peut pas se définir par un seul acte de maltraitance ou de harcèlement. Fournir des informations et des exemples des types de violences physiques, de violences psychologiques, d'abus sexuels et d'abus financiers permettra de mieux comprendre le large éventail des actes de violence domestique.

Des statistiques pour démontrer l'ampleur et l'existence de la violence domestique. Des statistiques nationales peuvent être utilisées, et en impliquant des groupes de bénévoles locaux, vous pouvez peut-être obtenir des statistiques pour votre région ou votre zone.

Des indicateurs précis pour reconnaître la violence domestique. En moyenne, une femme subira 35 épisodes de violence domestique avant de demander de l'aide (données britanniques - Jaffe et al. 1986). L'utilisation d'exemples et d'indicateurs précis de violence domestique peuvent faire prendre conscience à la direction que la violence domestique peut être à l'origine de nombreux problèmes sur le lieu de travail comme des retards, un faible rendement, etc.

Situation juridique. Il est important d'inclure ici le cadre juridique afin de guider sommairement toutes les personnes concernées. Veuillez vérifier la situation juridique de votre pays.

A titre d'exemple, nous indiquons ci-après la position en ce qui concerne les ordonnances de protection en Australie:

Pour obtenir une ordonnance de protection en cas de violence domestique

Il y a violence domestique lorsque quelqu'un exerce son pouvoir et son contrôle sur vous. Gardez votre emploi et votre domicile pour garder le contrôle sur votre vie. L'obtention d'une ordonnance de protection vous aidera à rester en sécurité chez vous et au travail. La police peut vous aider à obtenir une ordonnance de protection:

- De manière générale, l'ordonnance de protection est rendue par un tribunal. Elle impose des restrictions au comportement de l'agresseur et vous aide à vous sentir en sécurité.
- Elle ne constitue pas une condamnation pénale inscrite au casier judiciaire de l'agresseur sauf s'il ne la respecte pas, et elle ne vous oblige pas à mettre un terme à votre relation.
- L'ordonnance peut obliger l'agresseur à cesser de vous contacter et à venir vous trouver chez vous et/ou sur votre lieu de travail.

Après avoir obtenu une ordonnance de protection

Remettez-en une copie à votre employeur. N'oubliez pas que si vous pensez qu'il existe un risque quelconque pour vous ou pour d'autres personnes sur votre lieu de travail, vous devez le dire à votre employeur.

Signalez sans attendre à la police toute infraction à l'ordonnance de protection.

Garder des traces

Gardez une trace de la manière dont la violence domestique vous affecte sur votre lieu de travail: dates, heures, détails (ce qui s'est passé, à quel endroit, ce qui a été dit, quels étaient les témoins).

Cela vous aidera à signaler les incidents éventuels à la police et à apporter des preuves à un tribunal si nécessaire. Si vous signalez une infraction à l'ordonnance de protection, n'oubliez pas de demander à la police le numéro de l'incident et prenez-en note.

Lien vers d'autres politiques sur le lieu de travail. Il peut s'agir de politiques relatives au harcèlement psychologique ou physique, à la dignité au travail, etc. Les valeurs de l'entreprise telles que le respect peuvent également être pertinentes. L'établissement d'un lien avec des politiques existantes peut par exemple permettre aux individus de changer leurs habitudes de travail.

Réviser régulièrement la politique. Cela permettra d'évaluer comment fonctionne la politique à tous les niveaux au sein de l'entreprise et du point de vue du syndicat. Toutefois, il peut être difficile de surveiller l'adoption de cette politique en raison de la nécessité de préserver la confidentialité.

DETERMINER LES RESPONSABILITÉS

Clarifier les rôles et responsabilités spécifiques des cadres dirigeants. Cela peut inclure des mesures concrètes pour encourager la divulgation et la discussion des violences et de définir un soutien approprié. Les cadres dirigeants devraient s'efforcer de soutenir les personnes victimes de violence domestique en faisant preuve de sympathie, de non-jugement et de confiance.

Clarifier les rôles et responsabilités spécifiques de l'équipe RH. Cela peut garantir une responsabilité centrale pour l'élaboration d'une politique et de procédures sur la violence domestique. L'équipe RH peut s'engager à revoir et à actualiser d'autres politiques, procédures et pratiques qui sont liées à l'application de la politique sur la violence domestique et qui pourraient avoir une incidence sur elle.

