

# Lutter contre la violence conjugale au travail par la collaboration

28 mars 2019 | 17h00 à 20h00

29 mars 2019 | 9h00 à 16h30

DoubleTree by Hilton Downtown Toronto



**Western**

Centre for Research & Education on  
Violence Against Women & Children

# Andrew Wesley

Le révérend Andrew Wesley



# Lutter contre la violence conjugale au travail par la collaboration

Jour 1

28 mars 2019 | 5:00 PM to 8:00 PM



**Noemi Torrez V-G**



**Nadege Lhariaig**



**Dr Jane Pillinger**



# ENTREPRISE SÛRE – TOLÉRANCE ZÉRO ENVERS LA VIOLENCE CONTRE LES FEMMES



develoPPP.de



cooperación  
alemana  
DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

Implementada por:

**giz** Deutsche Gesellschaft  
für Internationale  
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



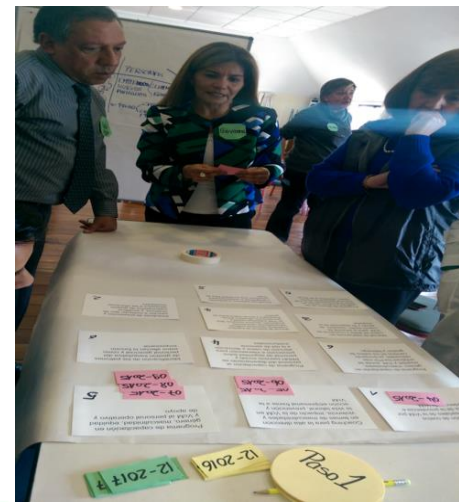
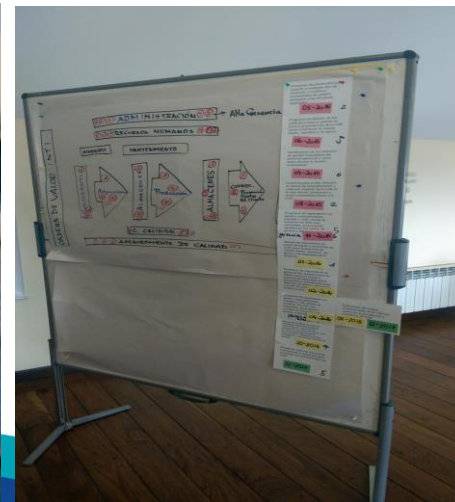
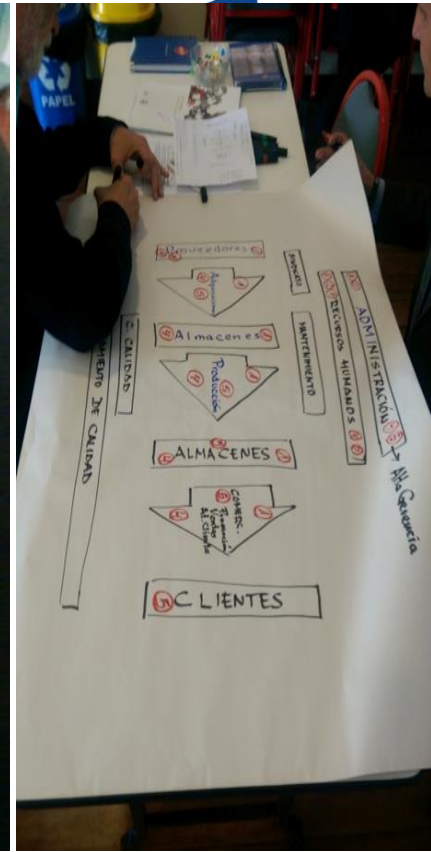
## Mise en œuvre du modèle de gestion équitable pour tous les travailleurs de la société pendant 3 ans et demi. (Plus de 1000 travailleurs)

L'efficacité du modèle de gestion en matière de prévention de la violence à l'égard des femmes dépend de la mesure dans laquelle le comportement de la direction a été aligné à ces fins.

C'est pour cette raison que la direction a travaillé sur des modèles de gestion inégaux avant de diffuser et d'implanter dans tout le personnel les politiques et actions de prévention.

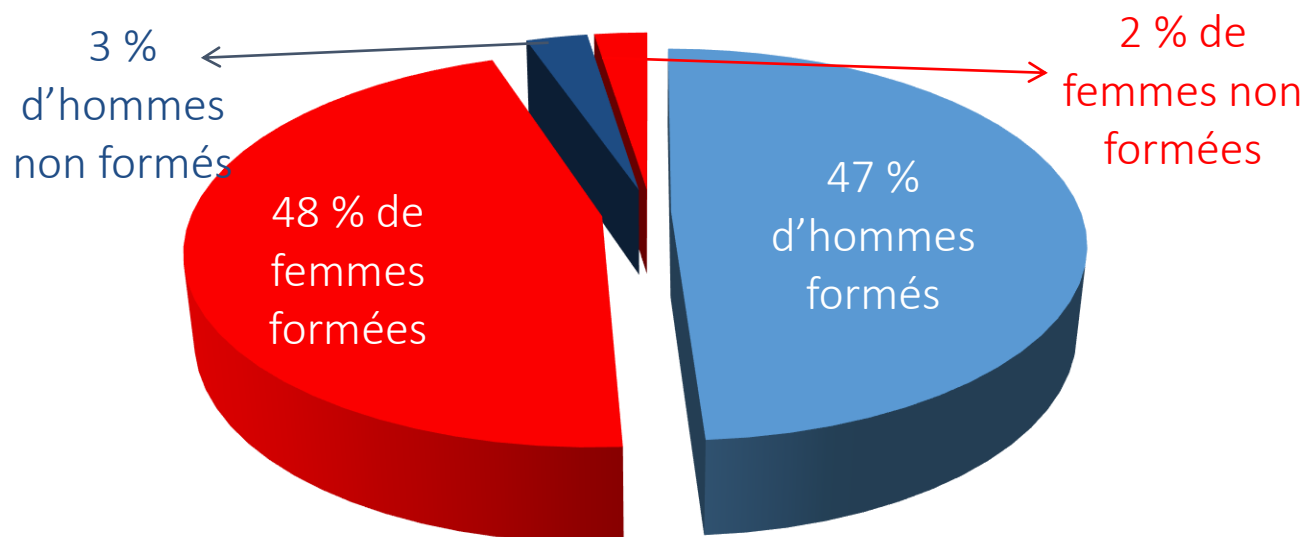
# Atelier des membres de la direction pour relever et contrôler les tendances de gestion inéquitable





## Formation au niveau national

De la formation a été dispensée partout en Bolivie en groupes de 28 personnes provenant tout d'abord de l'usine de production. Nombre total de personnes formées : 960.





