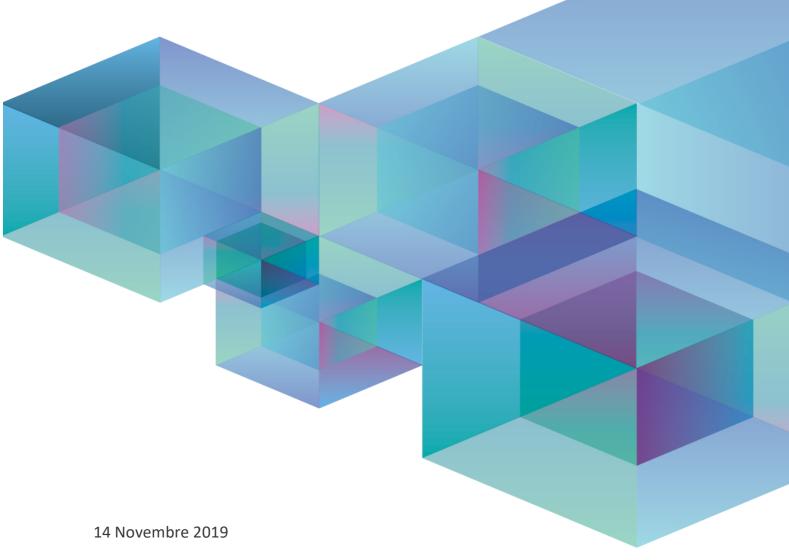


LES ENTREPRISES DU RESEAU « ONEINTHREEWOMEN » ET LA FONDATION FACE

ÉTUDE MENEE AU SEIN DE 6 GRANDES ENTREPRISES : « COMMENT LES VIOLENCES CONJUGALES IMPACTENT-ELLES LE MONDE DU TRAVAIL ? »



Jane Pillinger¹, Audra Bowlus², Barb MacQuarrie³, Elena Stancanelli⁴

¹ Independent Researcher / Open University, UK

² Western University, Canada

³ Western University, Canada

⁴ Paris School of Economics and CNRS, France



ENTREPRISES PARTICIPANTES À L'ÉTUDE















TABLE DES MATIÈRES

SYNTHÈSE	I
L. INTRODUCTION	1
2. POURQUOI LES VIOLENCES CONJUGALES CONSTITUENT UN PROBLÈME AU TRAVAIL : QUE SAIT-ON DÉJ EN LA MATIÈRE ?	
3. MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE « ONEINTHREEWOMEN »	10
4. RÉSULTATS DE L'ÉTUDE « ONEINTHREEWOMEN »	15
5. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS	37
RIRLINGPADULE	12

SYNTHÈSE

Les violences conjugales ont de multiples impacts sur les salarié.e.s et sur les entreprises. Pour les entreprises, ces violences peuvent entraîner une baisse de la productivité, en raison de retards, d'absences et de l'incapacité à être totalement productif.ve au travail. Elles peuvent également compromettre la sécurité et la protection des travailleur.euse.s, des collègues, des client.e.s, des prestataires et de toute autre personne qui se rendrait sur le lieu de travail.

Au niveau mondial, on estime que deux salariées à temps plein sur dix sont actuellement victimes de violences conjugales, tandis qu'environ un tiers des salariées déclarent avoir déjà subi des violences de la part d'un.e de leurs partenaires au cours de leur vie professionnelle (OIT/ONU, 2019). Au sein de l'Union Européenne, 22% des femmes ont subi des violences physiques et sexuelles infligées par leur partenaire actuel.le ou passé.e, 43% ont subi des violences psychologiques et 18% ont été victimes de persécutions. L'Évaluation de la Valeur Ajoutée Européenne (EAVA) a estimé que le coût annuel des violences faites aux femmes dans l'UE en 2011 s'élevait à environ 228 milliards d'euros (soit 1,8% du PIB de l'UE) (Parlement européen, 2014).

En Europe, on constate une prise de conscience croissante du rôle que joue le travail pour prévenir les violences conjugales et pour soutenir les salarié.e.s qui en sont victimes. Le droit ainsi que les politiques nationales au niveau de plusieurs pays européens, au même titre que la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (Convention d'Istanbul), prévoient des dispositions pour combattre cette réalité.

Ce rapport propose la première étude de cette nature portant sur les salarié.e.s d'entreprises en Europe. Il analyse les expériences de violences conjugales subies par les salarié.e.s ainsi que leurs impacts pour les entreprises. Les six entreprises qui ont participé à l'étude ont envoyé un questionnaire en ligne à plus de 40 000 salarié.e.s sur des sites situés dans six pays différents (France, Belgique, Allemagne, Italie, Espagne et Royaume-Uni). Pour préserver la confidentialité des entreprises participantes ainsi que celle des répondant.e.s., une analyse globale des réponses a été menée en regroupant les réponses fournies par l'ensemble des entreprises.

Taux de réponse et représentativité de l'étude

6 639 salarié.e.s ont répondu à l'étude, ce qui représente un taux de réponse global de 16%.

Dans la plupart des cas, ce taux de réponse s'applique également au niveau de chaque entreprise. Un taux de réponse de 16% et un échantillon d'étude de 6 639 répondant.e.s. peuvent suffire pour assurer le caractère représentatif de l'étude. En revanche, l'échantillon de répondant.e.s ayant complété le questionnaire ne paraît pas globalement représentatif en termes de sexe, d'âge, de formation ou de poste. En moyenne, celles et ceux qui ont répondu

« Il y a une partie de moi qui pense encore que je ne suis pas une véritable victime et que mes sentiments ne sont pas justifiés tout simplement parce que je n'ai pas été physiquement battue. Par contre, je peux vous dire que ce qui m'est arrivé a duré pendant 10 ans, avec un effet profond et durable. Mon cœur a été physiquement affecté par le stress et l'anxiété et je ne doute pas que les effets mentaux pourront durer toute ma vie. »

s'avèrent être majoritairement des femmes plus jeunes, mieux formées et occupant probablement un poste plus important que la population à laquelle le questionnaire était adressé. Au total, 74% des répondant.e.s. sont des femmes, pour 26% d'hommes.

Expériences de violences conjugales subies par les salarié.e.s

Au total, presque deux femmes (ou autres)⁵ sur dix (16%) et 4% des hommes qui ont été interrogé.e.s ont signalé des expériences actuelles ou passées de violences conjugales.

Le nombre de cas de violences conjugales déclarés est considérablement inférieur aux résultats obtenus dans le cadre d'autres études. 6 Ce faible nombre peut être dû à une moindre sensibilisation à ce problème, à des cultures qui entretiennent le silence autour de cette question ou à des influences culturelles qui dissuadent de communiquer sur le sujet car elles considèrent les violences conjugales comme une question d'ordre privé (FRA 2015).

Cela étant, cette étude fournit une mine d'informations révélatrices sur la façon dont les violences conjugales peuvent avoir un impact direct ou indirect sur le travail des salarié.e.s. Cette étude apporte également des renseignements précieux sur l'impact que peuvent avoir les violences conjugales sur les collègues des victimes. Enfin, elle apporte des indices sur le niveau de sensibilisation des salarié.e.s et sur l'utilisation des ressources disponibles pour soutenir les victimes.

Résultats de l'étude : retards, absentéisme, productivité et présentéisme

Au total, plus de la moitié (55%) des personnes ayant déjà subi des violences conjugales ont déclaré que celles-ci avaient affecté leur travail a minima d'une des trois manières suivantes : retards, absentéisme ou présentéisme (le fait d'être moins productif.ve).

Un quart (24%) des personnes ayant déjà subi des violences conjugales ont pris des congés pour cette raison.

Par ailleurs, 16% des personnes ayant déjà subi des violences conjugales ont été victimes jusque sur leur lieu de travail (ou à proximité).

Les résultats de l'étude indiquent clairement que les retards et l'absentéisme peuvent être des problèmes pour les personnes qui subissent des violences

« Dans mon cas, les violences conjugales n'étaient pas physiques (sauf par moments) mais psychologiques. J'étais très jeune et il a été vraiment difficile de reconnaître et d'admettre qu'il s'agissait aussi d'une forme de violence. Peut-être avons-nous besoin d'être mieux sensibilisé.e.s à cette question. Ce n'est pas seulement le fait d'être battue, c'est aussi le fait d'être humiliée, contrôlée,

manipulée et ainsi

de suite. Toutes les femmes doivent

savoir que c'est

pas du tout acceptable. »

⁵ Au sein du questionnaire, les répondant.e.s pouvaient choisir leur sexe parmi les catégories suivantes : « homme »,

[«] femme », « autre ». Parmi les 6 639 répondant.e.s. de l'étude, étant donné que la quasi-totalité des répondant.e.s se sont identifié.e.s comme des hommes ou des femmes et non pas « autres », les répondant.e.s qui ont choisi la catégorie

[«] autres » ont été regroupé.e.s avec les femmes.

⁶ Le faible nombre de cas de violences conjugales déclarés a considérablement réduit la taille de l'échantillon pour analyser les coûts des violences conjugales au travail. Nous mettons en garde contre la tentation de brosser un tableau global des coûts des violences conjugales pour les entreprises européennes en se basant sur les données issues de l'étude.

conjugales ou qui en ont subi par le passé. Au total, un quart des personnes ayant déclaré avoir été victimes ont été en retard ou ont dû s'absenter.

Un quart des répondant.e.s. qui ont déjà subi des violences conjugales (29% des victimes actuelles et 17% des victimes dans le passé) déclarent avoir été en retard à cause de ces violences.

- Parmi les personnes qui ont déclaré avoir été en retard à cause de violences conjugales, 63% des personnes qui en sont actuellement victimes et 24% des personnes qui en ont été victimes par le passé ont été en retard au cours des 12 derniers mois;
- Parmi les personnes qui ont déclaré avoir été en retard à cause de violences conjugales au cours des 12 derniers mois, plus de la moitié (52%) des personnes qui sont actuellement victimes de violences conjugales et plus du tiers (39%) des personnes qui en ont été victimes par le passé ont été en retard au moins cinq fois au cours de l'année écoulée.

Environ un cinquième des répondant.e.s. qui ont déjà subi des violences conjugales (22% des victimes actuelles et 17% des victimes dans le passé) déclarent s'être absentées en raison de ces violences.

- Parmi ces personnes, 50% des personnes qui sont actuellement victimes de violences conjugales et 30% des personnes qui en ont été victimes par le passé déclarent des absences au cours des 12 derniers mois, tandis que 41% des personnes qui en sont actuellement victimes et qui en ont été victimes par le passé déclarent avoir été absentes pendant plus de 5 jours au cours de l'année écoulée.
- Parmi les principales raisons invoquées qui affectent leur faculté à se rendre au travail, on relève le contrôle psychologique, les menaces et les blessures et/ou la confiscation des clés ou d'autres ressources nécessaires pour le travail. Un nombre plus faible de personnes ont subi une contrainte physique et des violences sexuelles.

Les résultats du questionnaire mettent en relief les effets des violences conjugales sur la productivité des salarié.e.s :

La moitié des répondant.e.s. qui ont subi des violences conjugales (59% des personnes qui en sont actuellement victimes et 48% des personnes qui en ont été victimes par le passé) ont déclaré que leur productivité avait diminué en conséquence.

- Le fait d'être distrait.e, fatigué.e et souffrant.e représentent les principales formes sous lesquelles la productivité s'est vue affectée.
- Les appels et les messages téléphoniques injurieux, les messages injurieux envoyés par e-mail ou sur les réseaux sociaux, les persécutions sur le lieu de travail ou à proximité, ainsi que les menaces d'entrer en contact avec les collègues constituent les

« Parfois, les violences conjugales sont invisibles et ne laissent pas de traces physiques. J'ai été agressée verbalement. Heureusement, j'ai pu compter sur un énorme soutien de la part de ma famille car je ne crois pas avoir laissé paraître quoi que ce soit au travail. »

« Il y a 7 ans, j'ai été victime de violences conjugales... et j'ai dû quitter mon emploi car je n'étais plus capable de cacher ce que mon ex-partenaire me faisait. Je vis maintenant dans une nouvelle ville, j'ai un nouveau travail et une nouvelle vie, je suis heureuse et je me sens forte. À cette époque en revanche, j'étais terrifiée à l'idée que quelqu'un puisse découvrir ce qui m'arrivait. »

principales formes sous lesquelles les violences conjugales se sont manifestées au travail et 1 victime sur 10 pense que cela a également nuit au travail de ses collègues.

L'étude a également révélé des effets qui sont liés à la perte d'emploi ou à la crainte de perdre son emploi à cause des violences subies :

- Au total, 5% des répondant.e.s. qui ont déjà subi des violences conjugales (8% des personnes qui en sont actuellement victimes 4% des personnes qui en ont été victimes par le passé) déclarent avoir perdu un emploi à cause des violences conjugales (il a seulement été demandé aux répondant.e.s. s'ils/elles avaient déjà perdu un emploi à cause des violences conjugales et non pas s'ils/elles avaient déjà quitté un emploi pour ces raisons, il est donc possible que le taux de rotation réel soit supérieur);
- Au total, 30% des répondant.e.s. qui ont déjà subi des violences conjugales (42% des personnes qui en sont actuellement victimes et 28% des personnes qui en ont été victimes par le passé) ont eu peur que ces violences conjugales nuisent à leur performance au travail, au point de perdre leur emploi.

Résultats de l'étude : effets des violences conjugales subies par un.e collègue sur le travail des répondant.e.s

Plus d'un.e répondant.e sur dix (13% des hommes et 16% des femmes ou autres) connaît un.e collègue ayant subi des violences conjugales et un certain nombre de répondant.e.s ont observé un ou plusieurs signes avant-coureurs.

- Parmi ces personnes, deux sur dix (environ 20%) ont pensé que leur travail avait été affecté par les violences conjugales dont leur collègue était victime;
- Parmi les principales formes sous lesquelles le travail des répondant.e.s s'est vu affecté par les violences conjugales dont leur collègue était victime sont évoquées le fait d'être stressé.e et inquiet.e pour la victime, des conséquences négatives sur leur propre travail, l'apparition de tensions avec le/la collègue et la réception d'appels téléphoniques provenant du/de la partenaire violent.e.

Résultats de l'étude : connaissance des ressources disponibles au travail

Dans l'ensemble, l'étude a démontré chez les répondant.e.s. un faible niveau de connaissances des ressources et/ou de l'aide disponibles au sein de l'entreprise.

Sur l'ensemble des répondant.e.s. à l'étude, moins de deux sur dix (environ 15% des femmes ou autres et 20% des hommes) connaissaient les ressources à leur disposition sur leur lieu de travail en cas de violences conjugales.

- Plus d'un tiers (37%) des victimes ont déclaré qu'elles avaient discuté avec quelqu'un au travail des violences conjugales qu'elles subissaient;
- Parmi ces répondant.e.s., 85% en ont discuté avec un.e collègue, 38% en ont discuté avec leur responsable ou leur supérieur.e, moins de 10% en ont discuté avec leur service des ressources humaines et moins de 5% en ont discuté avec la personne désignée pour traiter les situations de violences conjugales ou avec leur syndicat.

Les coûts des violences conjugales pour les entreprises

Pour conclure, les violences conjugales entraînent des coûts concrets pour les employeur.euse.s. L'enquête montre que les effets des violences conjugales au travail sont plus marqués pour les personnes qui subissent actuellement des violences que pour les personnes qui en ont subi par le passé. Néanmoins, les effets restent présents pour un certain nombre de personnes ayant subi des violences conjugales plus d'un an auparavant. Les effets sont omniprésents dans la mesure où ils affectent de nombreux domaines de leur travail - retards, absentéisme et présentéisme (le fait d'être moins productif.ve au travail) – et ils se traduisent par une crainte de perte d'emploi pour les victimes ainsi que par un travail et du stress supplémentaires pour les collègues. En dernier lieu, comme cela a été démontré dans d'autres travaux de recherche, ils entraînent des coûts pour les entreprises. Une baisse de la production ou du chiffre d'affaires, les coûts de rotation ou les coûts de substitution du personnel font partie des formes de nuisance des violences conjugales sur les résultats financiers des entreprises.