Clarifier les rôles et responsabilités spécifiques des employés. Si elles s'en sentent capables, cela peut permettre à des personnes, de prendre des mesures élémentaires pour aider leurs amis et collègues. En se comportant de manière bienveillante, un/e employé/e peut aider un/e collègue victime de violence à reprendre confiance pour affronter et signaler les problèmes qu'il/elle peut avoir.

Personne(s) de contact formée(s). L'entreprise a besoin de personnes de contact sur le lieu de travail, capables d'apporter une aide lorsqu'une personne révèle être victime de violence domestique. Les représentants syndicaux doivent également être formés, car ils sont souvent considérés comme des interlocuteurs à qui on peut révéler des cas de violence domestique en toute sûreté.

Un engagement à mettre en cause les auteurs. Cela permet de reconnaître que l'auteur est responsable du comportement abusif. Les gens doivent être conscients qu'une conduite répréhensible au travail ou en dehors est prise au sérieux - et peut conduire à la prise de mesures disciplinaires. Les gens doivent savoir que la violence domestique est une chose grave qui peut conduire à une condamnation pénale. Néanmoins, il conviendrait peut-être aussi de soutenir quelqu'un qui demande de l'aide pour modifier son comportement.

L'obligation de privilégier autant que possible la confidentialité. Les cadres dirigeants doivent veiller à ce que les informations ne soient pas divulguées et que chacun soit conscient de ses responsabilités en matière de confidentialité.

Communication et éducation. Il doit y avoir une campagne de communication et d'éducation pour tous les travailleurs afin que les gens comprennent les problèmes et que les collègues de travail sachent quoi faire lorsqu'ils apprennent l'existence de cas de violence domestique.

GARANTIR LES DISPOSITIONS, LE SOUTIEN ET LA SECURITE

Des informations claires sur les mesures pratiques et le soutien sur le lieu de travail. Quelques mesures précises peuvent être proposées pour que les personnes victimes de violences domestiques puissent travailler dans un environnement sûr et bienveillant. Cela peut inclure de dévier les appels téléphoniques ou avertir la réception ou le personnel de sécurité. Des liens peuvent aussi être établis en vue d'un programme d'assistance à l'employé/e.

Une garantie de privilégier la santé et la sécurité au travail. Les dangers de la violence domestique ne doivent pas être sous-estimés. Si la violence domestique est divulguée, l'évaluation des risques peut permettre d'amoindrir le risque potentiel pour l'employé/e et ses collègues. Il est important de constater que les besoins de chaque personne sont différents et que toute mesure doit être prise avec l'autorisation / l'assentiment de la personne concernée.

Relier la politique sur la violence domestique à d'autres politiques en milieu de travail. Établir des liens avec des politiques existantes peut permettre, par exemple, à des personnes de modifier leur mode de fonctionnement ; un congé spécial peut faciliter la mise en place de mesures pratiques.



Nommer des membres du personnel pouvant être contactés en cas de violence domestique et fournir leurs coordonnées. Cela fait ressortir que l'employé/e ne souhaitera peut-être pas passer par ses supérieurs hiérarchiques ou son RH. Avoir des membres du personnel servant d'intermédiaires signifie qu'ils peuvent être contactés en toute confiance pour discuter de questions relatives à la violence domestique. Ce ne sont pas des conseillers mais ils devraient recevoir une formation spécifique et avoir des responsabilités précises. Les personnes liées aux syndicats sont les candidats idéaux pour ces rôles car ils sont souvent perçus comme indépendants.

Un engagement clair à dispenser une formation à tout le personnel sur les conséquences de la violence domestique sur le lieu de travail et sur ce qu'apporte la politique en matière de violence domestique. Cela garantira que tout le monde est au courant de la violence domestique, de la politique et du soutien qu'elle offre. Les experts locaux de la violence domestique sont des partenaires clés pour fournir cette formation. Une formation plus détaillée peut être fournie aux cadres dirigeants de l'entreprise.

Un engagement à distribuer la politique à tout le personnel. Tout le monde devrait être sensibilisés et recevoir des informations sur la politique et ses objectifs. Cela peut inclure l'exposition d'affiches et l'intégration d'informations sur la violence domestique dans d'autres séances de formation, par exemple sur le harcèlement et l'intimidation.

Une liste de coordonnées des organismes locaux et nationaux de conseil et de soutien. Cela donnera aux victimes de violences domestiques la possibilité d'accéder à des conseils essentiels sur des questions financières, de santé et de logement ainsi qu'à une assistance juridique.