# USINE DE PRODUCTION « EL ALTO »





**Agence La Paz**



**Agence Cochabamba**



**Agence Santa Cruz**



**Agence Trinidad**



**Agence Tarija**



**Agence Oruro**



**Agence Potosí**



**Agence Sucre**

# Voies de soutien



Les trois scénarios élaborés décrivent les contributions des participants au chapitre de la:

**Prévention**

**Attention**

**Sanction**

# Processus internes

Processus de sélection des talents humains



# Processus d'intégration

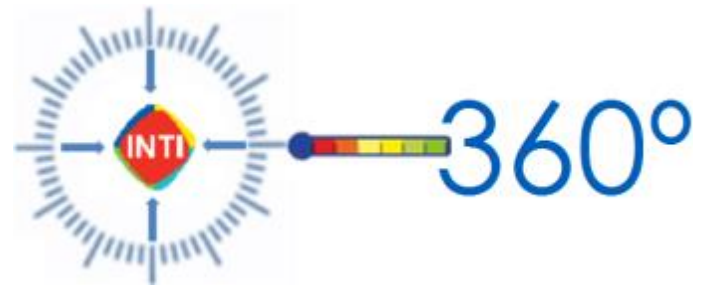
# Code d'éthique





# Processus de 360 mesures pour les leaders, Et la performance des collaborateurs :

La gestion équitable comme nouvelle compétence en management

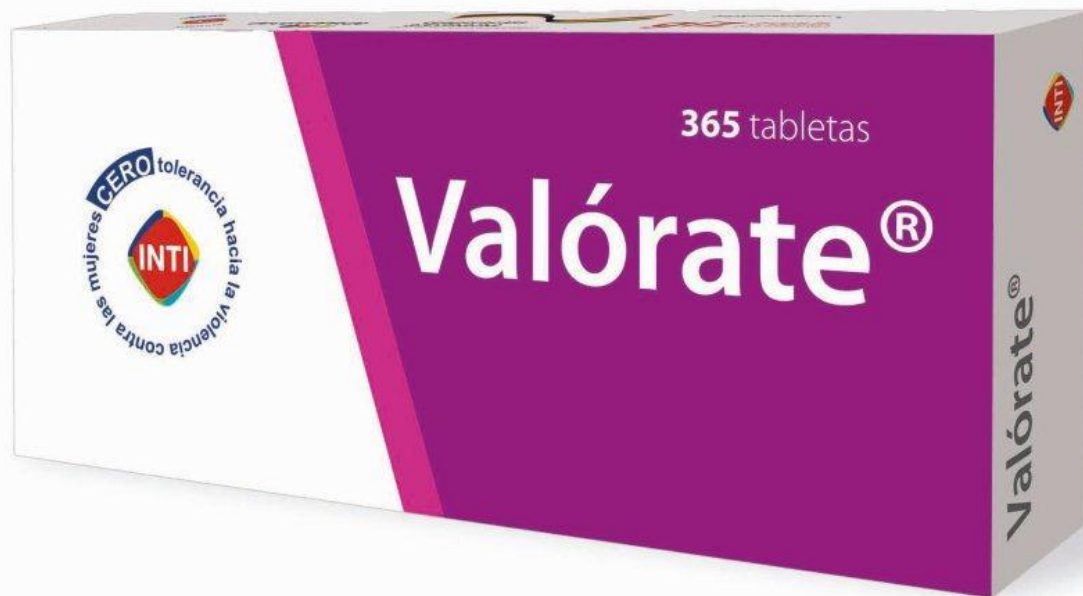


Prévention

# Campagnes internes



Création de médecine symbolique  
"Valeur vous-même"





# Campagnes internes

## Route interne



**1** Comunicarse con la Dir. TH, para recibir orientación sobre las opciones de apoyo psicológico y/o legal que brinda la Empresa según el caso.

**2** Junto con la/el Agente de Cambio, busca la mejor opción para realizar la denuncia.  
• Llamar a la línea gratuita de la FELCY 800-14-0348  
• Acceder a la aplicación en tu móvil VIVO SEGURO y descargarla.  
Recibirás orientación sobre las direcciones e instituciones que trabajan en el tema.

**3** Junto con la/el Agente de Cambio, realiza tu denuncia en oficinas de la FELCY FUERZA ESPECIAL DE LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA o SLIM SERVICIOS LEGALES MUNICIPALES.  
El SLIM promoverá la denuncia en el Ministerio Público donde se asignará el fiscal para el caso.

**4** La/el Agente de Cambio, podrá acompañar a la víctima al médico forense para la valoración médica y recibir el Certificado Médico Forense.

**5** El certificado médico será remitido a la Fiscalía, o en su caso se entregará a la víctima para que le entregue al Fiscal, quien emitirá las medidas de protección.  
Asignamiento del agresor / Asistencia familiar / Acompañamiento social y/o psicológico / Detención a casa de acogida u otros) y asignará una/l un investigador.

**6** El Fiscal emite una citación para el agresor.  
El Investigador debe realizar el embargo de la citación. El Agente de Cambio y la víctima en ningún caso deben entregar la citación.  
Si el agresor no se presenta a la citación, de manera justificada por su departamento, el Fiscal debe ordenar a la Policía proceder con la aprehensión, para que el denunciado preste su declaración.  
Si el fiscal estima que con probabilidad es el autor del hecho lo imputará y puede solicitar medidas cautelares (Detención preventiva, arraigo, fianza económica o personal, etc.).