« Je n'ai jamais rien dit car j'avais honte! J'en ai parlé à mon entourage professionnel lorsque j'ai eu le courage de partir! Au bout de 6 ans d'enfer, car il m'a menacée de mort et j'ai cru que j'allais mourir... Il vivait à la maison, il m'a ruinée sur le plan financier! J'ai la chance – ou pas – d'être cadre et de bien gagner ma vie. »

Recommandations

« J'ai été harcelée par mon expartenaire il y a plus de 15 ans. Je ne l'ai pas mentionné auprès de mes collègues par peur d'être jugée. Je me rappelle qu'après avoir reçu un appel téléphonique menaçant, j'étais incapable de continuer à travailler, j'étais pétrifiée par la peur et j'ai attendu 16h pour partir du bureau et déposer plainte au commissariat. »

Si elles adoptent un rôle proactif, les entreprises peuvent combattre l'impact des violences conjugales au travail en formant les responsables et les collègues à en déceler les indices, à intervenir au travers de réponses rapides et adaptées aux besoins des salarié.e.s victimes, à fournir des informations et à travailler en partenariat étroit avec les services spécialisés.

Les entreprises du réseau « OneInThreeWomen » sont conscientes du rôle qu'elles jouent pour soutenir les victimes de violences conjugales et pour combattre les effets de ces violences au travail. Certaines entreprises ont déjà fait des progrès significatifs au niveau de la formation et de la création de politiques en la matière, tandis que d'autres commencent à peine à s'engager dans cette voie. Les recommandations qui figurent à la fin du rapport montrent les moyens par lesquels les entreprises peuvent mettre en place des interventions, diffuser des informations, organiser des formations et proposer un soutien pour les salarié.e.s, ce qui leur permet de jouer un rôle important dans la prévention des violences conjugales pour éviter notamment qu'elles se répètent et qu'elles dégénèrent avec des conséquences graves, voire fatales, pour les victimes.

1. INTRODUCTION

« Lorsque mon ex a commencé à m'appeler de manière répétitive, à me laisser des messages sur ma boîte vocale, à contacter ma famille et à me demander de l'argent après que je l'aie quitté, je me suis sentie très mal. J'avais peur qu'il me suive dans la rue et qu'il s'en prenne à moi ou à ma famille. Je n'ai pas identifié ce comportement comme des violences mais grâce à ce questionnaire je comprends mieux ce qui est arrivé et je me sens mieux. »

1.1 Présentation

Les violences conjugales⁷ peuvent affecter sous plusieurs formes les salarié.e.s, leurs collègues, ainsi que les entreprises qui les emploient. Elles peuvent compromettre la sécurité et la protection des travailleur.euse.s, des collègues, des client.e.s, des prestataires et de toute autre personne qui se rendrait sur le lieu de travail. Elles peuvent avoir un impact sur la productivité des salarié.e.s en raison de retards, de l'absentéisme ou de l'incapacité à être totalement productif.ve au travail (présentéisme). Un certain nombre d'entreprises cherchent à réduire ces coûts éventuels en mettant en œuvre des programmes de prévention ainsi que des ressources pour soutenir les salarié.e.s victimes.

Le rapport d'ONU Femmes (2016) estimait en 2016 le coût global des violences faites aux femmes à 1,5 mille milliards de dollars, ce qui équivaut à environ 2% du produit intérieur brut (PIB) mondial. Les entreprises supportent une partie de ces coûts en raison de la perte de personnel qualifié ou de la baisse de la productivité au travail. Jusqu'à présent, les travaux de recherche qui visent à quantifier les coûts économiques des violences conjugales sont peu nombreux (Duvvury et al. 2012, Ashe et al. 2018), ce qui est encore plus marqué lorsqu'il s'agit d'étudier les coûts pour les entreprises elles-mêmes.

Ce rapport propose la première étude de cette nature portant sur les salarié.e.s d'entreprises en Europe. Il analyse les expériences de violences conjugales subies par les salarié.e.s, avec leur impact sur leur travail ainsi que les coûts éventuels pour leurs entreprises. Le rapport synthétise les principaux résultats de l'étude réalisée par le réseau

d'entreprises « OneInThreeWomen ». L'étude, à laquelle ont répondu 6 639 salarié.e.s de six multinationales françaises (Kering, L'Oréal, Korian, BNP Paribas, Carrefour et OuiCare), a porté sur six pays européens (France, Belgique, Allemagne, Italie, Espagne et Royaume-Uni).

⁷ Les violences conjugales (qui sont parfois appelées violences domestiques, violences entre conjoints ou violences conjugales et mauvais traitements) correspondent à un incident ou à un ensemble de violences physiques, verbales, sexuelles, émotionnelles ou psychologiques infligées par un.e partenaire. Elles peuvent comprendre des violences ainsi qu'un contrôle économique ou financier et/ou des persécutions et du harcèlement de la part d'un.e partenaire. Les violences conjugales et les mauvais traitements impliquent souvent un contrôle, une contrainte, une attitude menaçante et de mauvais traitements.

1.2 Objectifs de l'étude

Conçue pour fournir aux entreprises une base factuelle, l'étude est l'une des activités menées dans le cadre du réseau d'entreprises « OneInThreeWomen ».8 Ses objectifs étaient les suivants :

- obtenir des éléments sur l'impact des violences conjugales pour les salarié.e.s et pour leurs collègues,
- associer ces conséquences aux coûts supportés par les entreprises,
- formuler des recommandations à destination des entreprises, pour mettre en place des politiques et plans d'action répondant à l'impact de ces violences sur le lieu de travail.

1.3 Structure du rapport

La partie 2 présente les données actuellement disponibles en matière de violences conjugales. Elles se basent sur des travaux de recherche et sur des données issus du monde entier concernant l'impact des violences conjugales au travail, à la fois pour les salarié.e.s qui subissent ces violences et pour les entreprises qui les emploient. La partie 3 synthétise les principaux résultats de l'étude « OneInThreeWomen » en montrant les effets et les conséquences pour les entreprises étudiées. La partie 4 conclut avec des recommandations pour permettre aux entreprises d'avancer dans la prévention des effets néfastes au travail et dans le soutien aux salarié.e.s touché.e.s par les violences conjugales.

« Je n'ai reçu aucune aide de la part de ma direction qui était au courant de ma situation, mais j'aurais probablement pu éviter l'accident qui m'a rendu handicapée à vie... J'ai été aidée par SOS Femmes Solidarités, mais cela n'a pas empêché les violences de s'intensifier. »

⁸ Le réseau d'entreprises « OneInThreeWomen », créé par la Fondation FACE et la Fondation Kering, cherche à sensibiliser les entreprises au développement d'outils pratiques ainsi qu'à la création de formations et de politiques visant à prévenir les violences conjugales et à soutenir les victimes. Ce réseau a été lancé à Paris en novembre 2018, avec la signature d'une « Charte d'engagement » par les entreprises : https://www.fondationface.org/wp-

2. POURQUOI LES VIOLENCES CONJUGALES CONSTITUENT UN PROBLEME AU TRAVAIL : QUE SAIT-ON DEJA EN LA MATIERE ?

2.1 Présentation des connaissances actuelles sur les expériences de violences conjugales dans les pays étudiés

Les données les plus complètes en matière de violences conjugales dans l'Union Européenne (UE) sont celles de l'étude de l'Agence européenne des droits fondamentaux (FRA 2015). Le tableau 1 fournit des données sur les violences conjugales dans les six pays concernés par l'étude « OneInThreeWomen ». Au sein de l'UE, 22% des femmes ont souffert de violences physiques et sexuelles infligées par un.e partenaire actuel.le ou passé.e, les chiffres les plus élevés étant relevés au Royaume-Uni (29%) et les plus faibles en Espagne (13%). Un nombre beaucoup plus important de femmes ont déclaré avoir souffert de violences psychologiques (43%) alors que 18% de femmes dans l'UE ont été victimes de persécutions de la part d'un.e partenaire actuel.le ou passé.e. Dans l'UE, huit femmes sur 10 (78%) pensent que les violences faites aux femmes sont un phénomène très répandu ou assez répandu dans leur pays. En ce qui concerne le lieu de travail ou le lieu d'étude, plus d'une femme sur cinq (22%) dans l'UE a déclaré qu'elle connaissait quelqu'un qui avait été victime de violences conjugales sur son lieu de travail ou d'étude actuel ou passé.

Tableau 1 : Expériences de violences physiques, sexuelles et psychologiques et expériences de persécutions dont les femmes ont été victimes

	Violences physiques ou sexuelles infligées par le/la partenaire actuel.le ou par un.e partenaire précédent.e depuis l'âge de 15 ans (en %)	Violences physiques infligées par le/la partenaire actuel.le ou par un.e partenaire précédent.e depuis l'âge de 15 ans (en %)	Persécutions de la part du/de la partenaire actuel.le ou d'un.e partenaire précédent.e depuis l'âge de 15 ans (en %)	Perceptions par les femmes du caractère très répandu des violences faites aux femmes dans les États membres de l'UE (en %)	Connaissance de cas de violences conjugales sur le lieu de travail ou d'étude actuel ou précédent (en %)
France	26	47	29	31	27
Belgique	24	44	24	26	23
Italie	19	38	18	35	19
Espagne	13	33	11	31	16
Allemagne	22	50	24	19	20
Royaume-Uni	29	46	26	35	25
Moyenne de l'UE à 28	22	43	18	27	22

Source: Agence Européenne des Droits Fondamentaux (2015)

« J'ai aidé et accompagné une collègue jusqu'aux services de soutien mais cela se soldait chaque fois par un échec et elle finissait par commettre une erreur grave dans son travail. »

Même s'il n'existe pas de raisons évidentes pour expliquer les différences constatées entre les pays dans le tableau 1, on peut invoquer une sensibilisation moins importante sur ce sujet, des cultures qui entretiennent le silence autour de cette question ou des influences culturelles qui dissuadent de communiquer sur le sujet car elles considèrent les violences conjugales comme une question d'ordre privé (FRA 2015). Il est généralement admis que les données et les études officielles ont tendance à sous-estimer la portée réelle des violences conjugales. Par ailleurs, les pays avec des cas de violences conjugales plus élevés sont des pays dans lesquels il est plus facile pour les femmes de parler de leurs expériences de violences. Les pays qui présentent les niveaux les plus élevés d'égalité femmes-hommes et dans lesquels la sensibilisation sur ce sujet est plus forte, que ce soit au sein de la société, dans les entreprises ou au niveau des médias, sont ceux qui présentent les niveaux les plus importants de cas déclarés de violences faites aux femmes (FRA 2015). L'indice d'égalité femmes-hommes de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE 2018), qui porte sur tous les États membres de l'UE, indique également que les États membres de l'UE les mieux classés en termes d'égalité femmes-hommes sont également ceux dans lesquels les violences faites aux femmes sont les plus importantes selon l'étude FRA. Cela indique que dans les pays où il y a davantage d'égalité femmes-hommes, les femmes sont davantage susceptibles de signaler des cas de violences conjugales.

En Europe, on constate une prise de conscience croissante de l'impact des violences conjugales en matière d'accès à l'emploi et de maintien dans l'emploi pour les femmes. Le droit ainsi que les politiques nationales au niveau de plusieurs pays européens, au même titre que la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (Convention d'Istanbul) adoptée en 2011, prévoient des dispositions pour combattre cette réalité. La Convention d'Istanbul est un instrument régional contraignant sur le plan juridique qui a été ratifié ou qui est en cours de ratification par les États membres du Conseil de l'Europe ainsi que par l'Union Européenne elle-même. Elle se concentre tout particulièrement sur des démarches intégrées et complètes de lutte contre les violences conjugales, en confiant à l'ensemble des parties prenantes, dont le secteur privé et les médias, la responsabilité de prévenir ces violences. Elle a largement contribué à modifier les législations sur des questions comme le harcèlement dans le cadre de violences conjugales et à coordonner toutes les parties prenantes concernées dans le but de prévenir ces violences.

L'adoption en juin 2019 d'une nouvelle Convention de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) pour éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail (C.190)⁹ et la recommandation correspondante (R.206)¹⁰ constitue une autre avancée marquante. Elle confie de nouvelles responsabilités aux gouvernements ainsi qu'aux employeur.euse.s pour prévenir et combattre toutes les formes de violences ou de harcèlement au travers du dialogue social. Cela inclut les violences conjugales lorsqu'elles ont

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

⁹ Consultez la Convention 190 :

¹⁰ Consultez la Recommandation 206 :

des conséquences sur le lieu de travail. On s'attend à ce que la Convention 190 encourage les entreprises à mettre en place des politiques et des plans d'action au travail, notamment des évaluations des risques au travail, des congés payés et sans solde, des horaires flexibles, de la formation, des informations, de la sensibilisation, ainsi que d'autres mécanismes de soutien.

2.2 Les violences conjugales ont un impact important sur la santé, le bien-être et la sécurité des salarié.e.s

Au niveau mondial, on estime que deux salariées à temps plein sur dix sont actuellement victimes de violences conjugales, tandis qu'environ un tiers des salariées déclarent avoir déjà subi, au cours de leur vie professionnelle, des violences conjugales infligées par un.e de leurs partenaires (Étude sur les femmes OIT/ONU, 2019). Il existe des différences entre les pays. Par exemple, 37,6% des femmes qui travaillent, qui ont déjà été en couple et qui ont répondu à une enquête nationale au Canada ont subi des violences conjugales (Wathen, MacGregor et MacQuarrie 2014), contre 41,6% des femmes qui travaillent et qui ont déjà été en couple au Royaume-Uni (TUC 2016) ou la moitié des femmes qui ont déjà été en couple aux Fidji (IFC 2019a). Dans une étude menée par l'Alliance des entreprises américaines pour mettre fin aux violences conjugales, 64% des victimes de violences conjugales ont déclaré que leur capacité à travailler avait été affectée (CAECV 2005). Une étude récente sur la population active au niveau mondial englobant plusieurs pays européens et menée par Vodafone (avec Opinuum) a constaté que 50% des salarié.e.s de l'entreprise avaient subi des violences conjugales et que cela avait affecté leur travail sous une ou plusieurs formes (Pillinger 2019).

Les violences conjugales affectent principalement les entreprises sous quatre formes différentes (Vara-Horna 2014). Il s'agit :

- des coûts associés à l'absentéisme, à l'arrivée tardive au travail ou au départ en avance,
- des coûts de rotation du personnel lorsque les salarié.e.s quittent leur emploi (que ce soit de manière volontaire ou involontaire) et que de nouveaux salarié.e.s sont recruté.e.s et formé.e.s pour les remplacer,
- du présentéisme qui entraîne une perte de productivité lorsque les salarié.e.s perdent leur capacité de concentration, lorsqu'ils/elles produisent un travail d'une qualité moindre et/ou lorsqu'ils/elles souffrent d'accidents du travail
- des conséquences négatives pour l'organisation, tels que des coûts associés au fait que des salarié.e.s assistent à des violences ou des coûts relatifs à la réputation externe de l'entreprise. Les entreprises qui choisissent de combattre ces effets doivent supporter des coûts associés aux programmes d'assistance sociale et de soutien aux victimes de violences conjugales, aux informations, aux formations et à la sensibilisation, ainsi qu'aux programmes de prévention.