Fournir des conseils et mener des discussions sur la sécurité. Les conseils aident la victime à comprendre qu'un comportement abusif n'est pas normal et ne doit pas être toléré. Les discussions sur la sécurité aident l'individu à élaborer un plan d'action lui permettant, ainsi qu'à ses enfants, de rester le plus possible en sécurité.

Un point de contact désigné pour plus d'informations sur la politique. Cela permettra aux gens de trouver une personne qui peut orienter les collègues vers les sources de conseil les plus appropriées.

SOUTIEN PRATIQUE SUR LE LIEU DE TRAVAIL – PRINCIPES CLÉS

[Nom de l'entreprise] s'engage à offrir le soutien et les prestations suivantes afin d'aider les victimes à briser la spirale de la violence domestique:

1. **Des congés payés supplémentaires spécifiques** pour les personnes victimes de violence familiale ou domestique.
2. La **confidentialité** des détails fournis par les personnes sera assurée et respectée.
3. Afin d'assurer la protection des personnes, des **stratégies de planification de la sécurité** au travail seront élaborées et bien comprises par les parties concernées.
4. **Orientation** des personnes vers des services de soutien appropriés en matière de violence domestique.
5. Offre d'une **formation** appropriée et de congés payés pour remplir des rôles convenus pour les personnes de contact désignées (y compris les représentants syndicaux ou les représentants de la santé et de la sécurité si nécessaire).
6. Les personnes ayant droit au congé pour violence familiale et domestique auront aussi accès à des **modules de travail flexibles**.
7. Les personnes seront **protégées contre les effets préjudiciables ou la discrimination** fondée sur la divulgation, l'expérience ou la suspicion de violence familiale et domestique.

Tous les employés victimes d'abus seront soutenus indépendamment de leur sexe ou du type d'abus.

Dans les cas où l'agresseur et la victime sont tout deux des employés, il peut être nécessaire d'appliquer la politique contre le harcèlement et l'intimidation au travail et de prendre toute mesure disciplinaire appropriée.

[Nom des deux organisations] s'engagent à promouvoir des campagnes pour lutter contre la violence domestique et son incidence négative sur la santé, la vie, la famille et le travail des gens, et de souligner l'importance d'éradiquer ces pratiques et d'en adopter de nouvelles.

Nous nous engageons également à promouvoir le débat contre la violence domestique et sur la nécessité pour les hommes et les femmes de revoir leurs rôles pour combattre la violence par le biais de conversations avec tous les employés, les cadres et la direction

Cette politique sera mise en œuvre en collaboration avec les syndicats.



VIOLENCE DOMESTIQUE – PROCÉDURE POUR LES CADRES DIRIGEANTS ET LES CHEFS DE SERVICE

La présente procédure a été convenue entre [nom de l'entreprise] et [nom du syndicat] et vient étayer le document de politique.

APPROCHE EN 10 ÉTAPES

Ces mesures de bon sens et à moindre coût seront prises pour gérer l'incidence de la violence domestique sur le lieu de travail.

Reconnaître le problème

1. Soyez attentifs aux brusques changements de comportement et/ou changements dans la qualité et le rendement du travail pour des raisons inexplicables.
2. Soyez attentifs aux changements dans la façon dont une employée s'habille, par exemple être trop habillée par temps chaud ou être moins maquillée que précédemment.

Réagir

3. Croyez quelqu'un qui vous révèle être victime de violence domestique - ne demandez pas de preuve.
4. Rassurez la personne et dites-lui que l'organisation est consciente que la violence domestique peut avoir une influence sur le rendement au travail et lui expliquer le soutien qui peut lui être offert.

Apporter un soutien

5. Déviez les appels téléphoniques et les messages électroniques, et veillez à changer le numéro si une personne est harcelée par téléphone.
6. Convenez avec la personne de ce qu'il faut dire aux collègues et comment elle doit réagir si l'agresseur téléphone et vient sur le lieu de travail.
7. Assurez-vous que la personne ne travaille pas seule ou dans un endroit isolé et veillez à ce qu'elle ait la possibilité de venir travailler et de partir en toute sécurité.
8. Tenez un registre de tous les cas d'abus survenus sur le lieu de travail, y compris les appels téléphoniques, e-mails et visites continuelles sur le lieu de travail.
9. Affichez le numéro d'aide pour la violence domestique sur le lieu de travail, dans les salles de pause et sur la porte des toilettes.
10. Aiguillez la personne vers la personne-contact formée. Celle-ci aura une liste des services de soutien facilement accessibles qui sont offerts dans votre région et orientera les employés vers les organismes qui traitent de la violence domestique.