**7** SI NECESITAS APOYO PSICO-SOCIO LEGAL  
• Las oficinas del SLIM te brindarán ayuda en el ámbito psicológico, social y jurídico de manera gratuita.  
Comprometidos con la Equidad de Género

**1** Ni golpes que duelan  
Ni palabras que hieran

**2** Ni una menos  
NO a la VIOLENCIA

**3** amar  
NUNCA SIGNIFICO  
MALTRATAR

**4** Soy LA MUJER de mi VIDA

**5** Que el miedo no te impida denunciarlo  
Valor para decir NO  
800-14-0348

**6** SI NO SABES CÓMO VALORARTE ENTÓNCEZ CUALQUIERA SABRÁ COMO UTILIZARTE

Logos: INTI, develoPPP de, giz



Attention

# Campagnes internes



# Campagnes externes

Alliances stratégiques avec des entités et institutions spécialisées qui se battent pour la cause:



CEPROSI

GREGORIA APAZA

Red Cross

VIVA FUNDATION

Free Word



Attention

# Campagnes externes

Petit déjeuner pour les médias



# Campagnes externes



# Campagnes externes

## A Day of Zebra



# ZEBRA FOR 1 DAY



# Campagnes externes



Espaces publics





# Campagnes externes

## Participation à des foires



# Campagnes externes

## Formation dans les universites



**DOMINGO SAVIO**  
UNIVERSIDAD PRIVADA



**EMI**  
**ESCUELA MILITAR DE INGENIERÍA**  
Prestigio, Disciplina y Mejores Oportunidades



**UNIVERSIDAD CATÓLICA**  
**BOLIVIANA "SAN PABLO"**  
UNIDAD ACADÉMICA COCHABAMBA



# Campagnes externes



Une des trois pieces

**EPAI Teatro**  
Presenta:

# UNA DE CADA TRES

PARA MAYORES DE 14 AÑOS

Una obra dirigida por:  
**CARLOS MERCADO VÁZQUEZ**

**ENTRADA LIBRE**

Logos at the bottom: AHK, desarrollo, cooperativa almanara, giz, CERO tolerancia hacia la violencia contra las mujeres, INTI, Valórate Yo quiero.





# Campagnes externes

## Événements pour les entreprises



# Atelier de « formation des formateurs »

## Participation d'entreprises à la formation des formateurs à La Paz



# INSPIRER LES ENTREPRISES ET LES INSTITUTIONS



INTI a partagé l'idée voulant que les entreprises donnent de la formation aux membres de leur direction pour les inspirer à lutter en faveur de l'équité entre les genres et contre la violence envers les femmes.



# Inspirer les entreprises et les institutions







CERO tolerancia hacia la violencia contra las mujeres

INTI





# Mise à jour européenne: Impliquer les entreprises pour mettre fin à la violence domestique

28 mars 2019  
7-7.30pm

*This initiative is part of the CEASE project, supported by the European Union's Rights, Equality and Citizenship program.*



*This initiative is part of the CEASE project, supported by the European Union's Rights, Equality and Citizenship program.*





## INTRODUCTION : PRESENTATION DE FACE

- Une Fondation d'Utilité Publique créée en 1994
- Objectif principal: **lutter contre toutes les formes d'exclusion, discrimination et pauvreté** avec et depuis les entreprises
- Réseau d'entreprises : **5600 membres**
- **5 thématiques** : RSE, accès à l'emploi, orientation scolaire, inclusion sociale, innovation territorial
- Think, do & share tank
- **295 000 personnes** bénéficiant des activités chaque année





# PRÉSENTATION DE L'INITIATIVE CEASE ET DU RÉSEAU 1IN3WOMEN

*This initiative is part of the CEASE project,  
supported by the European Union's Rights,  
Equality and Citizenship program.*



*This initiative is part of the CEASE project,  
supported by the European Union's Rights,  
Equality and Citizenship program.*





## L'impact des violences conjugales sur le travail en Europe

- **1 femme sur 3** a expérimenté des violences physiques ou sexuelles au cours de sa vie, la plupart du temps par un conjoint ou ex-conjoint / **62%** des victimes de violences conjugales sont salariées
- **Chaque employeur a été, est ou sera en contact avec une femme victime de violences**
- **42% des femmes européennes** victimes de violences conjugales a **parlé des violences qu'elle subissait au travail**, principalement avec des collègues et amis plus qu'avec des managers, RH ou représentants syndicaux
- **Plus d'une européenne sur 5** (22 %) connaît quelqu'un.e à son lieu de travail qui a été victime de violences conjugales
- Les coûts des violences conjugales en Europe sont estimés à **122 milliards d'euros chaque année** (perte de production économique due aux absences, baisse de productivité ou mort de la victime, le coût des services publics médicaux, légaux et sociaux, l'impact physique et émotionnel sur les victimes)





# LA GENESE DU PROJET



2014-2016

## Livrables

- Etudes nationales
- Guide de bonnes pratiques pour les entreprises – « Agir contre les violences faites aux femmes » »

## Objectifs

- Sensibiliser et prévenir les violences faites aux femmes à travers une campagne européenne pilotée dans 5 pays (France, Belgique, Espagne, Grèce & Bulgarie).
- Lutter contre l'impact des violences conjugales au travail



This initiative is part of the CEASE project, supported by the European Union's Rights, Equality and Citizenship program.





COMPANIES UNITED TO END VIOLENCE AGAINST WOMEN

# RESEAU D'ENTREPRISES – CEASE/OneInThreeWomen

Consortium européen



Membres

Membres en France, également membres OneInThreeWomen



Membres en Belgique et Grèce



This initiative is part of the CEASE project, supported by the European Union's Rights, Equality and Citizenship program.





