



**Intégration professionnelle des victimes de violences
dans le couple : aides concrètes et politiques
d'entreprises**

Liliane Leroy – 2006
Chargée d'études – Secrétariat général
liliane.leroy@mutsoc.be

En 2006, le Centre de prévention des violences conjugales et familiales de Bruxelles a initié une enquête auprès des femmes victimes de violences conjugales afin de savoir si elles ont été aidées (ou souhaité l'être) dans leur milieu de travail, le cas échéant si cette aide a été efficace, qui les a aidées et comment.

Il ressort des premiers questionnaires récoltés que les victimes ont été aidées par l'écoute, le soutien, la compréhension, les informations à propos des lois, la tolérance face aux congés de maladie, les aménagements des horaires en fonction des enfants, des démarches à faire, la souplesse en ce qui concerne l'absentéisme. Toutes affirment l'importance d'une écoute et d'une aide dans le milieu de travail.

Une étude menée par Donna Denham et Joan Gillespie du Conseil canadien de Développement social¹ auprès de 21 femmes ayant vécu des violences montre que l'appui offert par les collègues et les « superviseurs » * était généralement informel. Voici certains des éléments qui ont le plus aidé les femmes interrogées :

- Les superviseurs (patrons) qui étaient prêts à parler et écouter.
- Les superviseurs qui offraient ou accordaient des congés ou des congés de maladie sans jamais faire d'histoires.
- Les superviseurs et les collègues qui acceptaient que la femme ait besoin d'adapter ses heures de travail pour que sa vie soit plus facile.
- Des réseaux de soutien informels composés de deux ou trois femmes qui étaient aux prises avec la même situation ou qui comprenaient la dynamique de la violence conjugale.
- Les superviseurs et les collègues qui répétaient souvent «tu ne mérites pas d'être traitée de cette façon. »
- Les superviseurs et les collègues qui traitaient les femmes comme des personnes compétentes, intelligentes et d'agréable compagnie (ce qui contrastait avec les messages reçus à la maison).

«Mon superviseur m'a demandé pourquoi je me dévalorisais totalement et pourquoi je n'accordais aucune valeur à ce que je faisais.» a affirmé une des femmes interrogées sur ce qui l'a aidé.

¹ http://www.phac-aspc.gc.ca/ncfv-cnivf/violencefamiliale/html/femgchange_f.html#Pourquoi

* Par « superviseur » il faut entendre « chef de service » ou « chef d'équipe »

Les personnes qui ont été des « personnes ressources » pour ces femmes étaient les suivantes

- conseillère syndicale.
- infirmière en santé du travail.
- services du personnel.
- service du travail social de l'hôpital.

Aides directes sur le lieu de travail ou de formation professionnelle.

Outre l'écoute par rapport aux situations vécues dans le couple, une écoute, sur les conséquences et problèmes rencontrés au travail, des mots d'encouragement peuvent aider les victimes à retrouver l'estime d'elle-même. Il s'agit par exemple

- D'adapter les tâches dont elle est responsable à sa situation.
- D'accepter l'ambivalence inhérente à la situation.
- De mettre en avant les « savoirs » et les compétences qu'elle a su développer dans sa situation. Créer des opportunités de restaurer l'image de soi et de sortir de son statut de victime.

Assurer la sécurité sur le lieu de travail.

L'agression ne se limite souvent pas à la sphère familiale, un rapport américain indique que 75% des victimes de violence conjugale sont aussi tyrannisées au travail. Une victime peut recevoir des appels téléphoniques harcelant au travail de la part du conjoint violent. Celui-ci peut aussi se présenter indésirablement sur le lieu de travail². Il faut tenir compte du fait que la majorité des agressions graves et des meurtres surviennent dans les mois qui suivent la décision de la victime de se séparer de l'agresseur.

Les participantes du groupe de travail réunissant des professionnels de l'insertion, de l'orientation et du monde du travail que nous avons organisé³ ainsi que les textes de littérature sur le sujet, font état de propositions pratiques concrètes qui peuvent aider les victimes de violences..