SUSCITER UNE CONVERSATION

Si un cadre dirigeant soupçonne que quelqu'un est victime de violence domestique, il devrait susciter une conversation pour discuter de la question et trouver et mettre en place un soutien approprié.

Eviter le sujet peut perpétuer la crainte de la stigmatisation et accroître le sentiment d'inquiétude. Souvent les gens n'osent pas parler, et donc si un cadre dirigeant fait le premier pas pour entamer la discussion. Cela peut être un facteur essentiel.

Les cadres dirigeants doivent poser des questions indirectes, pour contribuer à établir un dialogue et témoigner de leur empathie.

Voici des exemples de questions à utiliser:

- Comment ça va pour vous en ce moment ? Quelles questions aimeriez-vous discuter ?
- J'ai remarqué récemment que vous n'étiez plus vous-même. Quel est le problème ?
- Qu'est-ce qui pourrait contribuer à vos fréquentes absences pour maladie / vos résultats peu satisfaisants au travail ?
- Comment ça se passe à la maison ?

Après avoir entamé un dialogue empathique, posez ensuite des questions directes comme :

- Quelqu'un vous fait-il du mal à la maison ? Quelqu'un vous menace-t-il à la maison ?

Si la violence domestique a été révélée, vous devez dès lors demander :

- De quel soutien auriez-vous besoin ? Qu'est-ce que vous aimeriez qu'il se passe? Comment ?

Le cadre dirigeant ne traite pas de l'abus en lui-même mais indique clairement que la personne sera soutenue et lui expose l'aide qui est disponible.

Les cadres dirigeants doivent offrir un environnement dénué de jugement et bienveillant et éviter de blâmer la victime.

Il est essentiel de respecter les limites et la vie privée de l'employé/e - même si les cadres dirigeants sont en désaccord avec les décisions prises concernant les relations d'une personne ; ce n'est pas leur rôle d'exprimer une opinion.

De plus amples informations seront données à toutes les cadres dirigeants/chefs de service pour les sensibiliser à la politique de l'entreprise sur la violence domestique et son incidence au travail afin qu'ils puissent réaliser les 10 étapes.

PRINCIPES CLÉS

Les principes clés de soutien pratique figurant dans la politique seront appliqués à l'ensemble de l'entreprise et sont exposés ci-après.

1. Des congés **payés supplémentaires spécifiques** pour les personnes victimes de violence domestique. Cela devrait inclure, sans s'y limiter, les congés payés pour des rendez-vous avec des organismes spécialisés, y compris la police, les tribunaux, les organismes d'aide, les spécialistes du logement, les avocats, les banques, les écoles et les soins de santé physiques et psychiques pour les enfants.
2. La **confidentialité** des détails fournis par les personnes sera assurée et respectée. Tous les renseignements personnels concernant cette question seront traités dans la plus stricte confidentialité.
3. Afin d'assurer la protection des personnes, des **stratégies de planification de la sécurité au travail** seront élaborées et bien comprises par les parties concernées. Les actions concrètes peuvent inclure :
 - Envisager un changement de lieu de travail pour une personne. Si quelqu'un a une fonction qui implique un contact direct avec le public, par exemple la réception, un changement peut être nécessaire.
 - Proposer une avance de salaire ou modifier le mode de paiement.
 - Revoir les arrangements de travail à domicile.
 - Modifier les coordonnées de la personne au travail et s'assurer qu'elles restent confidentielles.
4. **Orientation** des personnes vers la personne-contact formée et ensuite vers les services de soutien appropriés en matière de violence domestique. Il peut s'agir également de payer les coûts de ces services, frais de déplacement, etc.
5. Offre d'une **formation** appropriée et de congés payés pour remplir des rôles convenus pour les personnes-contact désignées (y compris les RH, les représentants syndicaux ou les représentants de la santé et de la sécurité etc.).
6. Les personnes ayant droit au congé pour violence domestique auront aussi accès à des **modules de travail flexibles**, si nécessaire. Cela peut inclure de travailler à des heures et jours différents, dans des équipes différentes, etc.
7. Les gens seront **protégés contre les effets préjudiciables ou la discrimination** fondée sur la divulgation, l'expérience ou la suspicion de violence familiale et domestique.