## LES ACTIONS MENEES

### *Actions de mobilisation*



- **Charte d'engagement**
- **Evenements de mobilisation :**
  - 3 ateliers de travail annuel
  - Evènement de lancement à Paris le 9 novembre 2018
  - Evènement institutionnel à Bruxelles le 21 novembre 2018
- **Evènements de sensibilisation organisés au sein des entreprises** comme par exemple : conférence d'associations spécialisées, speed-meeting, team-building solidaire...



### *Actions de formation*

- **Formations** organisées pour les membres du réseau: e-learning, formations en face-à-face pour les salarié.e.s
- **Kit de sensibilisation:** posters et guide







## LES ACTIONS MENEES

### *Actions de recherches*



- **Impact map** : carte interactive recensant les initiatives et acteurs européens luttant contre les violences faites aux femmes
- **Etude** – une en 2018-2019
  - Mesurer les impacts des violences conjugales sur le travail (pour les victimes, les collègues et les entreprises)
  - Comparer les coûts des mesures préventives (ex: les formations, les actions de sensibilisation) et les coûts des mesures de compensation (remplacement, perte de productivité)



### *Expérimentations*

- **Projets pilotes** et implementation d'outils développés par le réseau  
*Exemples : test de protocoles et plan d'actions pour les victims au sein des entreprises, test au sein de BU ou filiales*





## FOCUS sur la CHARTE D'ENGAGEMENTS 1/2

### LES PRINCIPAUX OBJECTIFS

- Sensibiliser sur ces violences au sein de nos propres organisations, auprès de nos pairs et parties prenantes ainsi qu'auprès du grand public,
- Produire et/ou faire usage de politiques, outils, formations et process pour nos services RH, équipes de management et tou.te.s nos collaborateur.rice.s qui permettent d'apporter une réponse lorsque des salariées évoquent des violences dont elles sont victimes,
- Permettre aux salariées de parler ouvertement et promouvoir un environnement bienveillant pour nos collaboratrices victimes de violences,
- Faciliter l'accès aux associations spécialisées qui peuvent soutenir les collaboratrices victimes de violences conjugales,
- Développer un réseau de parties prenantes diverses (entreprises privées et publiques, associations, institutions publiques, syndicats) afin de travailler ensemble sur ce sujet,





## FOCUS sur la CHARTE D'ENGAGEMENTS 2/2

Engagement au plus haut niveau dans les entreprises – signatures des PDG



*Evènement de lancement le 9 novembre 2019*





COMPANIES UNITED TO END VIOLENCE AGAINST WOMEN

## FOCUS SUR LES PARTENARIATS

Organisations internationales



Organisations syndicales



Organisations de la société civile



This initiative is part of the CEASE project, supported by the European Union's Rights, Equality and Citizenship program.





# PRÉSENTATION DE BONNES PRATIQUES AU SEIN DES ENTREPRISES MEMBRES

*This initiative is part of the CEASE project,  
supported by the European Union's Rights,  
Equality and Citizenship program.*



*This initiative is part of the CEASE project,  
supported by the European Union's Rights,  
Equality and Citizenship program.*





## COLLABORATION AVEC LES PARTIES-PRENANTES : LES ORGANISATIONS SYNDICALES



« Accord sur la promotion du dialogue social et de la diversité,  
pour le respect des droits fondamentaux » signé avec  
UNIGlobalUNion intégrant les violences conjugales

Déclaration commune des syndicats et de la direction sur la  
lutte contre les violences envers les femmes



Accord sur la qualité de vie au travail signé avec l'UNSA et la  
CFDT



*This initiative is part of the CEASE project,  
supported by the European Union's Rights,  
Equality and Citizenship program.*





COMPANIES UNITED TO END  
VIOLENCE AGAINST WOMEN

## COLLABORATION AVEC LES PARTIES-PRENANTES : LES ASSOCIATIONS SPECIALISEES

KERING  
FOUNDATION



FONDATION  
D'ENTREPRISE

Soutien à des associations spécialisées accompagnant les femmes victimes de violences conjugales en France à l'international



Participation à la campagne Orange Day d'ONU Femmes en 2017

FACE  
Les entreprises contre l'exclusion

diesis

POUR LA  
SOLIDARITÉ  
European think & do tank



CSR  
HELLAS

*This initiative is part of the CEASE project,  
supported by the European Union's Rights,  
Equality and Citizenship program.*





## ACTIONS DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION



Formations au sein de l'entreprises aux violences faites aux femmes et violences conjugales à destination des :

- Salarié.e.s
- Représentants du personnels
- Assistant.e sociales
- Membres du Comité Exécutif

Edition et distribution de de supports de sensibilisation : guide, flyer, clip, calendrier



*This initiative is part of the CEASE project, supported by the European Union's Rights, Equality and Citizenship program.*







ONE IN THREE  
Women

COMPANIES UNITED TO END  
VIOLENCE AGAINST WOMEN

## ACTIONS DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION

**KERING FOUNDATION**

1. Laissez votre collègue parler, le silence est OK.

2. Écoutez-la sans jugement.

3. Faites-lui savoir que vous la croyez et comprenez ses sentiments.

“ Je vous crois.  
Vous n’y êtes pour rien. ”

4. Remerciez-la d’avoir partagé son histoire avec vous.

5. Demandez-lui comment vous pouvez l’aider.

6. Laissez-la décider et ne l’obligez pas à appeler la police ou à aller à l’hôpital.

7. Attendez-vous à un large éventail d’émotions, du dédain à la colère ou encore la culpabilité.

8. Respectez la confidentialité et la vie privée de la personne. N’en parlez pas aux autres à moins qu’elle ne vous en donne la permission.

9. Ne blâmez pas la victime pour les actions de l’agresseur.

10. Donnez le numéro national d’écoute, d’information et d’orientation pour les victimes de violences conjugales :

**3919**

Appel anonyme & gratuit

depuis un poste fixe ou mobile géré par la **Fédération Nationale Solidarité Femmes**  
[www.solidaritefemmes.org](http://www.solidaritefemmes.org)

11. Si votre collègue a besoin de s’absenter du travail, communiquez avec elle régulièrement et aidez-la à se sentir soutenue.

