

# Accompagner les victimes de violences conjugales

“Pour nombre de personnes victimes de violences conjugales, le lieu de travail est un *safe space* (lieu sûr) qui apporte une forme de sécurité et renforce des liens. Malheureusement, la généralisation du THD implique souvent de perdre cet espace pour les employé·es victimes de violences.



## Introduction

L'augmentation de la pratique du travail hybride et à distance (THD) amplifie les risques pour les personnes victimes de violences conjugales. Par conséquent, il est primordial que les employeurs soient en mesure de proposer des ressources pour accompagner les personnes concernées. Il est également essentiel d'intégrer ces dispositifs dans des stratégies plus large : inclusion, sécurité, bien-être au travail...

## Les violences domestiques : définition et enjeux

Les violences conjugales sont des violences commises au sein du couple ou par un ancien conjoint, partenaire de Pacs ou concubin. Elles peuvent être **physiques, sexuelles, psychologiques ou économiques**.

## Violences domestiques et THD, quels enjeux?



- **La perte d'un « safe space »**

Pour nombre de personnes victimes de violences conjugales, le lieu de travail est un *safe space* (un lieu sûr) qui apporte une forme de sécurité et renforce des liens. Malheureusement, la généralisation du THD implique souvent de perdre cet espace pour les employé·es victimes de violences. De plus, une étude conduite pendant la pandémie de Covid-19 a montré que le télétravail pouvait conduire à une augmentation de la fréquence des violences subies par les victimes.

- **Un isolement amplifié**

Le travail hybride et à distance peut couper les employé·es victimes de violences de leurs ami·es, collègues et de leur réseau d'entraide et de soutien.

- **Un impact sur la performance et la progression de carrière**

Une enquête de 2021 conduite auprès de 5000 salarié·es dans neuf pays différents montre que 94% des personnes victimes de violences conjugales reportent un impact sur leurs performances au travail. Un tiers (32%) déclarent aussi que les violences ont eu un impact marqué sur leur évolution de carrière.

- **Un accès restreint au soutien**

Seuls 16% des salarié·es ont indiqué que leur organisation dispose d'une politique de soutien dédiée aux victimes de violences conjugales. L'augmentation de la pratique du télétravail entrave encore plus l'accès à un soutien, dans la mesure où elle rend plus difficile le contact avec les victimes.

## Pourquoi les victimes ont-elles du mal à en parler?

- Les employé·es victimes de violences conjugales peuvent hésiter à en parler de peur de perdre leur emploi ou de ne pas être cru·e ;
- Il peut y avoir un doute ou une méconnaissance que ce qui constitue une violence conjugale, en particulier dans les cas de violences économiques ou émotionnelles ;
- Les environnements de travail à distance limitent les opportunités de se confier de façon informelle ou spontanée.

## Comment prévenir ces risques ?

### Éviter les généralités

- Les études montrent que les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'être victimes de violences répétées et d'être sévèrement blessées. Il est toutefois important de garder en tête que les hommes peuvent aussi être victimes et que les violences peuvent aussi avoir lieu au sein de couples de même sexe.

### Déployer une politique d'accompagnement des victimes de violences conjugales formalisée

- Dans les environnements de THD, le sujet des violences conjugales doit être intégré dans les programmes de prévention et de santé et sécurité.
- Instaurez une méthode pour que les victimes puissent demander de l'aide en toute confidentialité : un mot clé, un formulaire en ligne sécurisé...
- Communiquez régulièrement sur les dispositifs et ressources en place et rendez-les disponibles en ligne.
- Créez un annuaire de professionnel·les spécialisé·es sur le sujet vers qui orienter les personnes concernées si besoin.
- Instaurez un principe de protection des employé·es qui informent leur employeur d'une situation de violences conjugales pour prévenir les actions de licenciement, harcèlement, ou toute autre conséquence négative.

### Former les managers et les équipes

- Formez les managers et les équipes sur la définition et les différentes formes que peuvent prendre les violences domestiques.
- Formez les managers à réagir de façon adaptée lorsqu'un·e salarié·e se confie.
- Apprendre à réagir en tant que témoin pour que les collègues sachent comment identifier les signes d'une situation à risque et la bonne posture à adopter.

### Mettre en place une organisation de travail flexible

- Permettez aux employé·es de travailler sur site s'il est dangereux de travailler de chez elles et eux.
- Si besoin, facilitez l'accès à des lieux de coworking.
- Proposez des jours de congés payés ou des horaires adaptés aux employé·es qui en ont besoin pour se soigner, déménager, gérer les aspects juridiques, etc...

## Le rôle des managers et des ressources humaines

### Managers



- Avoir une posture de vigilance et d'écoute
- Savoir prendre des nouvelles et respecter la confidentialité
- Assurer la flexibilité dans l'organisation du travail
- Accompagner les victimes vers des professionnel·les
- Construire un climat de confiance au sein des équipes

### Ressources humaines



- Déployer une politique d'accompagnement des victimes et mettre des ressources à disposition
- Former les managers et les employé·es
- Établir des systèmes de soutien confidentiels
- Évaluer les indicateurs de suivi régulièrement et adapter les actions si nécessaire



### Pour aller plus loin



- <https://www.vodafone.co.uk/newscentre/press-release/employer-support-for-domestic-violence-and-abuse-survivors-must-adapt-to-reflect-changing-hybrid-working-patterns/%C2%A0%C2%A0%C2%A0%C2%A0>
- <https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/domesticabuseguide.pdf%C2%A0%C2%A0%C2%A0>
- <https://www.shrm.org/topics-tools/news/employee-relations/domestic-abuse-reports-fueled-remote-workers>