VIOLENCE DOMESTIQUE – GUIDE DE NÉGOCIATION

Établir les faits

Utilisez la déclaration de politique d'UNI pour obtenir des informations générales sur la violence domestique ou familiale. Ajoutez-y des données spécifiques à votre pays et, si possible, à l'entreprise que vous ciblez.

Adaptez le sondage de la campagne australienne «Safe at home, safe at work» (en sécurité à la maison, en sécurité au travail) (sur le site Web d'UNI -insérer URL) si vous devez collecter vos propres données.

Informez-vous sur la situation juridique dans votre pays.

Rassembler les arguments

Soyez prêts à expliquer comment la violence «déborde» sur le lieu de travail et combien le lieu de travail peut être essentiel pour accéder à l'aide et au soutien - voir ci-dessous.

Utilisez les données fournies sous « Intérêt pour l'entreprise» pour influencer la société.

«Déborder» sur le lieu de travail

La violence domestique peut :

- influencer sur la capacité de la personne à venir au travail et/ou à être à l'heure au travail
- nécessiter que la personne prenne des congés
- influencer sur la capacité de la personne et des ses collègues à être en sécurité au travail
- avoir une incidence sur le travail de la personne

Les membres peuvent :

- recevoir des appels téléphoniques, des sms ou des e-mails agressifs
- être concernés parce que l'agresseur vient sur le lieu de travail, contacte les collègues ou l'entreprise ou parce que l'agresseur travaille au même endroit
- se sentir mal, en manque de sommeil ou distraits
- souffrir de blessures

Statistiques pour justifier le lien entre violence domestique et travail

Les études réalisées en Australie montrent que 30% des travailleurs subissent des violences domestiques et que, parmi eux, la moitié déclare que la violence les suit sur le lieu de travail. Ce «débordement» de la violence domestique sur le travail a une incidence sur la présence au travail, les résultats et la sécurité.

La capacité à rester financièrement indépendant est très importante pour survivre à la violence domestique, de sorte qu'il est vital pour la victime de conserver un emploi.

Effets de la violence domestique sur les collègues de travail

Les études réalisées en Australie montrent que 50% des victimes de violences domestiques les révèlent à un collègue de travail et que ceux-ci sont souvent au courant, même si on ne leur a rien dit ouvertement. En outre, les collègues couvrent la victime et sont exposés à des risques lorsque l'agresseur suit la victime sur son lieu de travail. Alors que certains collègues sont tout à fait prêts à l'entraide, d'autres peuvent éprouver du ressentiment, de sorte qu'il est nécessaire d'éduquer les collègues afin qu'ils continuent à apporter leur aide.

Répercussions de la violence domestique au travail

Si la violence domestique a une incidence sur la présence au travail, les résultats et la sécurité, il est important que la personne concernée obtienne une protection juridique dès que possible [et que le lieu de travail soit inclus comme étant un lieu protégé – modifiez ce passage si cela ne correspond pas aux dispositions légales de votre pays].

Grossesse

Les violences domestiques durant la grossesse peuvent provoquer un risque d'infection accru, des naissances prématurées, un faible poids à la naissance, des lésions voire la mort de l'enfant à naître, notamment par fausse couche ou naissance d'un enfant mort-né. En outre, chez la mère, elles peuvent entraîner des blessures graves, voire la mort.

Il peut s'avérer difficile pour la femme d'assister à des rendez-vous prénataux du fait que l'agresseur peut essayer de l'empêcher de s'y rendre, ou qu'elle-même peut être réticente à bénéficier de services de soins de santé si elle a le sentiment qu'on pourrait l'interroger sur les sévices qu'elle subit.

A titre d'exemple, l'association britannique Women's Aid a organisé en 2005 une campagne sur les violences domestiques subies par les femmes enceintes; pour de plus amples renseignements, prière de consulter:

<http://www.womensaid.org.uk/page.asp?section=000100010010000400020003>

Importance du lieu de travail

Les personnes victimes de violence domestique sont souvent soumises à des mesures disciplinaires et perdent leur emploi parce que leur comportement, des arrivées tardives par exemple, est mal interprété. Toutefois, un revenu régulier est souvent essentiel pour l'indépendance financière de la personne qui tente de survivre et lui permet d'échapper à une relation violente.