12. Si vous êtes manager ou RH, travaillez avec elle pour mettre en place des mesures de sécurité et créer un environnement de travail plus sûr.

13. Le travail pourrait être l’endroit le plus sûr pour elle pour le moment.

**SOLIDARITÉ Femmes**





COMPANIES UNITED TO END  
VIOLENCE AGAINST WOMEN

## ACTIONS DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION



This initiative is part of the CEASE project,  
supported by the European Union's Rights,  
Equality and Citizenship program.





## PROCESS RH



Carrefour Argentine : possibilité de demander une avance sur salaire

Carrefour Espagne : flexibilité des horaires, mobilité géographique, protection contre le licenciement...



**BNP PARIBAS**

Procédures de mobilité



Emploi de femmes victimes de violences



*This initiative is part of the CEASE project, supported by the European Union's Rights, Equality and Citizenship program.*





COMPANIES UNITED TO END  
VIOLENCE AGAINST WOMEN

## ACCOMPAGNEMENT DES VICTIMES



**BNP PARIBAS**

Service d'action sociale formé aux violences conjugales & accompagnement complet pour les victimes (démarches sociales, logement, appui légal, médical, psychologique, mise en lien avec les associations)



**L'ORÉAL**

Ligne d'écoute



Financements de foyers d'hébergements



Mise à disposition d'une aide légale avec des avocat.e.s certifié.e.s et formé.e.s



*This initiative is part of the CEASE project,  
supported by the European Union's Rights,  
Equality and Citizenship program.*





**ONE IN THREE**  
*Women*

COMPANIES UNITED TO END  
VIOLENCE AGAINST WOMEN



DARIUS FOROUX

*This initiative is part of the CEASE project,  
supported by the European Union's Rights,  
Equality and Citizenship program.*



**FACE**  
Les entreprises contre l'exclusion

**diesis**

**POUR LA  
SOLIDARITÉ**  
European think & do tank



**CSR  
HELLAS**

*This initiative is part of the CEASE project,  
supported by the European Union's Rights,  
Equality and Citizenship program.*





## CONCLUSION

*This initiative is part of the CEASE project, supported by the European Union's Rights, Equality and Citizenship program.*



*This initiative is part of the CEASE project, supported by the European Union's Rights, Equality and Citizenship program.*





# Merci de votre écoute !

**Nadège Lharaig**

Cheffe de projets Egalité Professionnelle et Diversité

[n.lharaig@fondationface.org](mailto:n.lharaig@fondationface.org)

+33 07 68 03 63 27



*This initiative is part of the CEASE project,  
supported by the European Union's Rights,  
Equality and Citizenship program.*



# Mettre au programme la violence familiale au travail : les Nations Unies et l'Organisation internationale du Travail

Dre Jane Pillinger

Chercheuse indépendante et conseillère en politiques

Présentation dans le cadre du sommet La violence conjugale au travail : Lutter contre  
la violence conjugale au travail par la collaboration

Toronto, 28 mars 2019



# La violence conjugale au travail : un monde d'enjeux au travail

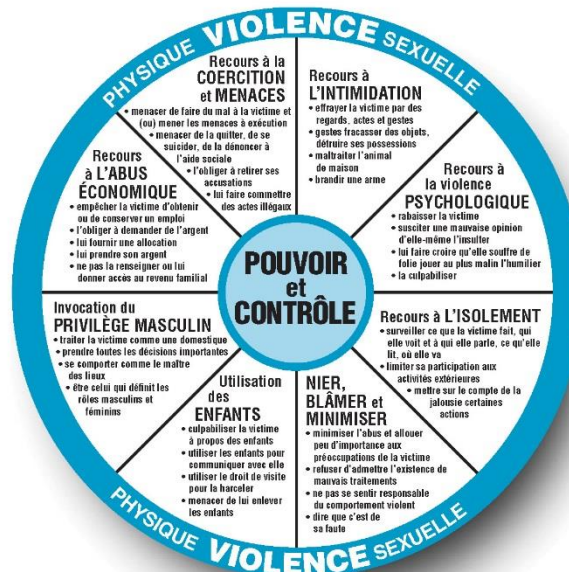
- Violence conjugale : la violence physique, sexuelle, psychologique et économique, ainsi que le contrôle coercitif, par un partenaire intime.
- Implique le contrôle sur les interactions sociales et l'autonomie d'une femme, le contrôle sur les enfants et les soins parentaux, le contrôle verbal, émotionnel et économique, ainsi que les menaces d'abus et de violence.
- Elle peut avoir des conséquences psychologiques catastrophiques, se répercuter sur la confiance d'une femme, sur sa capacité à quitter une relation violente et à conserver un emploi significatif.
- Comme l'OIT l'a souligné : « ... le travail peut être un facteur de prévention et de protection dans la vie des victimes, puisqu'il leur accorde souvent une pause de leur situation violente et peut s'avérer être un endroit où la violence est identifiée. » (Traduction) OIT (2018a, p. 5)
- Le milieu de travail est un point d'entrée important pour traiter des normes sociales et des comportements qui sous-tendent la violence conjugale et ses répercussions sur les travailleuses et leur milieu de travail.
- Ceci implique de reconnaître le « droit des femmes à travailler de manière indépendante et d'avoir un revenu indépendant, ce qui peut également permettre d'identifier une violence ». (Traduction) OIT (2018, p. 5)
- Un revenu indépendant peut créer une voie pour qu'une personne quitte une relation violente. Une intervention précoce est essentielle si une femme souhaite avoir accès à du soutien et à des services spécialisés dans la communauté, afin de lui permettre de conserver son emploi et de vivre de manière indépendante.

## ROUE DU POUVOIR ET DU CONTRÔLE

### La violence faite aux femmes n'inclut pas toujours de la violence physique

Le Domestic Abuse Intervention Project offre du counselling aux hommes ayant tendance à agresser leur partenaire. La roue ci-dessous démontre comment le pouvoir et le contrôle sont les signes de la violence faite aux femmes.