Des coûts importants sont engendrés pour les entreprises en raison de la perte de productivité, de l'absentéisme et de la rotation du personnel. Ceux-ci peuvent avoir un effet important sur la participation des femmes

« J'ai été témoin d'un seul cas de violences lorsque j'occupais un autre poste, je l'ai détecté et j'en ai parlé avec l'agresseur en essayant de lui faire voir que ce n'était pas la bonne façon d'agir. Il m'a répondu que c'était culturel, que de là où il venait c'était quelque chose de courant. Cela n'a servi à rien et après avoir maltraité sa femme ainsi que sa fille de 24 ans, il a été arrêté par la Guardia Civil après avoir été dénoncé par téléphone. »

« J'ai été cadre d'entreprise pendant 3 ans et j'encourageais les membres de mon équipe à venir me parler s'ils/elles avaient des problèmes personnels qui étaient susceptibles d'affecter leur travail. Certain.e.s l'ont fait et je les ai encouragé.e.s à contacter leur responsable régional, la police, les numéros de téléphone d'aide etc. Je trouve que beaucoup de gens n'en parlent pas par peur d'être jugé.e.s. Comme je suis plus âgé.e que la majorité de mon équipe, je pense qu'il leur a paru un peu plus facile de m'en parler, mais si leur responsable est plus jeune, ils/elles ont plus de réticences. »

au travail, aux formations professionnelles ainsi que sur leur évolution de carrière (Wathen, MacGregor et MacQuarrie 2014, TUC 2016, McFerron et al. 2011, IFC 2019b). Dans l'étude de Vodafone, les victimes de violences conjugales – hommes comme femmes – ont déclaré que les violences avaient nuit à leur amour-propre et à leur confiance en elles, plus d'un tiers ayant déclaré qu'elles étaient moins productives au travail. 67% ont déclaré que les violences avaient affecté leurs opportunités d'évolution professionnelle et plus de la moitié a déclaré qu'elles avaient affecté leurs collègues (Pillinger 2019). Dans une étude menée aux États-Unis, 83% des répondant.e.s. qui ont subi des violences conjugales ont déclaré que leur partenaire violent.e avait interrompu leur travail d'une ou de plusieurs manières, par exemple en les empêchant de rechercher un emploi, en les obligeant à perdre leur emploi ou à perdre des opportunités d'évolution et de promotion (IWPR 2018).

Pour les personnes qui souffrent de violences conjugales, les conséquences peuvent être dévastatrices en termes de santé, de bien-être et de capacité de travail. Ces conséquences englobent les problèmes de santé mentale comme l'anxiété ou la dépression, ainsi que les problèmes de santé physique que provoquent les blessures. Il peut y avoir des effets importants liés au contrôle coercitif qui limite la participation de la victime au travail, par exemple lorsque le/la partenaire l'empêche de quitter la maison, lorsqu'il/elle refuse de s'occuper des enfants, lorsqu'il/elle ne va pas les chercher à la garderie ou lorsqu'il/elle soustrait ou abîme les uniformes ou le matériel professionnels. Pas moins de 80% des personnes affectées dans l'étude britannique ont souffert d'appels téléphoniques ou de messages injurieux (TUC 2016). Dans l'étude canadienne, plus de deux personnes sur cinq (40,6%) ayant subi des violences conjugales ont reçu des appels téléphoniques ou des messages injurieux, un peu plus d'un cinquième (20,5%) ont souffert de persécutions et de harcèlement à proximité du lieu de travail et dans 18,2% des cas, l'agresseur.e s'est physiquement rendu.e sur le lieu de travail (Wathen, MacGregor et MacQuarrie 2014). En Australie, les principaux types de violences conjugales relevés sur le lieu de travail correspondent à des appels téléphoniques et des e-mails injurieux (12%) et à l'apparition du/de la partenaire qui se rend physiquement sur le lieu de travail (11%) (McFerron et al. 2011).

2.3 Les coûts des violences conjugales pour les entreprises

Les coûts financiers pour les entreprises découlent de l'absence au travail, de la rotation du personnel, des retards et du présentéisme (productivité affaiblie). En Australie par exemple, on estime que les violences faites aux femmes coûtent à l'économie nationale 13,6 milliards de dollars australiens par an, dont 465 millions de dollars australiens sont pris en charge par les employeur.euse.s (Powell, Sandy et Findling 2015). Ces effets remettent également en question les stratégies d'égalité femmes-hommes qui

cherchent à favoriser l'évolution professionnelle des femmes et à combler les écarts de rémunération entre hommes et femmes en améliorant le salaire de ces dernières.¹¹

2.4 Coûts pour les entreprises : jours de travail perdus

Les violences conjugales entraînent souvent des absences du travail à cause de blessures, de problèmes de santé et de formes de contrôle coercitif qui empêchent les femmes de se rendre au travail. Les jours de travail perdus en raison des violences conjugales vont de 5,5 à 33 jours par an et la durée de l'absence dépend du type de violence. Par exemple, les travaux de recherche menés par KMPG (2016) pour le Département australien des services sociaux ont constaté que les salarié.e.s qui souffrent de mauvais traitements physiques ou de violences sexuelles chez eux/elles s'absentent du travail entre 7,2 et 8,1 jour par an en moyenne. Le département canadien de la justice (2009) a constaté que les jours d'absence pouvaient aller de 10 à 33 jours par an, en fonction des diagnostics de problèmes de santé physique et/ou mentale associés à des violences conjugales et mauvais traitements.

D'autres études au-delà du cadre européen s'intéressent aux coûts des jours de travail perdus. Aux lles Salomon, IFC (2019b), on estime que les salarié.e.s perdent plus de deux semaines de travail par an à cause des violences conjugales et sexuelles. En Ouganda, environ 9% des femmes interrogées (qui ont subi des violences conjugales au cours des 12 derniers mois) ont pris chacune 11,8 jours de congés par an en moyenne à cause de ces violences (Centre national de la prévention de la violence 2013). Dans une autre étude menée en Égypte, on estime que les violences conjugales ont obligé les femmes du pays à perdre 560 000 jours de travail en 2014, ce qui représente environ 1,6 millions d'euros de pertes pour l'économie égyptienne (Duvvury et al. 2015). Au Vietnam, environ 14% des salariées interrogées ont subi des violences conjugales et ont pris en moyenne 5,5 jours de congés par an, pour un manque à gagner et une perte de productivité équivalents à 1,78% de la masse salariale (Duvvury et al. 2012). Au Pérou, on estime à 70 millions le nombre de jours de travail perdus à cause des violences faites aux femmes, ce qui entraîne une perte annuelle de plus de 6,7 milliards de dollars (Vara-Horna, 2014).

2.5 Coûts pour les entreprises : présentéisme, capacité à arriver à l'heure et productivité réduite

Un autre impact significatif des violences conjugales au travail concerne le présentéisme. ¹² Dans ce cas, les violences conjugales affectent la productivité au travail. C'est notamment le cas lorsque les salarié.e.s sont

« Mon épisode de violences conjugales a eu lieu quand je travaillais pour une autre entreprise. J'ai été blessée à de nombreuses reprises, j'avais perdu confiance en mes capacités, je culpabilisais, je souffrais de violences mentales et j'étais effrayée. »

¹¹ Au niveau des salaires par exemple, Duvvery et al (2012) ont montré qu'au Vietnam les femmes qui subissent actuellement des violences conjugales gagnent 35% de moins que celles qui n'en subissent pas, tandis que Morrison et Orlando (1999) ont constaté des résultats similaires au Chili et au Nicaragua, où la présence de tout type de violences conjugales est associée à une baisse des revenus de 34% pour le Chili et de 46% pour le Nicaragua. Sanchez et al (2004) ont constaté que les femmes qui souffraient de violences conjugales et de mauvais traitements en Colombie gagnaient 14% de moins que celles qui ne souffraient d'aucune violence.

¹² Le présentéisme correspond à la pratique consistant à se rendre sur le lieu de travail alors que la capacité de travail est réduite à cause d'une maladie, d'une blessure, d'anxiété ou de stress, ce qui entraîne une diminution de la productivité. Les victimes de violences conjugales peuvent se rendre sur le lieu de travail mais leur performance et leur productivité peuvent diminuer.

incapables de se concentrer sur leurs tâches professionnelles à cause de l'anxiété et du stress générés par le comportement de leur conjoint.e et/ou lorsque leur temps de travail est monopolisé par des appels téléphoniques, des e-mails ou des messages relevant du harcèlement. Cela a des conséquences au niveau de l'exécution des tâches professionnelles, de la qualité du travail, du risque d'erreurs ou des accidents qui sont susceptibles de survenir.

L'étude du département canadien de la justice (2009) a évalué à plus de 53 millions de dollars canadiens la valeur de la perte de productivité chez les victimes de violences conjugales. Une étude menée aux États-Unis a constaté que 71% des victimes féminines déclarent qu'elles ont des difficultés à se concentrer au travail, tandis que 63% n'ont pas travaillé à un niveau optimal lors de l'année qui a suivi les incidents de violences conjugales (Swanberg et al. 2005). Vara-Horna (2014) a estimé que la baisse de productivité au travail liée au présentéisme des victimes coûte 613,9 millions de dollars aux entreprises péruviennes. L'étude a également estimé que le coût du présentéisme des auteur.e.s et des témoins de violences conjugales était presque aussi important que le coût du présentéisme des victimes, avec une valeur de 594,1 millions de dollars. En Bolivie, le coût estimé pour les entreprises d'une perte de productivité est de 2 milliards de dollars par an (Vara-Horna, 2015).

Dans l'étude australienne, quasiment la moitié des personnes qui ont souffert de violences conjugales ont déclaré que celles-ci avaient affecté leur capacité à se rendre au travail en raison de blessures physiques ou d'une contrainte physique, de la confiscation des clés ou de l'incapacité à s'occuper des enfants, entraînant un retard ou une absence (McFerron et al. 2011). La perte de productivité a été la conséquence la plus commune, 16% des personnes se déclarant distraites, fatiguées ou malades, 10% déclarant avoir besoin de congés et 7% indiquant être arrivées en retard au travail. Dans l'étude canadienne, 38% des personnes ont signalé que les violences conjugales avaient affecté leur capacité à se rendre au travail et 8,5% ont perdu leur emploi (Wathen, MacGregor et MacQuarrie, 2014).

2.6 Le coût pour l'économie

Au niveau macro-économique, les violences conjugales peuvent entraîner une baisse du rendement économique et de la productivité pour des pays tout entiers, avec une baisse des recettes fiscales due aux revenus plus faibles des victimes de violences conjugales (Département canadien de la justice 2009, Zhang et al. 201, EIGE 2014, IFC 2019a).

L'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE 2014) a identifié des coûts significatifs relatifs aux violences faites aux femmes, tels que la baisse du rendement économique, le coût des services (santé, justice pénale, protection sociale et services spécialisés) et l'impact physique et émotionnel pour les victimes. Au niveau de l'UE, le coût total des violences conjugales faites aux femmes sur l'économie est estimé à 109 125 574 091 €. La perte de rendement due uniquement aux blessures a été estimée à 12% de ce montant total. Les dépenses dans les services spécialisés et pour la prévention (qui s'élèvent à peine à 3% du total) ont été relativement faibles

« J'ai subi ces violences lors de mon premier mariage. J'en ai souffert pendant trois ans avec deux enfants en bas âge avant de trouver la force de m'en sortir !! La meilleure décision de ma vie !! Je conseille à n'importe qui dans cette situation de se sortir de là !! Nous méritons tellement mieux et nous méritons toujours d'être heureuses!! Ce n'est pas de notre faute, c'est de la faute de l'agresseur. »

(EIGE 2014). Cette estimation fait écho aux travaux précédents sur l'impact des violences conjugales pour l'économie britannique, qui évaluaient à 1,9 milliards de livres (2,2 milliards d'euros) la perte de rendement économique due à la prise de congés liés aux blessures, à la baisse de productivité, à l'augmentation de l'absentéisme et à la rotation croissante du personnel (Walby et Olsen 2012, Walby 2009). D'autres estimations effectuées dans le cadre de l'Étude sur la Valeur Ajoutée Européenne (EAVA)¹³ montrent que, pour l'UE, le coût annuel des violences conjugales faites aux femmes en 2011 s'élevait à environ 228 milliards d'euros (1,8% du PIB de l'UE) (Parlement européen, 2014). Selon l'organisme européen contre les violences conjugales WAVE (2016), un investissement dans la prévention des violences correspondant à seulement 10% de ce total (soit 45€ par citoyen et par an) contribuerait de manière significative à réduire l'impact financier des violences faites aux femmes sur les budgets nationaux.

« Le fait d'avoir été sensibilisé.e m'a aidé à mieux aider cette salariée, à la conseiller, à mieux comprendre le motif de son arrêt maladie et par conséquent à adapter ma relation avec elle en tant que supérieur.e. »

⁻

¹³ L'Étude sur la valeur ajoutée européenne qui a été menée par le Parlement européen analyse le bénéfice éventuel d'une action future de l'Union Européenne et de la valeur ajoutée des politiques communautaires existantes.

3. METHODOLOGIE DE L'ETUDE « ONEINTHREEWOMEN »

L'étude « OneInThreeWomen » repose sur trois sources de données provenant des six entreprises participantes : (1) un questionnaire en ligne destiné aux salarié.e.s, (2) un questionnaire en ligne destiné aux responsables des ressources humaines et de la diversité et (3) des entretiens réalisés auprès des responsables des ressources humaines et de la diversité.

3.1 Questionnaire en ligne destiné aux salarié.e.s

Un questionnaire en ligne destiné aux salarié.e.s a été rédigé afin d'être distribué aux salarié.e.s des six entreprises. Ce questionnaire reprenait les méthodologies d'étude de deux études précédentes menées auprès des salarié.e.s afin de connaître les effets des violences conjugales au travail ainsi que les coûts de leur impact. Il s'agit d'un questionnaire qui a été utilisé dans le cadre d'une étude menée auprès de salarié.e.s au Canada (Wathen, MacGregor et MacQuarrie 2014) et d'un questionnaire utilisé dans une série de pays sud-américains afin d'évaluer les coûts des violences conjugales au travail (Vara-Horna 2014 et 2015). Le questionnaire a été rédigé en associant des éléments de ces deux études. L'étude reprend la définition internationalement reconnue des violences conjugales, qui comprennent de nombreuses formes de mauvais traitements physiques, émotionnels, psychologiques et sexuels, et des comportements contrôlants tels que des violences financières.

Pour créer une étude pertinente dans le cadre européen, une série de mesures ont été prises pour adapter les études originales. Des questions démographiques ont été adaptées pour tenir compte, autant que possible, de la structure de la main d'œuvre européenne. Des informations fournies par les représentant.e.s de la Fondation FACE, qui agissent également comme intermédiaires avec les représentant.e.s des entreprises participantes, ont également été prises en compte. Un expert en matière de respect de la vie privée issu d'une des entreprises a vérifié que l'étude remplissait bien les exigences fixées par le Règlement général sur la protection des données (RGPD).

Le questionnaire définitif comprenait plus de 60 questions. Le nombre de questions auxquelles chaque participant.e a répondu varie en fonction de la nature des réponses (par exemple, les participant.e.s qui n'ont pas subi de violences conjugales ont été redirigé.e.s et n'ont pas répondu aux questions personnelles sur les violences conjugales). À la fin du questionnaire, des ressources propres à chaque pays en matière de lutte contre les violences conjugales ont été données (comme des numéros de téléphone et des sites internet). Au début du questionnaire, les répondant.e.s ont dû donner leur consentement pour participer à l'étude. Un bouton de « sortie rapide » a également été intégré au questionnaire, dans le cas où un.e répondant.e aurait eu besoin de le fermer rapidement. Le questionnaire a été élaboré en anglais avant d'être traduit en français, en italien, en espagnol, en allemand et en néerlandais. Il a été révisé par des personnes natives de ces langues avant d'être soumis à un essai pilote par des représentant.e.s de la Fondation FACE.

« Lorsque j'étais cadre, j'ai rencontré une salariée qui a trouvé le courage de me parler des violences conjugales qu'elle subissait. Je l'ai accompagnée dans une ONG. Elle a arrêté de travailler pendant plusieurs semaines, son partenaire a été arrêté par la police et il a été incarcéré.

))

Le questionnaire a été élaboré pour être rempli dans les six langues (anglais, français, néerlandais, allemand, espagnol et italien) sur la plateforme d'étude Qualtrics de la Western University.¹⁴

Le questionnaire commençait par des questions démographiques concernant le sexe, l'âge, la situation de couple, le lieu de naissance, la situation en matière de handicap, la formation ainsi que des variables liées au travail (poste occupé, statut, horaires et salaire). Le questionnaire interrogeait ensuite les salarié.e.s sur leurs expériences ou celles de leurs collègues en matière de violences conjugales, sur les effets que les violences conjugales ont eu sur leur travail (cas échéant), ainsi que sur le soutien dont ils/elles ont bénéficié de la part de leurs collègues, de leurs responsables et du personnel chargé du soutien au sein de l'entreprise.