² *Partnership for prevention –Washington 2002 in Prévention de la violence conjugale, une initiative en milieu de travail, guide de ressources destiné aux employeurs. Save MANITOBA.*
http://www.gov.mb.ca/wd/publications/workplace_violence.pdf

³ *Groupe composé d'agents de formation et d'insertion professionnelle, de délégués syndicaux.*

Diverses aides très concrètes pouvant aider la victime à se protéger peuvent être mises en œuvre dans l'entreprise, nous avons relevé par exemple :

- Changer son numéro de téléphone professionnel ou son extension.
- Mettre une caméra de surveillance dans le parking.
- Demandez à quelqu'un d'accompagner la personne de son auto ou de l'autobus à son lieu de travail et vice-versa.
- Proposez un transfert à un bureau différent, à un autre département, à un autre horaire ou un autre emplacement.
- Procurez-lui un dispositif d'alarme, un bouton d'appel au secours sur son poste de travail.
- Choisissez avec les collègues de travail un signal, un code ou une phrase pour qu'ils puissent reconnaître quand la victime a besoin d'aide et ainsi contacter la police.
- Demandez à un collègue de signaler si elle ne se présente pas au travail et qu'elle n'a pas téléphoné pour signaler son absence.
- Mettre au courant les gardes de sécurité afin qu'ils ne laissent pas entrer l'agresseur dans le bâtiment.
- Encourager à conserver les messages électroniques et téléphoniques menaçants. Ces messages peuvent servir de preuve dans le cadre d'une action en justice future ou démontrer le non-respect d'une ordonnance de protection ou de prévention.
- Demander aux victimes ce qui permettrait d'améliorer leur sécurité.

Facilités permettant à la victime de gérer sa situation personnelle.

Sortir d'une situation de violence exige un travail important : démarches administratives, juridiques, mise en place de mesures de protection de soi, de ses enfants...il s'agit pour la victime de défaire l'emprise que l'agresseur a patiemment tissée tout au long dans la vie de couple.

Ce qui peut aider les victimes, c'est

- Accorder des congés pour raisons personnelles ou familiales.
- Accorder des congés de durée raisonnable pour permettre de surmonter les effets de la violence et d'entamer les poursuites judiciaires souvent nécessaires.
- La Politique de Congé sans solde.
- Utiliser les politiques du Harcèlement Sexuel, si l'agresseur est un collègue ou supérieur.
- Proposer l'aide de la médecine du travail.

Politiques d'entreprise

Dans les pays d'Amérique du Nord, des sociétés, grandes ou petites développent des stratégies globales de prévention et d'aide aux victimes et aux agresseurs depuis de nombreuses années.

Ces stratégies tiennent également compte de la problématique des enfants témoins qui sont en danger de subir également de violences physiques et vivent de toute façon des violences psychologiques. La victime doit avoir les meilleurs moyens possibles de protéger ses enfants.

Une stratégie globale efficace prévoit

1. Travail de changement des mentalités :

- Compréhension du fait que la violence dans les relations intimes a des répercussions dans la sphère du travail.
- Conscience que ces violences influent sur la productivité
- Conscience que les violences affectent au moins une personne sur 7.
- Conscience que ce sont les femmes qui sont majoritairement victimes et que cela est dû à la socialisation différentielle des garçons et des filles.
- Engagement pour que la prévention des violences et les politiques visant à combattre les discriminations de genre soient prises en compte à tous les échelons de la hiérarchie.

2. Sensibilisation et formation du personnel

- Elaboration de programmes de sensibilisation et d'information pour les employés.
- Matériel d'information pour le personnel et les cadres.
- Formation des responsables des ressources humaines et des délégués syndicaux : comment détecter, comment écouter, quelles aides concrètes, connaissance des ressources existantes.
- Connaissance des possibilités juridiques de l'employeur face au harcèlement perpétré par un conjoint violent sur le lieu de travail.

3. Procédures écrites et conventions collectives

- Programmes d'aide aux employés qui prévoit le soutien aux victimes et aux auteurs qui désirent entreprendre des démarches.
- Accords sur les congés nécessaires à faire les diverses démarches.
- Aménagement du temps de travail.

4. Aides concrètes et aménagements du poste de travail

- Mise en place de mesures de protection.
- Aménagement du poste de travail.
- Collaboration et vigilance des collègues et cadres.

Mettre en place une politique en faveur de l'intégration socioprofessionnelle des victimes de violences dans le couple est avant tout une question de changement de mentalités. Elle n'est pas très coûteuse en terme d'investissement de temps et de personnel.

Les entreprises ont tout à y gagner étant donné le coût social et humain que représentent les violences, qui rappelons-le concernent une personne sur 7.