Formes interreliées de pouvoir et de contrôle des femmes en lien avec la violence conjugale et ses effets sur le monde du travail.



Elaboré par le Domestic Abuse Intervention Project, Duluth, Minnesota [www.duluth-model.org](http://www.duluth-model.org)



Cherchez la *Lesbian / Gay Power and Control Wheel* ainsi que la *Creator Wheel (Mending the Sacred Hoop)* à l'intention des communautés autochtones (en anglais).

# Coûts pour les victimes / coûts pour les entreprises

- Des études de partout au monde ont démontré que 30 à 40 % des femmes au travail ont vécu de la violence conjugale et des abus à un moment ou à un autre au cours de leur vie professionnelle.
- Reconnaissance accrue du contrôle coercitif et de la violence économique et de la participation des femmes au travail.
- La violence conjugale se répercute sur la capacité des femmes à travailler, comme empêcher une femme d'avoir suffisamment d'argent pour prendre l'autobus afin de se rendre au travail ou d'acheter des vêtements professionnels convenables. Parfois, les partenaires violents vont même jusqu'à briser les ressources et outils professionnels des femmes.
- Les recherches indiquent que les femmes qui subissent de la violence conjugale sont employées en plus grand nombre dans des emplois occasionnels et à temps partiel, et leurs revenus sont jusqu'à 60 % plus bas que ceux de femmes qui ne subissent pas une telle violence. [Voir à titre d'exemple, TUC (2015) Unequal, Trapped and Controlled: Women's experiences of financial abuse and potential implications for Universal Credit. London, TUC]
- Les recherches démontrent également ceci :
- La violence conjugale et les abus se répercutent sur le rendement au travail et ont au final une incidence sur la capacité de la victime à conserver son travail.
- Ils peuvent également avoir un effet sur la sécurité des victimes et de ses collègues au travail.
- Tout comme les autres problèmes d'égalité, de diversité et de santé et sécurité au travail dans le milieu de travail, les entreprises reconnaissent de plus en plus qu'il est dans l'intérêt commercial de l'entreprise de s'attaquer au problème.
- Les agresseurs qui utilisent les ressources au travail pour agresser une victime exposent, d'une part, la victime et ses collègues à des risques et, d'autre part, créent des coûts supplémentaires pour l'employeur en raison de la perte de productivité et des jours de travail perdus.

# Les coûts de la violence conjugale sur l'économie

Source : Guide d'ONU Femmes et de l'OIT

<b>Australie</b>	Le gouvernement du Commonwealth d'Australie estime que la violence familiale engendre des coûts directs de 465 millions de dollars chaque année en raison de l'absentéisme, de la perte de productivité et du roulement de personnel.
<b>Bolivie</b>	Il est estimé que les entreprises perdent environ 2 milliards de dollars américains par année en raison des répercussions de la violence entre conjoints.
<b>Canada</b>	La violence conjugale a engendré des coûts économiques estimés totalisant 7,4 milliards de dollars en 2009.
<b>Égypte</b>	Il est estimé que les femmes mariées perdent près de 500 000 jours de travail par année en raison de la violence conjugale.
<b>Nouvelle-Zélande</b>	Il est estimé que la violence conjugale coûte 368 millions de dollars ou plus par année en raison de la perte de productivité, du roulement de personnel et de la nouvelle formation.
<b>Pérou</b>	La violence contre les femmes au Pérou génère une perte annuelle de plus de 6,7 milliards de dollars américains en raison des 70 millions de jours de travail manqués. Il s'agit de l'équivalent d'une perte de 3,7 % du PIB.
<b>Espagne</b>	La violence conjugale a un coût annuel pour le marché du travail de 707 millions d'euros.
<b>Royaume-Uni</b>	Le coût de la violence conjugale est d'environ 1,6 milliard de livres sterling en 2008, en incluant les services, la perte de rendement économique, et les coûts humains et émotionnels.
<b>États-Unis</b>	Selon les données de 1995, il est estimé que les victimes de violence grave entre partenaires intimes ont perdu un total d'environ 8 millions de jours de travail rémunérés – l'équivalent de plus de 32 000 emplois à temps plein – et près de 5,6 millions de jours de productivité du ménage à la suite de violence.
<b>Ouganda</b>	Il est estimé que la violence conjugale compte pour 2,4 milliards de dollars annuellement en pertes de revenus, dont 75 % sont attribuables aux pertes de revenus des femmes.

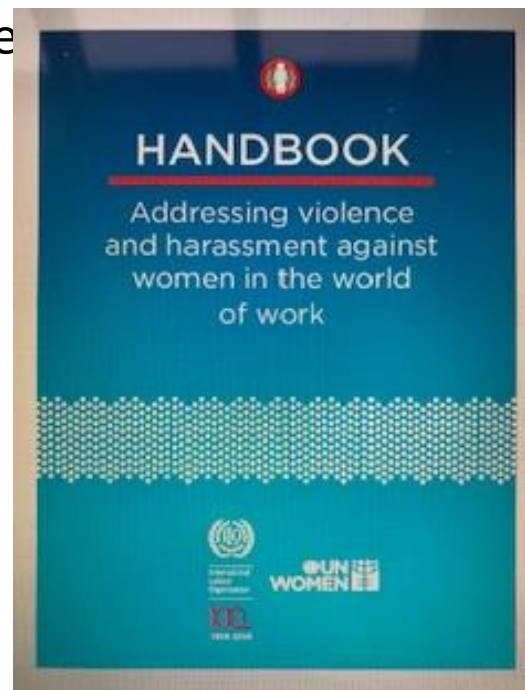


## **Guide conjoint ONU Femmes et OIT**

**(Lancé le 19 mars 2019)**

- Meilleures pratiques de partout à travers le monde (y compris du Canada)
- Orientations fondées sur des données probantes
- Suggestions pratiques au niveau