3.2 Échantillonnage, recrutement et collecte des données

Chaque entreprise a adopté sa propre stratégie de recrutement pour le questionnaire destiné aux salarié.e.s. Il a été distribué par e-mail par les responsables des ressources humaines et/ou de la diversité, avec un lien vers le questionnaire en ligne. Chaque entreprise a décidé de ses propres canaux de diffusion du questionnaire par e-mail, certaines d'entre elles renvoyant vers des sites propres à la société. Certaines entreprises ont éprouvé des difficultés à faire parvenir le questionnaire à leurs salarié.e.s. Dans plusieurs cas, il a été particulièrement difficile de le faire parvenir aux salarié.e.s non cadres, ce qui a entraîné des taux de réponse plus faibles que ceux initialement prévus ainsi qu'une surreprésentation des cadres au sein des entreprises. Il existe de nombreuses raisons possibles pour expliquer les taux de réponse plus faibles. Un des facteurs possibles tient au fait que les études précédentes portaient sur une population et non pas sur une entreprise, avec par conséquent un réseau de salarié.e.s plus large et une distribution active du questionnaire par les syndicats.

Le questionnaire en ligne a été rempli entre le 13 mai et le 22 juillet 2019, chaque entreprise ayant établi son propre calendrier d'accès au questionnaire pour les salarié.e.s. Cers dernier.ère.s avaient tou.te.s la possibilité de répondre au questionnaire, quelle que soit leur expérience personnelle en matière de violences conjugales.

Dans le but de protéger la confidentialité des entreprises participantes et des répondant.e.s, une analyse globale du questionnaire destiné aux salarié.e.s a été menée, en regroupant les réponses issues de toutes les entreprises, de tous les pays et de toutes les langues.

Il est avéré que les taux de réponse à une étude ont tendance à varier de manière très importante en fonction de la manière dont les études sont réalisées. Les taux de réponse sont généralement beaucoup plus élevés lorsque des entretiens ont lieu en personne plutôt que par téléphone, par courrier ou sur internet. Le taux de réponse à l'étude est fondamental pour déterminer son caractère représentatif et il faut en tenir compte pour analyser et interpréter les résultats. Une étude avec un taux de réponse faible a un intérêt statistique limité, dans le sens où l'échantillon

« La salariée a quitté son partenaire. La confiance en elle et *l'indépendance* financière acquises grâce à son travail étaient très importantes pour elle. Je ne sais pas s'il y avait des violences physiques mais elle disait que son partenaire abusait d'elle sur le plan mental. »

¹⁴ https://mysurveys.uwo.ca

« Les difficultés de ma collègue n'ont pas affecté ma capacité de travail mais nous sommes resté.e.s vigilant.e.s et nous avons manifesté notre attention et notre *soutien.* (Nous = les N+1 et N+2 de la personne concernée). Mais je n'avais au sein de la société aucune solution ni aucune information pour l'aider. »

« J'ai été moi-même victime et je sais combien il est difficile de s'en sortir. C'était il y a plusieurs années et j'en ai encore honte.» qui a répondu à l'étude peut ne pas être représentatif des personnes ciblées. Néanmoins, les entretiens en personne ont un coût prohibitif et ils s'avèrent être très chronophages lorsqu'il s'agit de s'adresser à des milliers de salarié.e.s. De plus, dans le cas des questionnaires que les personnes reçoivent de la part de leur employeur.euse et qui traitent de questions sensibles d'ordre privé, comme c'est le cas pour les violences conjugales, il n'est pas évident que des entretiens en personne génèrent un taux de réponse supérieur car les salarié.e.s peuvent avoir peur d'être identifié.e.s par leur employeur.euse. À l'inverse, un questionnaire en ligne avec un logiciel bénéficiant d'une protection suffisante peut être considéré comme plus à même de garantir l'anonymat des répondant.e.s.

Les six entreprises qui ont participé à l'étude ont envoyé le questionnaire en ligne à plus de 40 000 salarié.e.s sur des sites situés dans six pays différents (France, Belgique, Allemagne, Italie, Espagne et Royaume-Uni). Sur ces 40 000 salarié.e.s qui ont reçu le questionnaire, 7 421 ont ouvert le lien vers le questionnaire et ont indiqué qu'ils/elles comprenaient et qu'ils/elles consentaient à ce que leurs réponses soient utilisées dans le cadre de l'étude. Après épuration des données, 15 l'échantillon final avec le nombre de salarié.e.s ayant rempli le questionnaire s'est élevé à 6 639 personnes. Ce chiffre constitue l'échantillon de base, désigné ci-après sous le terme de « répondant.e.s ». Il permet d'obtenir un taux de réponse global à l'étude de 16%. 16

La partie suivante sur les limites de l'étude analyse également les caractéristiques démographiques de l'échantillon d'étude pour établir sa représentativité.

3.3 Limites de l'étude

Un taux de réponse de 16% et un échantillon de 6 639 répondant.e.s peuvent suffire à assurer le caractère représentatif de l'étude. En revanche, l'échantillon de répondant.e.s qui ont répondu au questionnaire ne paraît pas globalement représentatif en termes de sexe, d'âge, de formation ou de poste. En moyenne, celles et ceux qui ont répondu au questionnaire s'avèrent être majoritairement des femmes plus jeunes, mieux formées et occupant probablement un poste plus important que la population de salarié.e.s à laquelle le questionnaire était adressé. Par rapport aux salarié.e.s à temps partiel, les salarié.e.s à plein temps se sont avéré.e.s. plus disposé.e.s, plus engagé.e.s ou plus à même de remplir le questionnaire (consultez la partie 4.2 pour obtenir des éléments plus détaillés). Environ deux

¹⁵ Les répondant.e.s ont été éliminé.e.s de l'étude s'ils/elles n'ont pas répondu à la question sur leur sexe, puisque celles et ceux qui n'ont pas répondu à cette question ont eu tendance à ne pas remplir le reste du questionnaire. Comme il est important de pouvoir différencier les résultats en fonction du sexe, cette variable a été identifiée comme la caractéristique démographique la plus importante et elle est nécessaire pour procéder à l'analyse. En éliminant celles et ceux qui n'ont pas répondu à la question sur le sexe, la taille de l'échantillon a diminué de 665 répondant.e.s. Les répondant.e.s qui n'ont pas répondu à la question sur leurs expériences (actuelles et passées) en matière de violences conjugales ont également été éliminé.e.s. Là encore, il a été décidé que la réponse à cette question (même lorsqu'il s'agit de « ne se prononce pas ») était essentielle pour l'analyse. Cela a concerné 117 autres répondant.e.s qui n'ont pas répondu à la question sur les violences conjugales.

¹⁶ Ce taux de réponse correspond également au taux de réponse par entreprise dans la plupart des entreprises.

femmes sur dix ayant répondu au questionnaire ont déclaré avoir vécu des expériences de violences conjugales (voir les parties 4.3), ce qui a considérablement réduit la taille de l'échantillon pour analyser les coûts des violences conjugales au travail. Ce faible nombre de cas déclarés peut indiquer que de nombreuses victimes et de nombreux.ses. survivant.e.s de violences conjugales ont décidé de ne pas remplir le questionnaire.

Le modèle du questionnaire en lui-même peut avoir contribué à la faiblesse du nombre de cas déclarés. ¹⁷ Le questionnaire débutait par une définition des violences conjugales et demandait aux répondant.e.s de s'identifier. Il est possible qu'un nombre plus important de victimes soient identifiés lorsque les répondant.e.s complètent des questions relevant des comportements, les chercheur.euse.s décidant ensuite si les répondant.e.s doivent être considéré.e.s ou non comme des victimes. Si les répondant.e.s ont indiqué ne pas avoir subi de violences conjugales, une série de questions de suivi ne leur ont pas été posées, ce qui a également pu contribuer à la faiblesse de certains résultats et à des chiffres peu fiables concernant les coûts.

Pour ces raisons, nous mettons en garde contre la tentation de brosser un tableau global des coûts des violences conjugales pour les entreprises européennes en se basant sur les données issues de l'étude. Cela étant, cette étude fournit une mine d'informations révélatrices de la façon dont les violences conjugales peuvent avoir un impact sur le travail des salarié.e.s, que ce soit de manière directe (comme lorsque les auteur.e.s des violences suivent le/la salarié.e jusqu'à son travail ou l'appellent au travail) ou indirecte (comme lorsque le/la salarié.e est trop stressé.e ou souffrant.e pour pouvoir travailler correctement). Cette étude apporte également des renseignements précieux sur l'impact que peuvent avoir les violences conjugales au niveau de la productivité des collègues des victimes. Enfin, elle apporte des indices sur le niveau de sensibilisation des salarié.e.s et sur l'utilisation des ressources disponibles pour aider les victimes de violences conjugales. Étant donné qu'il s'agit d'une des premières études sur les entreprises européennes cherchant à comprendre ce phénomène, les informations recueillies sont extrêmement précieuses.

3.4 Questionnaire en ligne pour les responsables des ressources humaines et de la diversité

Un questionnaire en ligne a été créé pour les responsables des ressources humaines et de la diversité afin de collecter des informations auprès des représentant.e.s des entreprises dans le but de contextualiser les données recueillies auprès des salarié.e.s. Des questions ont notamment été posées sur la composition démographique des sites étudiés ainsi que sur les programmes existants pour répondre aux besoins des victimes de violences conjugales. Deux versions de ce questionnaire ont été créées. La première version s'adressait aux répondant.e.s qui géraient un seul site de l'entreprise, tandis que la deuxième version s'adressait aux répondant.e.s qui géraient plusieurs sites dans le pays. Les deux questionnaires posaient les mêmes questions, les responsables devaient

« Le cas de violences conjugales auquel j'ai eu affaire a obligé à plusieurs interventions de la police. Un.e autre salarié.e a été impliqué.e pour confirmer la dénonciation. Le partenaire violent (qui était en liberté conditionnelle) a été réincarcéré. La salariée victime des violences, qui avait un contrat à durée déterminée, n'a pas poursuivi sa collaboration avec l'organisation. »

« Par le passé, j'ai eu beaucoup de problèmes parce que mon mari buvait, beaucoup de violences psychologiques... Je passais mes nuits à me disputer, du coup je me rendais au travail fatiguée et malheureuse. ».

¹⁷ Malheureusement, ce phénomène n'était pas prévisible puisque ce même modèle de questionnaire a déjà été utilisé avec succès dans une configuration similaire.

« Bien sûr que cela a un impact sur les relations avec les collègues, les patient.e.s et les gens qui vous entourent. Au bout d'un moment, cela génère de la résignation et un manque de motivation. » répondre à l'ensemble de celles-ci. Le questionnaire a été rédigé en anglais avant d'être traduit en français. Il a été préparé en vue d'être rempli dans les deux langues sur la plateforme Survey Monkey.¹⁸

3.5 Entretiens

Des entretiens ont eu lieu avec des directeur.rice.s de la diversité et inclusion, des directeur.rice.s des ressources humaines et/ou les services pertinents de soutien aux salarié.e.s. Les entretiens avaient pour but d'effectuer un retour auprès des équipes de l'entreprise chargées de compléter le questionnaire RH, d'obtenir des renseignements sur les mesures prises par les entreprises pour soutenir les victimes, en matière de formation ou toutes autres ressources et de connaître leur plan d'actions pour améliorer leurs politiques, programmes de formation et autres mécanismes de soutien. Ces informations ont notamment permis d'élaborer les recommandations de l'étude.

14

¹⁸ www.surveymonkey.ca/

4. RESULTATS DE L'ETUDE « ONEINTHREEWOMEN »

4.1 Introduction

Cette partie présente les principaux résultats du questionnaire en ligne destiné aux salarié.e.s des six entreprises participantes. Elle synthétise les caractéristiques des répondant.e.s qui ont rempli le questionnaire, les expériences de violences conjugales subies ainsi que celles subies par les collègues, les effets des violences conjugales sur les salarié.e.s et sur les collègues au travail, ainsi que la connaissance des mécanismes de soutien. Elle se termine par une analyse des résultats et de la manière dont ils se traduisent par des coûts pour les entreprises.

4.2 Caractéristiques des répondant.e.s qui ont rempli le questionnaire

Le tableau 2 présente les caractéristiques des 6 639 répondant.e.s. de l'étude. La première colonne indique les pourcentages de répondant.e.s correspondant à chaque catégorie. La deuxième et la troisième colonne indiquent les pourcentages par sexe. Étant donné que la quasi-totalité des répondant.e.s se sont identifié.e.s comme des hommes ou des femmes et non pas comme « autres », les répondant.e.s qui ont choisi la catégorie « autres » ont été regroupé.e.s avec les femmes.¹⁹ Le tableau 2 indique que l'échantillon présente un pourcentage important de répondant.e.s femmes ou autres (74%) et un pourcentage faible de répondants hommes (26%).

Si les entreprises qui ont participé à l'étude ont tendance à présenter un pourcentage de salariées plus important que l'ensemble de la main d'œuvre au niveau national, le pourcentage de femmes au sein de l'échantillon est encore plus important que le pourcentage de femmes au sein des effectifs des entreprises. Ce phénomène suggère que les femmes ont eu davantage tendance à répondre à l'étude que les hommes.

Le tableau 2 indique également que les répondant.e.s à l'étude sont plus jeunes et mieux formé.e.s que la main d'œuvre nationale des pays européens dans lesquels les sites se trouvent.²⁰ Il est intéressant de noter que les répondant.e.s femmes ou autres sont en moyenne encore plus jeunes que les répondants masculins, pour un pourcentage similaire de diplômé.e.s de l'enseignement supérieur entre les sexes. Enfin, si on le compare aux rapports fournis par les entreprises dans le cadre de l'étude RH qui a été réalisée pour ces travaux de recherche, le pourcentage de répondant.e.s cadres est supérieur à celui indiqué par les entreprises dans l'étude RH. Au total, 67% des répondant.e.s à l'étude étaient des salarié.e.s pour 33% de cadres.

En ce qui concerne les autres caractéristiques, la majorité des répondant.e.s déclarent être actuellement en couple, qu'ils/elles soient marié.e.s, pacsé.e.s

6 639 salarié.e.s ont répondu à l'étude, ce qui représente un taux de réponse global de 16%.

Au total, presque deux femmes (ou autres) sur dix (16%) et 4% des hommes qui ont été interrogé.e.s ont signalé des expériences actuelles ou passées de violences conjugales.

¹⁹

¹⁹ Les personnes correspondant à la catégorie « autres » ont manifesté un niveau d'expérience similaire à celui des répondantes femmes en matière de violences conjugales. Par conséquent, au lieu de les éliminer de l'échantillon en raison de leur faible nombre qui empêche de les analyser séparément des répondant.e.s hommes ou femmes, ils ont été intégrés à la catégorie de répondant.e.s « femmes/autres » dans le cadre de l'analyse.

²⁰ Même si l'étude n'a pas été diffusée à des sites en Suisse, un petit nombre de répondant.e.s a déclaré travailler en Suisse.

ou qu'ils/elles vivent maritalement. Moins de 10% des répondant.e.s sont divorcé.e.s, séparé.e.s ou veuf.ve.s, le reste étant célibataire. La quasi-totalité des répondant.e.s sont des citoyen.ne.s européen.ne.s qui travaillent à temps plein avec un contrat à durée indéterminée. Par rapport aux hommes, les femmes ou autres sont plus nombreux.euses à ne pas être citoyen.ne.s européen.ne.s et à ne pas travailler à plein temps. En revanche, le pourcentage de femmes ou d'autres répondant.e.s qui travaillent à plein temps est beaucoup plus élevé qu'au niveau de la main d'œuvre nationale. Cela reflète très probablement les pratiques des entreprises à l'embauche, mais également la disposition, l'engagement ou la capacité des salarié.e.s à plein temps à répondre à l'étude.