Pour certains employés, le lieu de travail est un refuge sûr et le seul endroit qui offre une issue de secours car ils/elles peuvent avoir accès à des services de soutien, loin de l'agresseur.

Campagne

Assurez-vous que les membres et les non-membres sont conscients que la violence domestique figure au programme des syndicats, utilisez cet argument pour recruter de nouveaux membres, demandez à des personnes de se porter volontaires pour être un représentant spécialisé aidant les adhérents qui subissent des violences domestiques.

Le site d'UNI comporte un guide pour les représentants syndicaux et un dépliant pour les membres que vous pouvez adapter.

Il existe une excellente vidéo (malheureusement seulement en anglais) à l'adresse

http://m.youtube.com/watch?noredirect=1&v=C3A4oYXv8yw&desktop_uri=%2Fwatch%3Fv%3DC3A4oYXv8yw%26noredirect%3D1

Services de soutien

Procurez-vous une liste des services de soutien facilement accessibles qui sont offerts dans votre région et demandez à l'entreprise de l'utiliser et de la tenir à jour.

Intérêt pour l'entreprise

Le fait de soutenir les personnes qui ont été ou sont victimes de violence domestique présente un intérêt pour l'entreprise. Cela dénote non seulement une bonne pratique managériale mais aussi une responsabilité sociale de la part de l'entreprise.

Voyez si vous pouvez obtenir des données pour votre pays. Sinon, sachez par exemple qu'en Angleterre et au Pays de Galles, 1,9 milliard de £ de la production (Walby 2009) est perdu chaque année à cause d'une baisse de la productivité, de difficultés administratives dues à des congés non planifiés, à des pertes de salaires et à des congés maladie. En raison de la violence domestique, il peut arriver que les employés soient distraits au travail, arrivent en retard ou ne viennent pas travailler, et que la rotation du personnel augmente.

Les collègues peuvent aussi en pâtir. Ils peuvent être suivis sur leurs trajets pour aller au travail ou en revenir, ou être interrogés sur les coordonnées de la victime ou sur l'endroit où elle se trouve. Ils peuvent avoir à couvrir les autres travailleurs en leur absence, tenter de contrer la violence ou craindre pour leur propre sécurité. En outre, ils peuvent ne pas être informés de la violence et ne pas savoir comment faire pour apporter de l'aide.

L'introduction d'une politique et d'une pratique efficaces au travail sera un bon investissement pour conserver le personnel qualifié et expérimenté, et augmenter ainsi son attachement à l'entreprise. Cette approche évitera également les coûts élevés liés au recrutement et à la formation de nouveaux collaborateurs.

Tous les employeurs ont une obligation de diligence, et la législation sur la santé et la sécurité garantit aux travailleurs le droit de travailler dans un environnement sain où les risques pour la santé et le bien-être sont pris en considération et traités efficacement.

Une véritable politique sur le lieu de travail relative à la violence domestique peut contribuer à faire respecter la loi par les employeurs.

Renseignez-vous sur les lois applicables et voyez s'il existe des points supplémentaires ou spécifiques à mettre en évidence.

Être un bon employeur signifie aussi soutenir les personnes qui traversent des périodes nouvelles ou difficiles de leur vie.

Le fait d'avoir une politique sur le lieu de travail relative à la violence démontre que la violence domestique n'est tolérée ni au travail ni en dehors. Elle atteste d'un engagement à apporter un soutien aux victimes et à prendre des mesures



contre leurs agresseurs. N'oubliez pas d'aborder les situations dans lesquelles l'agresseur est présent sur le même lieu de travail. Il se peut qu'il existe des politiques applicables dans de tels cas.

Etablissez le lien avec d'autres politiques sur le lieu de travail, notamment relatives aux cas de harcèlement psychologique ou physique, à la dignité au travail, etc. Les valeurs de l'entreprise telles que le respect peuvent être pertinentes.

Personne(s) de contact formée(s)

L'entreprise et, dans l'idéal, le syndicat, ont besoin sur le lieu de travail de personnes de contact capables d'apporter une aide en cas de violence domestique. L'entreprise doit offrir ce service pour aider les victimes de violence domestique et ces personnes de contact formées doivent également proposer leur soutien à leurs collègues.