du milieu



# Pratiques prometteuses : politiques en milieu de travail qui traitent de la violence conjugale

- *Mesures de sécurité en milieu de travail, p. ex., la planification de la sécurité pour prévenir les agressions, le harcèlement ou la surveillance dans le milieu de travail et les mesures pour gérer les appels et les courriels harcelants.*
- *Représentants en formation sur le milieu de travail, représentants en santé et sécurité, gestionnaires hiérarchiques et collègues pour identifier les signes précurseurs de la violence conjugale ou faciliter les recommandations vers des agences d'aide spécialisées.*
- *Intervenir le plus tôt possible, avant que la violence ne s'aggrave et que les victimes estiment que la seule option pour résoudre la situation est de quitter l'emploi.*
- *Congés flexibles (rémunérés ou non) ou heures de travail flexibles pour permettre aux victimes d'obtenir de la protection, assister aux audiences des tribunaux ou chercher un hébergement sécuritaire pour les enfants.*
- *Protection contre le congédiement durant une certaine période pour permettre aux victimes de conserver une source de revenus pendant qu'elles se sortent d'une situation violente.*
- *Désigner des personnes formées de confiance, pour permettre aux victimes de divulguer ou de chercher de l'aide de manière confidentielle.*
- *Soutien psychologique et pratique pour les victimes, y compris pour accéder à des services de counseling et discuter de manière confidentielle et sans jugement avec une personne de confiance dans le milieu de travail. D'autres soutiens pratiques peuvent inclure de l'information ou des affiches au sujet de services de spécialistes.*
- *Un soutien financier, comme une avance du salaire ou une aide financière en cas de déménagement.*
- *Des procédures disciplinaires pour les agresseurs, qui énoncent les sanctions pertinentes, comme le congédiement, d'une manière uniforme.*

**Source: Guide d'ONU Femmes et de l'OIT (2019) pour traiter de la violence et du harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail**

# L'importance du dialogue social

- Dialogue social tripartite et bipartite :
  - Conventions collectives (sectorielle et dans le milieu de travail ou l'entreprise).
  - Coopération en milieu de travail / solutions conjointes en milieu de travail pour mettre fin à la violence contre les femmes.
- Contribue à l'atteinte d'une égalité entre les genres et à mettre un terme à la violence et au harcèlement, aide à la croissance économique et à la réalisation d'objectifs ambitieux en matière d'égalité des genres, de travail décent et pour mettre un terme à la violence contre les femmes en vertu du Programme de développement durable à l'horizon 2030.
- Joue un rôle clé pour établir des politiques, des procédures et des protocoles visant à mettre un terme à la violence et au harcèlement envers les femmes, y compris la violence conjugale au travail, qui sont efficaces et qui bénéficient de la confiance des travailleurs.
- Consultez les ressources suivantes pour connaître les définitions du dialogue social : OIT (2018) – Résolution concernant la discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme. 107e séance de la Conférence internationale du travail; et note thématique du Global Deal (2017). Concrétiser le travail décent et la croissance inclusive : les avantages du dialogue social. Paris et Genève, OCDE et OIT.

# Principes d'autonomisation des femmes

- Les **Principes d'autonomisation des femmes** – une initiative conjointe du Pacte mondial des Nations unies et d'ONU Femmes – sont des principes mondiaux offrant des orientations aux entreprises pour habiliter les femmes au travail, y compris en respectant et en appuyant les droits de la personne et l'absence de discrimination, et en veillant à la santé, la sécurité et le bien-être de l'ensemble des travailleuses et des travailleurs.
- Plus de 2 000 dirigeants d'entreprises de partout au monde ont signé ces principes.
- Le troisième principe vise à garantir la santé, la sécurité et le bien-être de tous les travailleurs, et met en lumière la responsabilité des employeurs pour soutenir les victimes de violence et leur offrir un milieu de travail exempt de violence. Les suggestions incluent une offre de services aux survivants de la violence conjugale; le respect des demandes de congés pour un counseling ou les soins médicaux; former le personnel pour reconnaître les signes de violence contre les femmes; cibler les enjeux de sécurité, y compris les déplacements en sécurité du personnel en direction ou en provenance du travail; et établir une politique de tolérance zéro envers la violence et le harcèlement au travail.
- Consulter : ONU Femmes et Pacte mondial des Nations Unies. « Women's Empowerment Principles »  
<https://www.empowerwomen.org/en/weps/companies>



# Mise en place d'une norme par l'Organisation internationale du Travail (OIT)

Une norme de l'OIT sur la violence et le harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail :

- Norme qui sera adoptée lors de la Conférence internationale du travail, juin 2019
- Recommandations (conseils) et (ou) convention (mesures contraignantes)
- Reconnaît l'importance de la violence sexiste dans un vaste éventail de situations où la violence et le harcèlement se produisent, y compris la violence conjugale au travail

# Mesures adoptées dans les conclusions du comité d'élaboration des normes de l'OIT (2018) :

Conclusions proposées : « la violence conjugale a souvent une incidence sur l'emploi, la productivité et la santé et sécurité, et le monde de l'emploi et ses institutions peuvent aider à reconnaître, aborder et à répondre à la violence conjugale. » (Traduction) [para. 6(k)]

Rôle des États membres dans l'application, la surveillance et le soutien aux victimes : « reconnaître les effets de la violence conjugale sur le monde du travail et prendre des mesures pour y faire face » (traduction) [para. 13(e)] et « encourager les conventions collectives à tous les niveaux comme moyens de prévention et de gestion de la violence et du harcèlement dans le monde du travail et remédier aux effets de la violence conjugale dans le monde du travail. » (Traduction) [19(a)];

'« Les mesures pour réagir à la violence conjugale dans le monde du travail dont il est question au point 13(e) devraient inclure ce qui suit :