Enfin, les autres lignes du tableau 2 font apparaître les pourcentages dans les pays où les répondant.e.s travaillent, à partir des sites des entreprises qui ont été étudiés. Les deux pays avec les pourcentages d'échantillon les plus importants sont la France et l'Italie. Les six entreprises ont toutes des sites en France, y compris des sièges, alors que seules trois des entreprises ont des sites en Italie. Les autres pays – la Belgique, le Royaume-Uni, l'Allemagne, l'Espagne – enregistrent tous un nombre de répondant.e.s inférieur à 10%²¹.

Tableau 2 : Caractéristiques des répondant.e.s par sexe (en %)

	Échantillon de base (en %)	Hommes	Femmes/autres (en %)
Sexe			
Masculin	26		
Féminin	74		
Autre	<1		
Âge			
18 à 35 ans	42	32	45
36 à 46 ans	28	29	27
46 ans et plus	30	38	28
Formation			
Pas d'études universitaires	42	42	41
Enseignement supérieur et au-delà	58	57	58
Type de poste			
Cadre	33	42	29
Salarié.e	67	58	70
Situation de couple			
Marié.e/pacsé.e/vit maritalement	65	70	63
Veuf.ve/divorcé.e/séparé.e	9	6	10
Célibataire	26	25	27
Nationalité			
UE	90	95	89
Autre	10	5	11
Horaires			
Plein temps	94	97	93
Temps partiel	6	3	7
Type de contrat de travail			
À durée indéterminée	91	93	90
À durée déterminée	5	3	6
Autre	4	4	4
Pays de travail			
France	41	39	42
Belgique	4	6	3
Espagne	7	9	6
Italie	31	34	30
Allemagne	8	7	8
Royaume-Uni	9	4	11

_

²¹ Même si l'étude n'a pas été diffusée à des sites en Suisse, un petit nombre de répondant.e.s a déclaré travailler en Suisse.

Remarques concernant le tableau : l'échantillon de base comprend 6 639 répondant.e.s. L'échantillon d'hommes comprend 1 727 répondants et celui des femmes et autres contient 4 912 répondant.e.s. La totalité des répondant.e.s au sein de l'échantillon ont répondu à la question sur le sexe mais ils/elles n'ont pas tous.tes répondu aux questions sur les autres caractéristiques. Par conséquent, la taille de l'échantillon est moindre pour les autres caractéristiques.

4.3 Propres expériences de violences conjugales

Dans cette étude, il a été demandé aux répondant.e.s d'identifier eux/ellesmêmes s'ils/elles sont actuellement victimes de violences conjugales ou s'ils/elles l'ont déjà été, ce qui renvoie aux expériences propres de violences conjugales. Une définition élargie des violences conjugales a été utilisée ici:

Dans le cadre de cette étude, les violences conjugales correspondent à l'ensemble des actes de violence physique, sexuelle, psychologique ou économique qui se produisent au sein de la famille ou de l'unité conjugale, ou entre conjoints ou partenaires actuel.le.s ou passé.e.s, que l'auteur.e des violences partage le même domicile que la victime, qu'il/elle l'ait partagé par le passé ou que ce ne soit pas le cas. Les violences conjugales peuvent également englober les persécutions sur le chemin du travail et au travail, ainsi que le harcèlement ou les injures proférées par message, par téléphone, par e-mail ou sur les réseaux sociaux. Ces violences peuvent également se poursuivre une fois que la relation a pris fin.

Après avoir pris connaissance de la définition, les répondant.e.s avaient le choix entre quatre réponses:

- Je subis actuellement des violences conjugales de la part d'un.e partenaire actuel.le ou passé.e, ou j'ai subi des violences conjugales de la part d'un.e partenaire actuel.le ou passée.e au cours des 12 derniers mois.
- 2. J'ai subi des violences conjugales de la part d'un.e partenaire actuel.le ou passée.e il y a plus de 12 mois.
- 3. Je n'ai pas subi de violences conjugales de la part d'un.e partenaire actuel.le ou passée.e.
- 4. Ne se prononce pas.

Le tableau 3 présente les pourcentages de répondant.e.s qui déclarent subir ou avoir subi des violences conjugales, avec les hommes dans la première colonne²² et les femmes ou autres dans la deuxième colonne. Au total, pratiquement deux femmes ou autres sur dix (16%) ont déclaré avoir subi des violences conjugales. Le pourcentage chez les hommes est largement inférieur, avec 4%.²³ Chez les femmes, ce chiffre est inférieur à celui enregistré dans le cadre de l'étude de l'Agence européenne des droits fondamentaux (FRA 2015), avec 22% de femmes qui déclaraient avoir subi des violences physiques et sexuelles de la part d'un.e partenaire actuel.le ou d'un.e ancien partenaire et 43% de femmes qui déclaraient avoir subi des violences psychologiques de la part d'un.e partenaire actuel.le ou d'un.e ancien partenaire. L'étude FRA (2015) portait exclusivement sur les femmes.

Environ un cinquième des répondant.e.s. qui ont déjà subi des violences conjugales (22% des victimes actuelles et 17% des victimes dans le passé) déclarent s'être absentées en raison de ces violences.

²² Comme le nombre de personnes déclarant subir actuellement des violences conjugales (option 1) est trop faible, moins de 3% chez les femmes ou autres et moins d'1% chez les hommes, les répondant.e.s qui déclarent subir ou avoir subi des violences conjugales ont été regroupé.e.s. Celles et ceux qui ne se prononcent pas (option 4) sont traité.e.s comme manquant.e.s dans le cadre de l'analyse.

²³ Tous les chiffres ont été arrondis au pourcentage le plus proche.

Par ailleurs, l'étude FRA a été réalisée au travers d'entretiens personnels ou par téléphone et elle ne recourait pas à des questions directes sur les violences conjugales, utilisant à la place les signalements de comportements violents pour établir les cas de violences conjugales. Cela peut éventuellement expliquer cet écart.

Les travaux de Wathen, MacGregor et MacQuarrie (2014) au Canada, contenant des questions similaires à celles de l'étude « OneInThreeWomen », ont constaté que 7% des femmes et 4,1% des hommes déclaraient subir actuellement des violences conjugales, tandis que 37,6% des femmes et 17,4% des hommes avaient subi des violences conjugales par le passé. Par conséquent, le faible nombre de cas de violences conjugales déclarés dans l'étude « OneInThreeWomen » (qui s'élève à 16% chez les femmes et à 4% chez les hommes) semble être anormal. Ce phénomène peut être lié au fait que l'échantillon est plus jeune et mieux formé, mais cela peut également être lié au fait que de nombreuses victimes de violences conjugales ont préféré ne pas remplir le questionnaire. Un autre élément à prendre compte concerne le fait que le questionnaire a été distribué aux salarié.e.s par les entreprises ellesmêmes alors que les études précédentes portaient sur une population plutôt que sur une entreprise ou qu'elles impliquaient un réseau de salarié.e.s plus important, avec des questionnaires distribués de manière active par les syndicats.

Dans la présente étude, le pourcentage de répondant.e.s qui subissent des violences conjugales n'a pas varié de manière significative d'une entreprise à une autre ou d'un pays de travail à un autre. Étant donné que les échantillons sont trop réduits pour mener une analyse par pays ou par entreprise, le tableau 3 indique les violences conjugales par sexe pour la totalité des répondant.e.s.

En ce qui concerne les autres caractéristiques, les pourcentages de répondant.e.s qui subissent ou qui ont subi des violences conjugales sont très similaires d'un groupe d'âge à un autre. Le pourcentage de répondant.e.s qui subissent ou qui ont subi des violences conjugales n'est pas différent sur le plan statistique d'un groupe d'âge à un autre, que ce soit pour les femmes (et autres) ou pour les hommes. Ce point diffère quelque peu des études précédentes qui ont constaté que les salarié.e.s plus jeunes étaient davantage susceptibles de déclarer les violences conjugales subies que les salarié.e.s plus âgé.e.s, tandis que la proportion de celles et ceux ayant déjà subi des violences conjugales augmente avec l'âge. Par ailleurs, les pourcentages ne diffèrent pas non plus en fonction du type de poste. Le pourcentage de celles et ceux qui ont déjà subi des violences conjugales est le même chez les cadres et chez les salarié.e.s, aussi bien pour les femmes et autres que pour les hommes.

La moitié des répondant.e.s. qui ont subi des violences conjugales (59% des personnes qui en sont actuellement victimes et 48% des personnes qui en ont été victimes par le passé) ont déclaré que leur productivité avait diminué en conséquence.

Tableau 3 : Répondant.e.s qui déclarent des expériences de violences conjugales subies par eux/elles-mêmes ou subies par des collègues, par caractéristique démographique (en %)

	Expériences propres de violences conjugales (en %)				
	Hommes	Femmes/autres	Hommes	Femmes/autres	
Sexe	4	16	13	16	
Âge					
18 à 35 ans	4	15	10	12	
36 à 46 ans	4	17	12	15	
46 ans et plus	3	17	17	21	
Formation					
Pas d'études universitaires	3	20	14	17	
University degree and above	4	13	13	15	
Type de poste					
Carde	4	16	18	24	
Salarié.e	4	16	10	12	
Situation de couple					
Marié.e/pacsé.e/vit maritalement	3	12	15	16	
Veuf.ve/divorcé.e/séparé.e	14	38	24	20	
Célibataire	4	16	8	12	

Remarques concernant le tableau : l'échantillon pour les expériences propres de violences conjugales comprend 1 707 répondants masculins et 4 740 répondant.e.s féminines (ou autres). Celles et ceux qui ont répondu « ne se prononce pas » ont été traité.e.s comme manquant.es. L'échantillon pour les violences conjugales chez les collègues comprend 1 615 répondants masculins et 4 573 répondant.e.s féminines (ou autres). Celles et ceux qui ont répondu « ne sait pas » à la question sur les expériences de violences conjugales subies par des collègues ont été codifié.e.s comme « pas de violences conjugales chez des collègues », tandis que celles et ceux qui ont répondu « ne sait pas » ont été traité.e.s comme manquant.es. La totalité des répondant.e.s au sein de l'échantillon ont répondu à la question sur le sexe mais ils/elles n'ont pas tou.te.s répondu aux questions sur les autres caractéristiques. Par conséquent, la taille de l'échantillon est moindre pour les autres caractéristiques.

Toutefois, l'étude constate qu'il existe des différences en fonction des niveaux de formation et des situations de couple. Concernant les niveaux de formation, le pourcentage de répondant.e.s qui déclarent subir ou avoir subi des violences conjugales est plus important chez celles et ceux qui n'ont pas fait d'études universitaires que chez celles et ceux qui sont diplômé.e.s de l'enseignement supérieur pour les femmes et autres, ce qui est également le cas pour les hommes. En ce qui concerne la situation de couple, les pourcentages les plus élevés de violences conjugales actuelles ou passées, aussi bien chez les femmes (et autres) que chez les hommes, correspond aux veuf.ve.s, divorcé.e.s ou séparé.e.s, avec des pourcentages qui sont plus de trois fois supérieurs à ceux relevés chez les personnes actuellement mariées, pacsées ou vivant maritalement. Il s'agit d'un résultat qui a souvent été constaté dans les travaux de recherche sur les violences conjugales (Bowlus et Seitz 2006).

Par conséquent, il est rassurant d'observer que les répondant.e.s qui se trouvent actuellement dans une relation de couple présentent des taux de violences conjugales inférieurs à celles et ceux qui sont veuf.ve.s, divorcé.e.s ou séparé.e.s, ce qui suggère qu'au moins certain.e.s répondant.e.s ont été capables de s'extraire de relations toxiques.

4.4 Expériences de violences conjugales subies par des collègues

Dans le questionnaire, il était demandé aux répondant.e.s s'ils/elles connaissaient au moins un.e collègue subissant ou ayant subi des violences conjugales. Le but était ici de mesurer le niveau de sensibilisation sur les violences conjugales au travail ainsi que les effets potentiels de ces violences subies par un.e collègue sur le travail d'une personne. La troisième et la quatrième colonne du tableau 3 montrent respectivement les pourcentages de répondant.e.s qui ont déclaré connaître un.e collègue souffrant de violences conjugales. Il est important de signaler que les répondant.e.s qui déclarent connaître un e collègue souffrant de violences conjugales est similaire quel que soit le sexe (hommes et femmes ou autres) et qu'il est similaire au total des répondant.e.s qui ont déclaré une expérience de violences conjugales les concernant eux/elles-mêmes. Les femmes (ou autres) déclarent davantage que les hommes qu'elles connaissent un e collègue ayant souffert de violences conjugales, avec un chiffre de 16% contre 13% pour les hommes. En revanche, ces chiffres ne sont pas différents sur le plan statistique et ils suggèrent que sur les sites de travail pris dans leur ensemble, les salariés sont tout autant au courant des violences conjugales subies par leurs collègues que les salariées.

Il est intéressant de souligner que le nombre de personnes ayant connaissance d'un.e collègue victime des violences conjugales augmente avec l'âge. Il peut y avoir ici un effet de vieillissement dans le sens où la probabilité de connaître quelqu'un qui a souffert de violences conjugales augmente avec le temps. Cela peut également être dû au fait que les répondant.e.s plus expérimenté.e.s sont plus à même de discerner les signes de violences conjugales ou au fait que celles et ceux qui souffrent de violences conjugales se sentent plus à l'aise lorsqu'ils/elles partagent leurs expériences avec un.e collègue plus âgé.e. Par ailleurs, la connaissance d'un.e collègue souffrant de violences conjugales est supérieure chez les cadres que chez les salarié.e.s. Là encore, les cadres peuvent être plus à même de discerner les signes de violences conjugales et dans certaines entreprises, ils/elles ont pu bénéficier de formations en la matière. Les cadres peuvent également découvrir des violences conjugales si les salarié.e.s se rapprochent d'eux/elles pour solliciter des aménagements professionnels ou d'autres formes d'aide pour traiter les situations dont ils/elles souffrent.

Concernant le niveau de formation, il existe une légère différence au niveau de la connaissance des cas de violences conjugales subies par un.e collègue en fonction des niveaux de formation. À l'inverse, celles et ceux qui sont divorcé.e.s, séparé.e.s ou veuf.ve.s présentent un pourcentage beaucoup plus élevé de connaissance de collègues ayant souffert de violences conjugales. Par exemple, 20% des répondantes femmes (ou autres) qui sont divorcées, séparées ou veuves connaissent un.e collègue souffrant de violences conjugales, contre 16% chez les femmes (ou autres) mariées, pacsées ou vivant maritalement et 12% chez les célibataires. La tendance est la même chez les répondants hommes, avec 24% des hommes divorcés, séparés ou veufs qui déclarent connaître un.e collègue souffrant de violences conjugales, contre 15% seulement pour les hommes mariés et 8% des hommes célibataires. Ces chiffres peuvent indiquer qu'il est plus facile de révéler des

Plus d'un.e répondant.e sur dix (13% des hommes et 16% des femmes ou autres) connaît un.e collègue ayant subi des violences conjugales et un certain nombre de répondant.e.s ont observé un ou plusieurs signes avant-coureurs.

problèmes avec un.e partenaire à un.e collègue qui a également connu des problèmes de couple.

Il a été demandé à l'ensemble des répondant.e.s s'ils/elles avaient déjà observé des signes avant-coureurs indiquant qu'un.e ou plusieurs collègue.s avaient été victimes ou étaient victimes de violences conjugales. Les répondant.e.s pouvaient choisir plusieurs réponses.