Communication et éducation

Ces éléments sont essentiels pour le succès de la mise en œuvre de tout accord que vous pourrez conclure. Vous devez donc inclure les plans de communication et d'éducation dans vos négociations. Vous devez organiser une campagne éducative pour tous les travailleurs afin qu'ils comprennent les problèmes et que cadres, superviseurs et collègues sachent comment procéder lorsqu'ils apprennent l'existence de cas de violence domestique.

En cas de ressources limitées

Même avec des ressources limitées, des mesures peuvent être prises pour contrer les effets de la violence domestique sur le lieu de travail. Dans de nombreux cas, il s'agit d'en prendre conscience et de le signaler aux organisations qui prodiguent un soutien spécialisé.

Voir la procédure modèle d'UNI destinée aux cadres et superviseurs pour l'approche en 10 étapes.

Début des négociations

Munis de toutes les informations et du soutien généré par votre campagne, vous êtes maintenant prêts à négocier avec l'entreprise.

Utilisez les modèles de politique et de procédure d'UNI pour conclure un bon accord pour vos membres.

Bonne chance!

N'oubliez pas de faire savoir à UNI comment vous progressez! Merci.



VIOLENCE DOMESTIQUE – PROCEDURE POUR LES COLLEGUES DE TRAVAIL

La présente procédure a été convenue entre [nom de l'entreprise] et [nom du syndicat] et soutient le document de politique générale.

EFFETS DE LA VIOLENCE DOMESTIQUE SUR LES COLLÈGUES DE TRAVAIL

Les études réalisées en Australie montrent que 50% des victimes de violences domestiques les révèlent à un collègue de travail et que ceux-ci sont souvent au courant, même si on ne leur a rien dit ouvertement. En outre, les collègues couvrent la victime et sont exposés à des risques lorsque l'agresseur suit la victime sur son lieu de travail. Alors que certains collègues sont tout à fait prêts à l'entraide, d'autres peuvent éprouver du ressentiment, de sorte qu'il est nécessaire d'éduquer les collègues afin qu'ils continuent à apporter leur aide.

Il est important que les collègues de travail sachent quoi faire lorsqu'ils apprennent l'existence de cas de violence domestique. De même, il convient de contacter alors les personnes de contact formées, capables de vous aider.

L'APPROCHE EN 10 ÉTAPES

Ces actions de bon sens, qui ne coûtent pas cher, doivent être prises pour gérer les conséquences de la violence domestique sur le lieu de travail,

Reconnaître le problème

1. Soyez sensible aux changements soudains de comportement
2. Soyez sensible aux changements dans la manière dont l'employé s'habille, en portant par exemple des vêtements trop chauds en plein été, ou aux changements dans la quantité de maquillage utilisée.

Réagir

3. Croyez ceux qui vous révèlent des cas de violence domestique dont ils sont victimes – n'en demandez pas une preuve.
4. Rassurez-les en expliquant que l'organisation comprend la manière dont la violence domestique peut porter atteinte à leurs résultats au travail, et expliquez le soutien qui peut leur être apporté.

L'entreprise apportera son soutien

Vous serez peut-être appelé à impliquer le supérieur ou le superviseur de la victime afin de mettre en œuvre tout ou partie des actions suivantes:

5. Déviez les appels téléphoniques et les messages électroniques, et faites changer la ligne téléphonique de la victime si celle-ci est harcelée par des appels.
 6. Convenez avec la victime de ce qu'il y a lieu de dire aux collègues et de la manière dont ils doivent se comporter si l'agresseur téléphone ou se rend sur le lieu de travail.
 7. Veillez à ce que la victime ne travaille pas seule ou dans un endroit isolé, et assurez-vous qu'elle ait les moyens de se rendre sur son lieu de travail et de rentrer chez elle en toute sécurité.
 8. Gardez la trace de tous les incidents d'abus sur le lieu de travail, y compris les appels téléphoniques persistants, les courriers électroniques ou les visites sur place.
 9. Apposez partout sur le lieu de travail, dans les salles de pause et au dos de la porte des toilettes des affiches indiquant les standards téléphoniques à contacter en cas de violence domestique
- Renvoyer à l'aide appropriée
10. **Orientez** la victime vers la personne de contact formée. Celle-ci possède la liste des services de soutien offerts dans votre région et aisément accessibles, et renverra la victime vers des organisations spécialisées dans le traitement de la violence domestique.