- (a) congé rémunéré pour les victimes de violence conjugale;
- (b) heures de travail flexibles pour les victimes de harcèlement et de violence conjugale;
- (c) réaffectations temporaires ou permanentes des victimes de violence conjugale dans d'autres lieux de travail;
- (d) protection temporaire contre un congédiement pour les victimes de violence conjugale;
- (e) évaluations des risques du milieu de travail en lien avec la violence conjugale;
- (f) système de recommandations vers des mesures publiques d'atténuation de la violence conjugale, lorsqu'elles existent; et
- (g) accroître la sensibilisation au sujet des effets de la violence conjugale. » (Traduction) [para. 31]

Source: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_631787.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_631787.pdf)

# Des entreprises mondiales prennent position : l'exemple de Vodafone

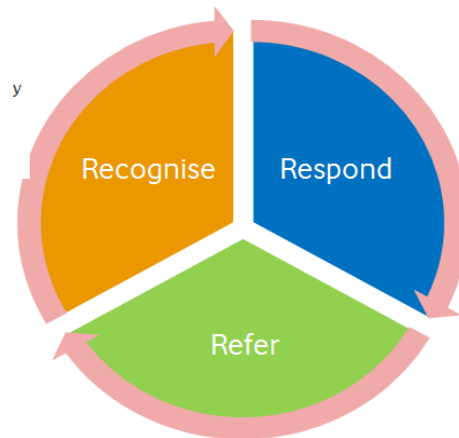
- En 2019, Vodafone a mis en place une politique mondiale qui a été adoptée et acceptée dans chacun de ses marchés et dans ses filiales en Europe, au Moyen-Orient, en Afrique et en Asie-Pacifique : 10 days paid leave, which can be extended at the discretion of a manager
  - 10 jours de congé rémunérés, période qui peut être prolongée à la discrétion d'un gestionnaire
  - Soutien pour les victimes/survivants dans le milieu de travail
  - Recommandations vers des services et du soutien de spécialistes
  - Mesures et planification de sécurité
  - Accroissement de la sensibilisation et formation dans le milieu de travail pour les travailleurs et les gestionnaires
  - Reddition de compte pour les agresseurs
  - Liens vers des organisations de violence conjugale
- La politique s'inspire des pratiques exemplaires de la Nouvelle-Zélande.
- Lancée à l'occasion de la Semaine internationale de la femme de 2019, la politique comprend une boîte à outils pour les gestionnaires et travailleurs qui a été grandement partagée entre les entreprises de partout au monde, ainsi que des séances de formation des formateurs pour les gestionnaires dans tous les marchés.
- L'application Bright Sky développée par Vodafone Foundation en collaboration avec Hestia (œuvre de bienfaisance de soutien en cas de crise) est disponible au Royaume-Uni, en République tchèque, en Irlande, en Italie, à Malte, au Portugal et en Roumanie.

- La politique d'entreprise de Vodafone de Nouvelle-Zélande concernant la violence familiale au travail a été adoptée, car l'entreprise estimait qu'il s'agissait de la bonne chose à faire pour ses employés.
- Vodafone de Nouvelle-Zélande avait présidé le réseau de mécénat d'entreprise qui lui a fait réaliser qu'elle devrait prendre position et lancer une politique.
- La politique accorde un congé de dix jours aux victimes de violence conjugale, lequel peut être prolongé au besoin. Du soutien et des services de counseling sont fournis par l'entremise d'ONG partenaires.
- La politique permet d'aider les agresseurs à obtenir du soutien et leur accorde un congé non rémunéré pour assister à du counseling.
- Un réseau de soutien Manaaki mis de l'avant par les employés offre de l'orientation confidentielle et du soutien, et propose de l'aide pratique et de l'information pour assurer la sécurité des employés au travail, comme le fait de changer de téléphone, d'adresse courriel et de renseignements de paie.
- La politique a été rédigée avec l'aide de deux ONG principales qui travaillent auprès des victimes de violence conjugale.
- La politique a été très bien reçue par les employés, et par l'entremise du réseau de soutien Manaaki, les employés ont commencé à utiliser le soutien et les services d'orientation confidentiels.
- Vodafone de Nouvelle-Zélande a collaboré avec la Commission des droits de la personne pour créer des documents de soutien pour d'autres entreprises qui souhaitent mettre en place une politique, ce qui a contribué à l'adoption d'une loi en 2018 qui accorde aux employés le droit à un congé de dix jours.

Source: Vodafone Toolkit on domestic violence and abuse at work: Recognise, respond and refer (2019). Disponible à l'adresse : <https://news.vodafone.co.nz/resource/toolkit-domestic-violence-and-abuse-work-recognise-respond-and-refer>

# Vodafone's model: Recognise, respond and refer

En reconnaissant le problème – particulièrement à un stade précoce – les gestionnaires et employés aideront à « briser le silence » entourant la violence conjugale et l'abus dans le milieu de travail, et contribueront à ce que les employés divulguent le problème et en discutent. Cela signifie que tous les employés de Vodafone savent et comprennent que la violence conjugale et l'abus au travail sont des problèmes.



Vodafone veillera à ce que ses politiques et procédures fassent en sorte que le milieu de travail offre du soutien et qu'il puisse répondre de manière adéquate et empreinte d'empathie lorsqu'un employé divulgue une situation de violence conjugale et un abus.

Les gestionnaires de Vodafone afficheront pour les employés les services confidentiels internes proposés (p. ex., programme d'aide à l'emploi) et l'information au sujet du soutien offert par des organisations locales spécialisées dans le soutien aux victimes de violence conjugale, les services de counseling et d'autres outils, comme l'application Bright Sky (là où elle est disponible), afin qu'ils puissent signaler leurs préoccupations.

# Campagne pour mettre FIN à la violence sexiste lors d'une convention de l'OIT



SUPPORT AN ILO CONVENTION

**STOP**

GENDER-BASED  
VIOLENCE  
AT WORK!



[CLICK HERE TO SEND A TWEET](#)

**818 Million  
Women**

**globally have  
experienced  
sexual or physical  
violence at home,  
in their  
communities  
or in the  
workplace**



Je vous remercie  
chaleureusement.

Des questions?