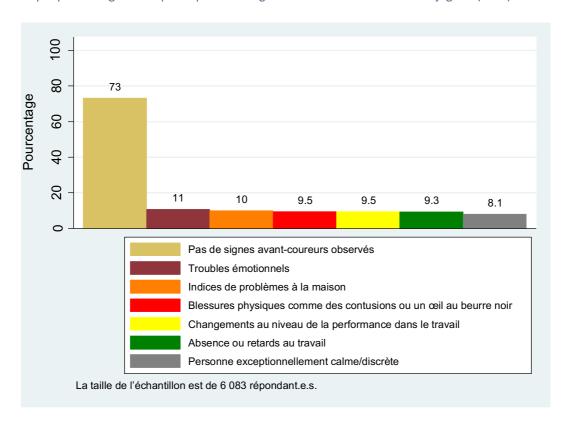
Les graphiques 1a et 1b montrent le pourcentage de répondant.e.s qui ont observé tous les signes ainsi que le pourcentage de répondant.e.s ayant déclaré ne jamais avoir observé de signes, qui s'élève à 73%.²⁴ Par conséquent, l'immense majorité n'a jamais observé de signe avantcoureur. Cela pourrait être bon signe et indiquer que ces répondant.e.s n'ont pas de collègues souffrant de violences conjugales, mais cela peut également indiquer un manque de sensibilisation et de connaissance pour déceler les signes avant-coureurs, ce qui s'inscrit de manière générale dans une logique de silence et de tabou autour des violences conjugales. Les graphiques 1a et 1b montrent également qu'environ 10% des répondant.e.s ont effectivement remarqué des contusions ou des blessures, qu'ils/elles ont reçu de la part du/de la collègue un signe ou une confession de problèmes à la maison, qu'ils /elles ont remarqué des troubles émotionnels chez le/la collègue, qu'ils/elles ont observé que le/la collègue arrivait en retard ou s'absentait du travail, qu'ils/elles ont constaté des changements de productivité chez le/la collègue ou qu'ils/elles ont remarqué que le/la collègue était inhabituellement calme comme autant de signes avant-coureurs. Un nombre plus faible de répondant.e.s ont indiqué avoir remarqué que leurs collègues dédramatisaient leurs problèmes à la maison ou qu'ils/elles recevaient un nombre inhabituel d'appels téléphoniques. Les signes avant-coureurs qui sont moins souvent relevés comprennent la tenue, les demandes spéciales concernant le travail, les messages téléphoniques insultants, les visites perturbatrices sur le lieu de travail et des modifications au niveau de la consommation d'alcool ou de drogues. Comme la somme des pourcentages de chaque catégorie s'élève à plus de 27%, celles et ceux qui observent des signes avant-coureurs sont susceptibles d'en observer plus d'un.

Sur l'ensemble des répondant.e.s. à l'étude, moins de deux sur dix (environ 15% des femmes ou autres et 20% des hommes) connaissaient les ressources à leur disposition sur leur lieu de travail en cas de violences conjugales.

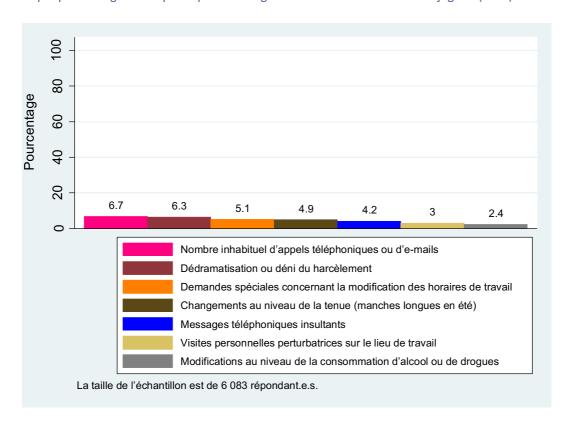
21

²⁴ Ici, les réponses pour les échantillons hommes et femmes (ou autres) sont regroupées car les tendances au niveau des réponses ne sont pas différentes sur le plan statistique d'un sexe à l'autre.

Graphique 1a : Signes indiquant que les collègues subissent des violences conjugales (en %)



Graphique 1b : Signes indiquant que les collègues subissent des violences conjugales (en %)

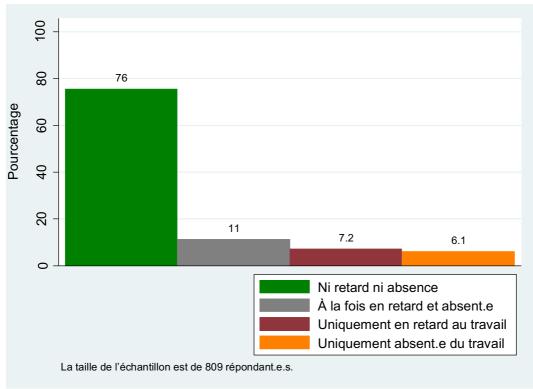


4.5 Effets des propres expériences de violences conjugales sur le travail

Comme indiqué précédemment, les violences conjugales peuvent avoir de nombreux effets sur l'environnement de travail. L'étude a mesuré les effets des violences conjugales sur certains aspects concrets du travail, notamment les retards, l'absentéisme et le présentéisme. Le présentéisme est lié à la productivité d'un.e salarié.e lorsqu'il/elle est présent à son poste. S'il est possible qu'un.e salarié.e ne soit pas en retard ou ne s'absente pas du travail à cause des violences conjugales, il se peut que sa productivité soit malgré tout affectée par le stress, les blessures, le manque de concentration, etc.

Les questions liées à ces aspects du travail ont été posées uniquement aux répondant.e.s qui ont indiqué avoir subi des violences conjugales. En raison du faible pourcentage de cas de violences conjugales signalés et par conséquent de la taille réduite de l'échantillon au niveau de l'entreprise, l'analyse repose sur l'échantillon complet des répondant.e.s qui subissent des violences conjugales.

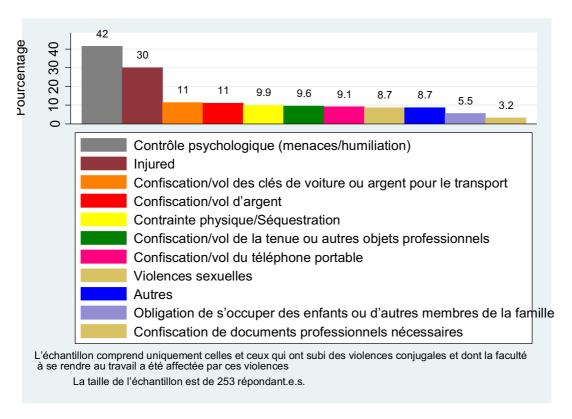
Au niveau des retards et des absences, le graphique 3 montre que 11% de celles et ceux qui ont souffert de violences conjugales déclarent à la fois avoir été en retard et s'être absenté.e.s à cause des violences conjugales. Le graphique 3 montre également que 7,2% déclarent avoir été uniquement en retard, tandis que 6,1% déclarent uniquement s'être absenté.e.s. Par conséquent, l'étude indique qu'un quart des victimes de violences conjugales ont eu des problèmes pour arriver à l'heure au travail ou pour s'y présenter. Il a ensuite été demandé aux répondant.e.s qui ont indiqué avoir eu des difficultés à se rendre au travail à cause des violences conjugales quels sont les obstacles auxquels ils/elles ont été confronté.e.s.



Graphique 3 : Pourcentage de victimes de violences conjugales qui ont déclaré s'être absentées ou avoir été en retard à cause des violences conjugales (en %)

Le graphique 4 montre le pourcentage de celles et ceux qui ont indiqué les moyens par lesquels leur faculté à se rendre au travail a été entravée. Le graphique montre que les deux raisons principales sont le contrôle psychologique (42%), notamment les menaces, et les blessures (30%). Dans un certain nombre de cas, les répondant.e.s déclarent que leur conjoint ou leur partenaire leur a caché quelque chose pour les empêcher de se rendre au travail. Environ 10% déclarent également des moyens plus graves, comme la contrainte physique et la violence sexuelle, tandis que 5% ou moins déclarent des problèmes avec la prise en charge des enfants ou le fait de cacher des documents.



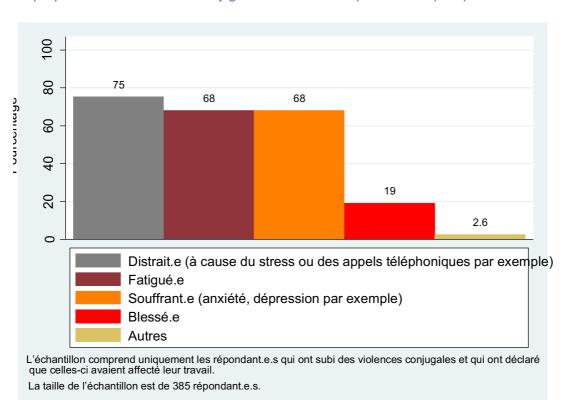


Concernant la productivité, il était demandé aux répondant.e.s ayant subi des violences conjugales si ces violences avaient déjà affecté leur productivité au point de perdre leur emploi ou de craindre de le perdre. Au total, 5% des répondant.e.s ont déclaré avoir **perdu un emploi à cause des violences subies**, tandis que 30% des répondant.e.s ont indiqué avoir eu **peur de perdre leur emploi** en raison de ces violences. Enfin, 24% des répondant.e.s ont déclaré avoir dû **prendre des congés**.

Parmi celles et ceux qui ont souffert de violences conjugales, 50% ont déclaré que leur **productivité** avait été affectée. Le graphique 5 montre le pourcentage de répondant.e.s qui ont souffert d'effets particuliers, ce qui concerne celles et ceux ayant indiqué que leur travail avait été affecté de manière négative par les violences conjugales. Majoritairement, les répondant.e.s ont indiqué qu'en raison des violences conjugales, ils/elles étaient distrait.e.s (75%), souffrant.e.s (68%) et/ou fatigué.e.s (68%) au travail. Un pourcentage plus faible de répondant.e.s ont déclaré que leur travail avait été affecté par des blessures, à hauteur de 19%. Ces résultats expriment les effets des violences conjugales sur le présentéisme et la productivité au travail, avec des salarié.e.s stressé.e.s, souffrant.e.s et/ou fatigué.e.s qui ne sont pas en mesure d'être totalement performant.e.s dans leur travail.

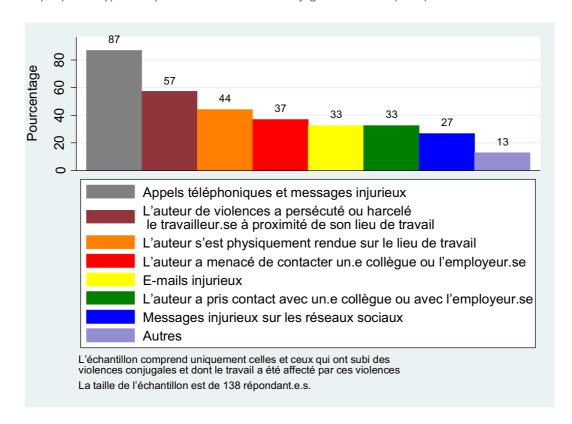
Outre leur productivité qui s'en trouve affectée, 16% de celles et ceux qui ont subi des violences conjugales indiquent en avoir subi jusque sur leur lieu de travail (ou à proximité).

Le graphique 6 montre le pourcentage pour chaque **type de violences conjugales** déclarées au travail. Il ressort clairement du graphique 6 que les répondant.e.s qui ont subi des violences conjugales au travail en ont subi sous plusieurs formes. Le principal type de violences conjugales au travail est la réception d'appels téléphoniques et de messages injurieux à hauteur de 87%, 33% des répondant.e.s signalant des e-mails injurieux et 27% des messages injurieux sur les réseaux sociaux. Les deuxième et troisième catégories les plus importantes correspondent aux persécutions ou au harcèlement du/de la répondant.e par son/sa partenaire sur le lieu de travail ou à proximité, ou la présence physique de celui/celle-ci au travail, avec 57% et 44% respectivement. Plus d'un tiers des répondant.e.s ont également signalé que leur partenaire avait pris contact avec des collègues (37%) ou menacé de contacter des collègues (33%). Certain.e.s répondant.e.s ont eu le sentiment que non seulement leur travail avait été affecté, mais que les violences avaient également affecté le travail de leur.s collègue.s. Parmi celles et ceux qui ont souffert de violences conjugales, 12% ont eu le sentiment que ces violences ont affecté leurs collègues.



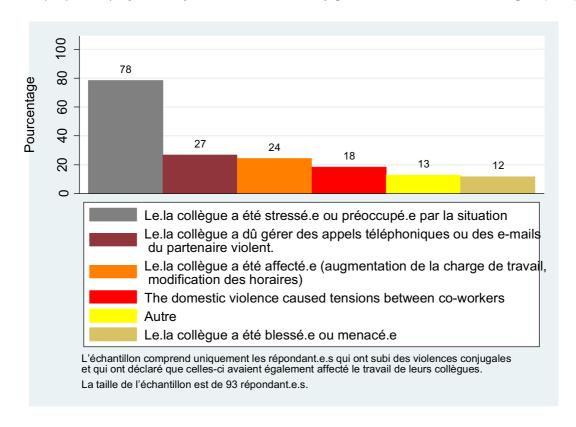
Graphique 5 : Effets des violences conjugales sur le rendement professionnel (en %)

Graphique 6 : Types d'expériences de violences conjugales au travail (en %)



Le graphique 7 montre les **formes sous lesquelles les répondant.e.s pensent que leurs collègues ont été affecté.e.s**. Au sein de ce groupe, l'immense majorité de répondant.e.s (78%) ont eu le sentiment que leurs violences conjugales avaient provoqué du stress ou de l'anxiété chez leurs collègues ; 27% ont indiqué que leur collègue avait dû gérer des appels téléphoniques du/de la partenaire violent.e et 24% ont eu le sentiment que la productivité de leur collègue a été affectée. Dans une moindre mesure, les violences conjugales ont affecté la relation avec les collègues (18%) ou ces collègues ont été blessé.e.s ou menacé.e.s (12%).

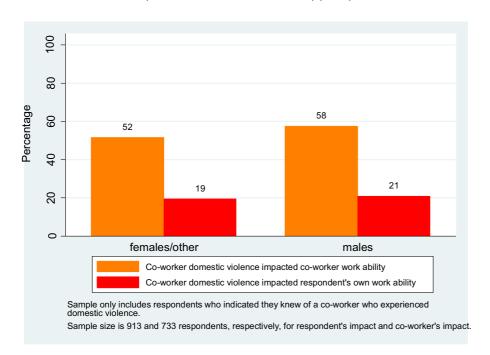
Graphique 7 : Aperçu de la façon dont les violences conjugales affectent le travail des collègues (en %)



4.6 Effets sur le travail des expériences de violences conjugales subies par les collègues

Il était demandé aux répondant.e.s qui ont indiqué connaître un.e collègue souffrant ou ayant souffert de violences conjugales d'indiquer la manière dont le travail du/de la collègue ainsi que le leur avait été affecté par ces violences. Plus de 50% des répondant.e.s pensent que le travail de leur collègue a été affecté, tandis qu'environ 20% pensent que leur propre travail a été affecté par les violences subies par leur collègue. Ce dernier chiffre est intéressant car seulement 12% de celles et ceux qui ont subi des violences conjugales pensent que les violences dont ils/elles ont été victimes ont affecté le travail de leurs collègues. Par conséquent, il est possible que les victimes de violences conjugales ne se rendent pas totalement compte des effets qu'ont ces violences sur les autres au travail. Le graphique 8 va plus loin et sépare ces résultats en fonction du sexe, montrant que 58% des hommes pensent que le travail de leur collègue a été affecté, tandis que ce chiffre est de 52% chez les femmes (et autres). Un pourcentage similaire d'hommes (21%) et de femmes et autres (19%) pensent que leur propre travail a été affecté.