FACILITER LA CONVERSATION

Si vous soupçonnez une personne d'être victime de violences domestiques et si vous vous sentez en mesure de le faire, engagez la conversation afin d'en parler. Le fait d'éluder le sujet peut perpétuer la crainte de la stigmatisation et renforcer les sentiments d'angoisse. Il arrive souvent que les gens ne se sentent pas à l'aise pour se livrer, de sorte qu'il peut être décisif pour eux qu'un collègue fasse le premier pas et entame la conversation.

Il convient de poser des questions indirectes afin de nouer un dialogue et de manifester votre empathie.

Voici quelques exemples de questions pouvant être utilisées:

- Comment vas-tu en ce moment?
- Ces derniers temps, j'ai constaté que tu n'étais pas toi-même. Qu'est-ce qui se passe?
- Comment les choses se passent-elles chez toi?



Après avoir noué le dialogue de manière empathique, posez quelques questions directes, telles que:

- Est-ce que quelqu'un te fait du mal? Est-ce que quelqu'un te menace chez toi?

Si vous apprenez l'existence d'un cas de violence domestique, vous devez demander:

- Quel est le soutien qui pourrait t'aider, à ton avis? Qu'est-ce que tu voudrais qu'il se passe? Comment?

Il est important de ne pas passer de jugement et d'apporter son aide en évitant de considérer la victime comme responsable.

Il est essentiel de respecter les limites et la sphère privée de votre collègue ; même si vous êtes en désaccord avec les décisions prises quant à sa relation avec l'agresseur, votre rôle ne consiste pas à donner votre avis.

Les collègues de travail ne s'attaquent pas eux-mêmes au problème des abus, mais indiquent clairement qu'ils apportent leur soutien à la victime et lui font connaître l'aide qui est disponible.

De plus amples conseils sont disponibles auprès de la personne de contact formée et auprès du syndicat.

PRINCIPES FONDAMENTAUX

Les principes fondamentaux du soutien pratique figurant dans la politique seront mis en œuvre dans l'ensemble de l'entreprise. Ils sont détaillés ci-dessous. Là encore, il peut s'avérer nécessaire de faire intervenir le supérieur ou le superviseur de la victime afin de mettre en œuvre certaines des actions ci-dessous:

1. Congés **payés supplémentaires spécifiques** accordés aux victimes de violence domestique. Ceux-ci doivent comprendre, mais pas uniquement, le temps libre accordé pour des rendez-vous avec les services spécialisés tels que la police, le tribunal, les organismes de soutien, les spécialistes du logement, les avocats, la banque, l'école ou les soins de santé, tant physique que mentale.

2. La **confidentialité** des coordonnées de la victime doit être assurée et respectée.

Toutes les informations personnelles concernant cette question seront traitées avec la confidentialité la plus stricte.

3. Des **stratégies de planification de la sécurité sur le lieu de travail** afin de garantir la protection des individus doivent être mises au point et clairement comprises par les parties concernées. Citons parmi les actions pratiques les points suivants:

- Envisager d'affecter l'individu à un travail exercé dans un autre endroit. Par exemple, si la victime est en contact direct avec le public, par ex. à la réception, il peut s'avérer nécessaire de la muter.
- Offrir une avance sur salaire ou modifier les méthodes de paiement.
- Réexaminer les dispositions éventuellement prises pour le travail à domicile.
- Changer les coordonnées de l'individu au travail et veiller à ce qu'elles restent confidentielles.

4. **Renvoi** de la victime à la personne de contact formée, puis aux services compétents pour le soutien en cas de violence domestique. Cela peut également impliquer la prise en charge du coût de ces services, des frais de déplacement, etc.

5. Les personnes qui bénéficient d'un congé pour violence domestique doivent également avoir accès à des **arrangements de travail flexible** lorsque cela s'avère approprié. Cela peut inclure des horaires, des jours ou des équipes de travail différents, etc.

6. Les individus doivent être **protégés contre les actes hostiles ou la discrimination** fondée sur la divulgation, l'expérience ou la suspicion de la violence familiale ou domestique.

Bibliographie

CORPORATE ALLIANCE AGAINST DOMESTIC VIOLENCE. (2012) Why is CAADV important? [en ligne]. Londres: CAADV. Disponible sous: <http://www.caadv.org.uk/why.php> [consulté le 7 décembre 2012].

JAFFE, P., WOLFE, A. and TELFORD, A. (1986) The impact of police charges in incidents of wife abuse. Journal of Family Violence. Vol 1, No 1. pp37–49.

WALBY, S. (2009) The cost of domestic violence: update 2009. Lancaster: Lancaster University.