Graphique 8 : Pourcentage de répondant.e.s déclarant que les violences conjugales subies par des collègues ont affecté leur travail (femmes ou autres et hommes) (en %)

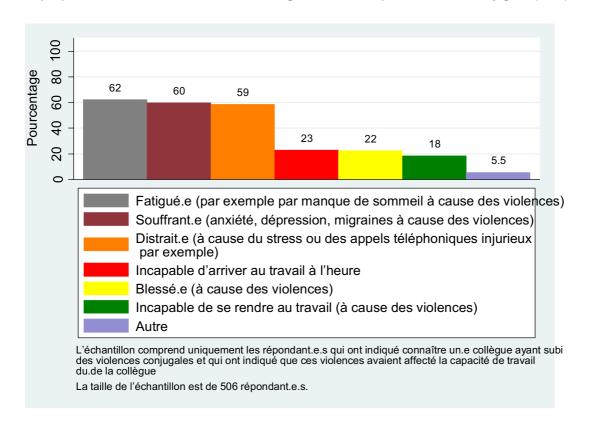


Le graphique 9 indique la manière dont les répondant.e.s pensent que le travail de leur collègue a été affecté²⁵. Une grande majorité de répondant.e.s ont la sensation que leurs collègues se sont rendu.e.s au travail fatigué.e.s (62%) ou souffrant.e.s (60%) ou qu'ils/elles ont été distrait.e.s au travail (59%) à cause des violences conjugales. Un pourcentage moins important de répondant.e.s a eu la sensation que les violences ont obligé leur collègue à être en retard (23%), blessé.e (22%) ou absent.e (18%). Sur la base de ces résultats et en adoptant le point de vue d'un.e collègue, il apparaît que les problèmes de présentéisme sont plus importants que les retards ou l'absentéisme.

-

²⁵ Le graphique 9 regroupe les réponses des hommes et des femmes ou autres car les taux de réponse ne varient pas en fonction du sexe.

Graphique 9 : Manière dont le travail d'un.e collègue a été affecté par les violences conjugales (en %)



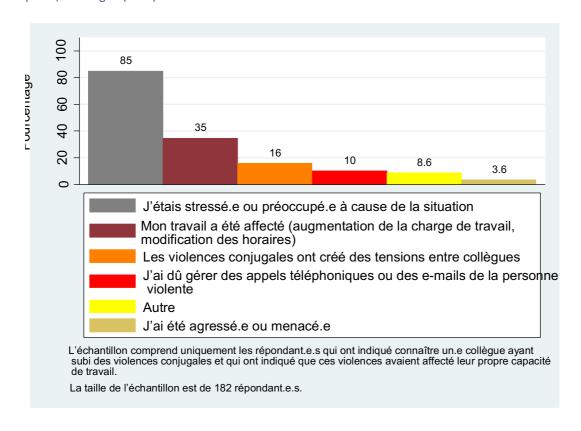
La comparaison du graphique 9 et du graphique 5 indique que la propre perception d'un.e salarié.e quant à la manière dont les violences conjugales ont affecté son travail (graphique 5) est très similaire à la manière dont les répondant.e.s perçoivent les effets de ces violences sur le travail de leur collègue (graphique 9). Les taux pour les trois effets principaux sont plus élevés chez les victimes de violences conjugales que chez les collègues observateurs.trices mais les tendances sont sensiblement les mêmes, ce qui suggère qu'il s'agit d'effets réels au travail.

Enfin, le graphique 10 indique les façons dont le travail a été affecté par les violences conjugales subies par un.e collègue pour celles et ceux qui ont déclaré que leur travail avait été affecté²⁶. Le facteur numéro un qui est indiqué est le stress ou l'anxiété concernant les violences conjugales subies par le/la collègue, à hauteur de 85%. La deuxième catégorie signalée est le fait de voir son propre travail être affecté, à hauteur de 35%. Des pourcentages plus faibles sont enregistrés concernant les tensions avec le/la collègue (16%) et les appels téléphoniques du/de la partenaire violent.e (10%), très peu de répondant.e.s indiquant avoir été agressé.e.s ou blessé.e.s (moins de 5%). Ces résultats correspondent bien à ceux présentés dans le graphique 7. Il est intéressant de remarquer qu'un.e répondant.e est moins enclin.e à observer les effets des violences conjugales dont il/elle souffre lui/elle-même sur un.e collègue, notamment en termes de stress et de rendement professionnel, mais qu'il/elle est plus enclin.e à penser que ces violences ont provoqué des tensions avec le/la collègue que ce que pense le/la collègue lui/elle-même.

29

²⁶ Le tableau 10 regroupe les réponses des hommes et des femmes ou autres car les taux de réponse ne varient pas en fonction du sexe.

Graphique 10 : Manière dont le travail du/de la répondant.e a été affecté par les violences conjugales subies par le/la collègue (en %)



4.7 Connaissance des mécanismes de soutien et discussion des violences conjugales au travail

Cette partie étudie le niveau de connaissance, chez les répondant.e.s à l'étude, des mécanismes de soutien qui sont à leur disposition au travail ainsi que l'accès à ces mécanismes pour les victimes de violences conjugales. Le tableau 4 montre que moins de deux répondant.e.s sur dix (15% des femmes ou autres et 20% des hommes) savaient que des ressources étaient à leur disposition sur leur lieu de travail pour lutter contre les violences conjugales. La connaissance des ressources disponibles pour soutenir les victimes de violences conjugales semble augmenter avec l'âge et elle est plus importante chez les cadres tout en restant dans l'ensemble étonnamment faible.

Tableau 4 : Connaissance des mécanismes de soutien contre les violences conjugales mis en place par l'employeur.euse ou syndicat (ensemble des répondant.e.s à l'étude) (en %)

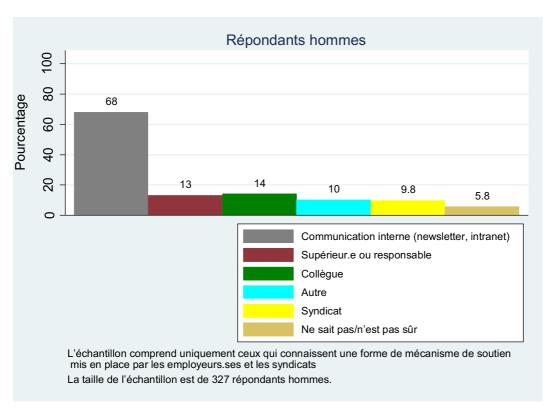
	Hommes (%)	Femmes/autres (%)	
Sexe	20	15	
Âge			
18 à 35 ans	15	12	
36 à 46 ans	19	16	
46 ans et plus	25	18	
Type de poste			
Cadre	26	20	
Salarié	16	13	

Remarques concernant le tableau : 4 186 femmes ou autres et 1 706 hommes ont répondu à la question sur la connaissance. Les tailles de l'échantillon se réduisent pour les autres caractéristiques démographiques car certain.e.s répondant.e.s n'ont pas répondu aux questions sur ces caractéristiques démographiques.

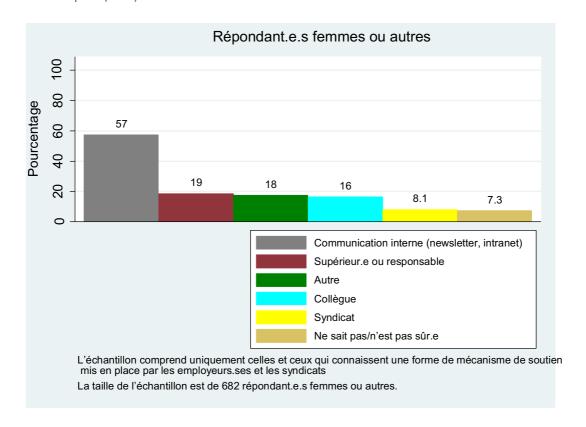
Les graphiques 11a et 11b montrent de quelle façon les répondant.e.s qui connaissaient ces ressources en ont appris l'existence, avec les hommes d'un côté et les femmes ou autres de l'autre. La plupart du temps, les répondant.e.s ont indiqué qu'ils avaient eu connaissance de ces ressources au travers de communications internes. C'est le cas de 68% des hommes et de 57% des femmes (ou autres). Le deuxième moyen le plus cité est un.e supérieur.e ou un.e collègue, aussi bien chez les hommes que chez les femmes (ou autres), mais les pourcentages sont beaucoup plus faibles. Les syndicats constituent une source d'information très limitée, mais cela est peut-être dû au fait que les salarié.e.s ne contactent pas naturellement les syndicats pour parler des violences conjugales subies à la maison, même si les syndicats abordent de plus en plus cette question lors de leurs négociations avec les employeur.euse.s.

Dans l'ensemble, il apparaît que les répondant.e.s connaissaient très peu les mécanismes de soutien existants et qu'ils/elles en avaient eu connaissance principalement au travers d'e-mails ou de sites internet.

Graphique 11a : Moyen par lequel les répondants hommes ont eu connaissance des ressources de l'entreprise (en %)



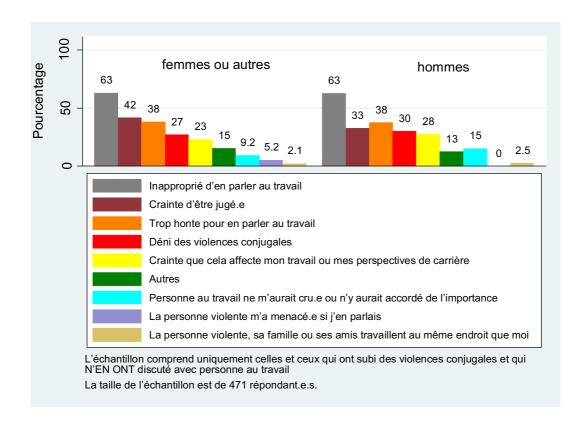
Graphique 11b : Moyen par lequel les répondant.e.s femmes (ou autres) ont eu connaissance des ressources de l'entreprise (en %)



Les répondant.e.s ayant subi des violences conjugales ont dû donner les mécanismes de soutien qu'ils/elles avaient utilisé au travail. Il leur été demandé s'ils/elles avaient discuté de ces expériences avec quelqu'un au travail. Cela a été le cas pour 37% d'entre eux/elles, tandis que 63% ont déclaré n'en avoir parlé à personne.

Le graphique 12 présente les raisons pour lesquelles les femmes ou autres et les hommes n'en ont discuté avec personne au travail. Dans les deux groupes, pour 63% des répondant.e.s, la réponse la plus courante est qu'ils/elles pensaient qu'en discuter au travail n'était pas approprié. Les autres raisons le plus souvent invoquées ont été la peur et la honte, puis le déni et la crainte que cela affecte leur travail ou leurs perspectives de carrière. Un pourcentage plus important d'hommes a déclaré qu'ils pensaient que personne ne les croirait, avec 15% contre 9,6% chez les femmes (ou autres). Très peu de répondant.e.s n'ont pas parlé des violences conjugales qu'ils subissaient par peur que leur partenaire ne les agresse. Parmi celles et ceux qui ont discuté avec quelqu'un des violences conjugales subies, un total de 85% en a discuté avec un.e collègue tandis que 38% en ont discuté avec leur responsable ou leur supérieur.e. Moins de 10% en ont discuté avec leur service des ressources humaines et moins de 5% avec la personne désignée pour traiter les situations de violences conjugales ou avec leur syndicat.

Graphique 12: Raisons pour lesquelles un e salarié e n'a pas discuté des violences conjugales au travail (en %)

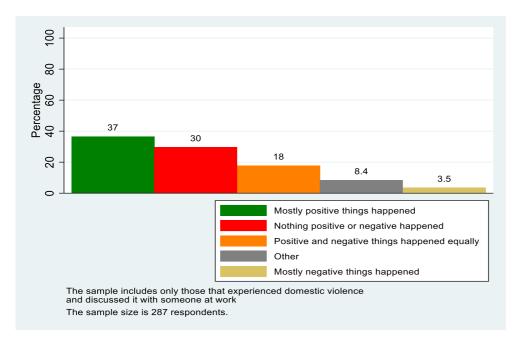


Le graphique 13 présente le résultat des discussions pour celles et ceux qui ont discuté avec quelqu'un au travail des violences conjugales subies²⁷. 37% ont déclaré que des choses majoritairement positives se sont produites suite aux discussions, pour 30% qui ont déclaré que rien n'avait changé et 18% qui ont déclaré que certaines choses positives et certaines choses négatives s'étaient produites. Très peu de répondant.e.s ont indiqué que des choses majoritairement négatives s'étaient produites.

-

²⁷ En raison de la taille réduite de l'échantillon, les hommes et les femmes ou autres sont regroupé.e.s dans le graphique 13.

Graphique 13 : Description des résultats après avoir discuté avec quelqu'un au travail des violences conjugales subies (en %)



4.8 Résultats liés aux coûts des violences conjugales

Comme cela a été souligné plus haut, il y a eu jusqu'à ce jour très peu de travaux concrets visant à chiffrer l'impact des violences conjugales pour une entreprise ou un lieu de travail. Cette étude a donc été conçue pour essayer de contribuer à la recherche naissante sur ce sujet. Dans le cadre d'une étude, il existe deux moyens de mesurer les coûts liés aux violences conjugales pour une entreprise. La première méthode a été développée par Vara-Horna (2014, 2015) et consiste à demander à l'ensemble des salarié.e.s d'indiquer la fréquence de leurs retards, de leurs absences ou de leur présentéisme au travail (productivité réduite) sur une période donnée qui correspondra généralement au mois ou à l'année précédent. Ensuite, celles et ceux qui sont identifié.e.s comme des victimes de violences conjugales sont comparé.e.s à celles et ceux qui n'ont jamais subi de violences conjugales. Par exemple, on compare la différence entre le nombre d'absences sur la période chez celles et ceux qui ont subi des violences conjugales et chez celles et ceux qui n'en ont pas subi. La différence est ensuite attribuée aux violences conjugales et elle peut être chiffrée sous forme d'un salaire moyen pour l'entreprise ou par groupes spécifiques en fonction des informations démographiques de la série de données. Ces coûts peuvent être calculés pour chacune des catégories : absentéisme, retards et présentéisme, avec des hypothèses qui doivent être formulées quant à la fraction de la journée attribuée à une perte de productivité à cause d'un retard ou du présentéisme. Ces coûts sont ensuite cumulés au niveau de l'entreprise à condition que les données soient représentatives des caractéristiques démographiques des salarié.e.s de l'entreprise.

La seconde méthode, adoptée par l'étude « OneInThreeWomen », consiste à demander directement aux victimes de violences conjugales d'indiquer le nombre de fois où ils/elles ont été en retard ou le nombre de fois où ils/elles se sont absenté.e.s de leur travail à cause des violences conjugales. Elle consiste également à leur demander si leur productivité a déjà été affectée de manière négative par les violences conjugales. Cette méthode exige que les répondant.e.s soient conscient.e.s des effets de ces violences sur leur travail et qu'ils/elles soient prêt.e.s à les reconnaître eux/elles-mêmes. En se basant sur ces déclarations en nombre d'absences, de retards et de fois où le travail a été affecté de manière négative, il est possible de chiffrer directement les coûts en utilisant un salaire moyen ou le salaire du/de la répondant.e, cas échéant. Enfin, si les données sont représentatives des caractéristiques démographiques au sein de la société, les coûts peuvent ensuite être agrégés au niveau de l'entreprise.

En ce qui concerne les coûts, les résultats présentés dans les parties précédentes indiquent que les retards, l'absentéisme et le présentéisme peuvent être des problèmes pour celles et ceux qui subissent des violences conjugales ou qui en ont subi par le passé. De plus, ces effets peuvent être aggravants. Par exemple, chez celles et ceux qui ont déclaré que les violences conjugales avaient affecté leur faculté à se rendre au travail, 72% ont indiqué que ces violences avaient également affecté leur productivité de manière négative.

Au total, 55% de celles et ceux qui ont déjà subi des violences conjugales ont déclaré que ces violences ont affecté leur travail par au moins l'une des trois formes suivantes : retards, absentéisme ou présentéisme.

Ces résultats indiquent que pour beaucoup de salarié.e.s qui subissent des violences conjugales, ces violences ont un impact au travail. Ces effets se traduisent à leur tour par des coûts pour les employeur.euse.s en raison de perte de productivité, de périodes d'indisponibilité, du remplacement de salarié.e.s et des collègues qui doivent supporter la charge de travail des collègues victimes. On s'attend à ce que les coûts soient supérieurs pour celles et ceux qui subissent actuellement des violences conjugales par rapport à celles et ceux qui en ont subi il y a plus de 12 mois. On peut le constater en analysant le pourcentage ci-dessus de répondant.e.s ayant subi des violences, qui ont vu leur travail être affecté, en fonction du moment où ces violences se sont produites. Cela a été le cas pour 65% des personnes actuellement victimes contre 53% pour celles et ceux ayant subi des violences il y a plus de 12 mois. Ici, les hommes et les femmes (ou autres) ont été regroupé.e.s en raison du faible nombre de répondant.e.s qui ont déclaré par sexe subir actuellement des violences conjugales²⁸.

Les réponses à l'étude provenant de l'échantillon de répondant.e.s des six entreprises participantes permettent d'identifier des indicateurs de coûts supportés par les entreprises. Au niveau des retards et de l'absentéisme, 42% de celles et ceux qui subissent actuellement des violences conjugales et 30% de celles et ceux qui en ont subi par le passé déclarent avoir eu des problèmes pour se rendre au travail par le passé (qu'il s'agisse de retards ou d'une absence). Au niveau des retards, cela représente 29% des victimes actuelles et 17% des victimes passées. Au niveau de l'absentéisme, 22% des victimes actuelles et 17% des victimes passées déclarent avoir déjà été absent.e.s.

Les coûts qui sont indiqués sur une période donnée sont plus pertinents pour chiffrer ces effets. Dans l'étude, il a été demandé à celles et ceux qui ont indiqué avoir été en retard (ou absent.e.s) le nombre de fois (en jours) que cela a représenté au cours des 12 derniers mois. 63% des victimes actuelles et 24% des victimes passées ont été en retard au cours des 12 derniers mois. Parmi elles, 52% des victimes de violences conjugales actuelles et 39% des victimes passées ont été en retard plus de cinq fois. Chez celles et ceux qui ont signalé des absences en raison de violences conjugales, 50% des victimes actuelles et 30% des victimes passées ont déclaré avoir été absent.e.s au cours des 12 derniers mois Parmi ces victimes, 41% des victimes actuelles et 41% des victimes passées déclarent avoir été absent.e.s plus de 5 jours au cours de l'année écoulée.

En termes de rotation des emplois, 8% des victimes actuelles et 4% des victimes passées déclarent avoir perdu un emploi à cause de ces violences. Cela suggère que la rotation des emplois provoquée par les violences conjugales ne constitue peut-être pas un coût important pour les entreprises. Cela étant, il a uniquement été demandé aux répondant.e.s s'ils/elles avaient déjà perdu un emploi à cause des violences conjugales et non pas s'ils/elles avaient quitté d'eux/elles-mêmes un emploi à cause de ces violences. Il est donc possible que le taux de rotation réel soit supérieur. Ceci dit, 42% des victimes actuelles et 28% des victimes passées ont déclaré avoir craint que les violences

coûts financiers fiables sur le plan statistique. Par conséquent, les résultats sont présentés uniquement à titre informatif.

²⁸ Dans toute cette partie, les hommes et les femmes ont été regroupé.e.s afin de créer un échantillon suffisamment large pour rendre les estimations utiles. En raison du faible nombre de répondant.e.s qui ont déclaré des violences conjugales, notamment des cas de violences conjugales actuelles, et du faible nombre de répondant.e.s qui ont indiqué l'effet des violences conjugales en termes d'absences, de retards et de rendement professionnel, il n'est pas possible de calculer des

conjugales affectent leur productivité au point de perdre leur emploi, ce qui suggère que des politiques visant à dissiper ces craintes ou à aider à traiter les violences conjugales seraient bénéfiques pour leur productivité.

Au niveau du présentéisme, il existe davantage d'éléments qui indiquent que les violences conjugales représentent un coût pour le lieu de travail résultant d'une baisse de la productivité, avec 49% des victimes actuelles et 48% des victimes passées qui indiquent que leur productivité a été affectée de manière négative par le passé en raison de ces violences. Malheureusement, l'étude n'a pas pu dater les problèmes de présentéisme car il n'a pas été demandé aux répondant.e.s qui subissent des violences d'indiquer à quel moment cette baisse de productivité s'est produite. Grâce aux résultats sur les retards et les absences, on peut supposer qu'environ 50 à 60% des victimes de violences conjugales actuelles (25 à 30% pour les victimes de violences conjugales passées) qui signalent des effets négatifs sur leur productivité ont constaté ces effets négatifs sur les 12 derniers mois.

Pour conclure, l'étude montre que les effets des violences conjugales au travail sont plus marqués pour les personnes qui subissent actuellement des violences conjugales que pour les personnes qui en ont subi par le passé. Néanmoins, les effets restent présents pour un certain nombre de personnes qui ont subi des mauvais traitements plus d'un an auparavant. Les effets sont omniprésents dans la mesure où ils affectent de nombreux domaines de leur travail – retards, absentéisme et présentéisme ou productivité – et ils se traduisent par une crainte de perte d'emploi pour les victimes ainsi que par un travail et du stress supplémentaires pour les collègues. En dernier lieu, comme cela a été démontré dans d'autres travaux de recherche, ils entraînent des coûts pour les entreprises. Une baisse de la production ou du chiffre d'affaires, les coûts de protection des victimes ainsi que les coûts de rotation et de remplacement du personnel font partie des formes sous lesquelles les violences conjugales nuisent aux résultats financiers des entreprises.

5. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

Les entreprises du réseau « OneInThreeWomen » sont conscientes du rôle qu'elles jouent pour soutenir les victimes de violences conjugales et pour combattre les effets de ces violences au travail. Certaines entreprises ont déjà fait des progrès significatifs au niveau de la formation et de la mise en place de politiques en la matière, tandis que d'autres commencent à peine à s'engager dans cette voie. En prévoyant des interventions, des informations, des formations et un soutien pour les salarié.e.s, les entreprises peuvent jouer un rôle important dans la prévention des violences conjugales pour éviter notamment qu'elles se répètent et qu'elles dégénèrent avec des conséquences graves, voire fatales, pour les victimes.

Si elles adoptent un rôle proactif, les entreprises peuvent combattre l'impact des violences conjugales au travail en formant les responsables et les collègues à en déceler les indices, à intervenir au travers de réponses rapides et adaptées aux besoins des salarié.e.s victimes, à fournir des informations et à travailler en partenariat étroit avec les services spécialisés.

Les entreprises du réseau « OneInThreeWomen » participent déjà à des formations et à d'autres actions de sensibilisation au travers du projet CEASE de la Fondation FACE, co- financé par la DG Justice de la Commission Européenne. Plusieurs entreprises ont établi (ou sont sur le point d'établir) des politiques d'entreprises et/ou des mécanismes d'intégration contre les violences conjugales, notamment dans le cadre du renouvellement des conventions collectives sur l'égalité professionnelle femmes-hommes. Il s'agit là d'évolutions très prometteuses qui aideront à progresser encore davantage dans la mise en place de mécanismes de soutien importants pour les victimes et qui permettront aux entreprises de jouer un rôle décisif dans la lutte contre les violences conjugales dans le cadre d'une stratégie de prévention globale que la Convention d'Istanbul a répartie entre plusieurs parties prenantes.

« Les entreprises doivent permettre de « trouver » plus facilement quelqu'un à qui parler en cas de violences conjugales et cela ne doit pas viser uniquement les femmes. Les hommes sont eux aussi victimes de violences et ils ont beaucoup de mal à en parler. »

Recommandations

1. Continuer à bâtir des programmes au niveau des entreprises pour promouvoir de manière active l'égalité femmes-hommes

- Toutes les recommandations ont un point commun : continuer à bâtir des programmes au niveau des entreprises pour promouvoir de manière active l'égalité femmes-hommes.
- Les hommes et les femmes dirigeant.e.s peuvent servir d'exemples pour combattre les stéréotypes de genre auprès de l'ensemble des salarié.e.s en s'efforçant de travailler avec les hommes pour promouvoir un changement positif au niveau des normes sociales relatives à la violence et à la masculinité.

2. Concevoir un guide pratique « OneInThreeWomen » pour les actions de sensibilisation

- Un guide pratique pourrait être un outil utile dans le cadre de la sensibilisation, grâce au modèle « identifier, répondre et signaler » qui pourrait servir d'exemple pour sensibiliser les cadres et les salarié.e.s aux violences conjugales.
- Des études de cas pratiques anonymisées qui seraient issues du réseau d'entreprises « OneInThreeWomen » et qui présenteraient des scénarios réels pourraient constituer un moyen de sensibilisation efficace
- Il pourrait également indiquer comment les entreprises peuvent fournir des services de soutien aux salarié.e.s et détailler ce que les salarié.e.s peuvent attendre de la part de leur entreprise.
- Les cadres et les collègues pourraient également bénéficier de conseils sur la manière d'établir des conversations confidentielles avec les victimes de violences conjugales sans porter aucun jugement.
- Il est également important d'intégrer des informations sur les services de soutien spécialisés que les cadres ou les collègues peuvent consulter en cas d'inquiétude concernant une personne qui est susceptible de subir des violences conjugales.

3. Créer un réseau de « porte-paroles » contre les violences conjugales au sein de chaque entreprise

 En s'inspirant de l'expérience du programme de formation des porteparoles de la Fondation Kering, chaque entreprise peut s'assurer que chacun de ses sites compte un.e salarié.e qui aura été désigné.e par l'entreprise, qui aura reçu une formation adéquate et qui sera à même de fournir des conseils et un soutien confidentiels aux salarié.e.s concerné.e.s.

4. Créer des politiques d'entreprise sur les violences conjugales au travail

Une politique qui serait élaborée en consultation avec les salarié.e.s et les syndicats peut fixer les mécanismes de soutien que propose la

« Il est important d'aider les collègues qui ont ce type de problèmes. Souvent, on se rend compte qu'il est trop tard et on encourage même des comportements qui peuvent blesser. Vous pourriez nous dire comment agir dans ces cas-là car souvent nous suivons la logique de « ne pas déranger ou ne pas importuner » la personne concernée. »

société en termes d'assistance sociale, de congés payés ou sans solde, d'horaires de travail flexibles, de plans de sécurité et de signalement aux services spécialisés, entre autres dispositions. La politique pourrait

inclure des clauses contre les représailles et des clauses de confidentialité, mais également les rôles et les responsabilités de l'entreprise et des supérieur.e.s hiérarchiques.

- En travaillant ensemble, les entreprises de « OneInThreeWomen » et la Fondation FACE sont bien placées pour élaborer des modèles de politiques et de plans d'action contre les violences conjugales pour accompagner les entreprises.
- Encourager les entreprises qui ont déjà adopté des politiques ou qui sont sur le point de les adopter à les partager au sein du réseau.
- Le modèle de politique doit également comprendre des méthodes fondées sur des éléments factuels pour vérifier et évaluer l'efficacité des politiques en vue de les modifier à l'avenir.

5. Organiser des formations et des sessions de sensibilisation à tous les niveaux de l'entreprise

- La formation en ligne « OneInThreeWomen » qui est en train d'être déployée par la Fondation FACE pourrait constituer la base d'un guide de formation (en complément du guide pratique recommandé ci-dessus) pour aider les entreprises à créer leurs propres programmes de formation continue au sein de leurs services.
- La formation peut permettre de s'assurer que l'ensemble des salarié.e.s est au courant des politiques, des procédures et des mécanismes de soutien à leur disposition s'ils/elles subissent des violences conjugales.
- Un partenariat avec des organisations spécialisées dans la lutte contre les violences conjugales peut alimenter la formation et aider à réaliser ce travail. Chaque entreprise peut élaborer un plan de sensibilisation sur l'ensemble de ses lieux de travail et de ses sites en s'associant à des organisations spécialistes des violences conjugales.
- Même si toutes les entreprises du réseau « OneInThreeWomen » ont mis en place des systèmes de soutien, les salarié.e.s ne sont pas toujours au courant des éléments à leur disposition et ils/elles peuvent être réticent.e.s à utiliser ces services. Rompre le silence est fondamental pour que les salarié.e.s réalisent qu'ils/elles peuvent accéder à ces mécanismes de soutien en toute sécurité, sans avoir à craindre des représailles ou une violation de la confidentialité.
- Chaque entreprise doit élaborer un plan de sensibilisation sur l'ensemble des lieux de travail et des sites en s'associant à des organisations spécialistes des violences conjugales lorsque cela est pertinent.

« Je crois que les cadres devraient bénéficier de davantage de formations en la matière, car j'ai été confronté à des signes de violences conjugales au magasin et j'ai été amené à traiter des problèmes de santé mentale. En tant que cadre, il est important pour moi et mon équipe de direction de bénéficier d'une formation sur ces questions si importantes afin de savoir comment les identifier et comment les traiter. »

6. Poursuivre le développement de programmes d'assistance aux salarié.e.s

- Au sein de l'entreprise, les infirmiers.ères, les médecins, les assistant.e.s sociaux.les et le personnel d'aide qui assurent des services dans le cadre d'un programme d'assistance aux salarié.e.s ou d'un service d'assistance sociale de la société peuvent également avoir besoin d'une formation et/ou de conseils précis sur les effets et les signes avant-coureurs des violences conjugales, ainsi que sur la manière d'y répondre de manière efficace en toute confidentialité.
- Les salarié.e.s auront besoin de rappels réguliers indiquant qu'ils/elles peuvent demander de l'aide grâce au programme d'assistance aux salarié.e.s ou à un autre programme de soutien de leur entreprise. Les entreprises peuvent utiliser des voies de communication interne pour s'assurer que ces messages ne sont pas largement diffusés.

7. Impliquer les hommes et les femmes, notamment les dirigeant.e.s de l'entreprise, pour en faire des défenseur.euse.s de la lutte qui vise à mettre fin aux violences conjugales

- Il est fondamental que les hommes et les femmes, notamment les dirigeant.e.s de l'entreprise, soient des défenseur.euse.s de la lutte qui vise à mettre fin aux violences conjugales.
- Les directeur.rice.s généraux.ales et les cadres dirigeant.e.s en particulier jouent un rôle influent pour aider à améliorer la couverture médiatique ainsi que la sensibilisation au niveau de la société en général, ce qui permet d'envoyer un message puissant aux salarié.e.s indiquant que l'entreprise prend très au sérieux les services qu'elle assure et/ou qu'elle crée.

8. Traiter les risques qu'impliquent les auteur.e.s de violences conjugales sur le lieu de travail

- Avec l'aide de spécialistes, les entreprises doivent poursuivre leur travail sur la manière dont les cadres et le personnel des ressources humaines de l'entreprise, au même titre que les délégué.e.s syndicaux.les, peuvent travailler avec les auteur.e.s de violences conjugales qui sont également des salarié.e.s.
- Cela comprend la réalisation d'une analyse de risques sur le lieu de travail et la mise en œuvre de procédures de discipline progressives pouvant aller, au besoin, jusqu'au licenciement. Il est également très important d'apprendre quand et comment renvoyer les salarié.e.s vers des programmes de traitement pour les auteur.e.s de violences conjugales.

9. Partager les bonnes pratiques au travers de l'apprentissage mutuel

Enfin, il existe pour les entreprises un potentiel énorme au niveau du partage des ressources pratiques, des bonnes pratiques et de l'apprentissage. Des séminaires réguliers d'apprentissage collaboratif peuvent promouvoir l'échange d'informations sur toute une série de sujets liés à des problèmes nouveaux ou émergents au fur et à mesure que ceux-ci apparaissent.

« Sensibiliser les cadres dirigeants, les directeur.rice.s adjoint.e.s et les cadres me paraît essentiel: notamment en ce qui concerne le devoir d'assistance à un.e salarié.e qui incombe à l'employeur.euse. »

 La Fondation FACE ou un groupement d'entreprises pourraient accorder une récompense aux entreprises qui défendent la prévention contre les violences conjugales et qui soutiennent les victimes, avec par exemple un programme de certification ou un « badge » remis aux entreprises qui prennent des mesures appropriées pour traiter le problème dans leurs centres de travail et qui sont leaders sur ces questions au niveau de la collectivité.

BIBLIOGRAPHIE

Ashe, S., Duvvury, N., Raghavendra, S., Scriver, S., and O'Donovan, D. (2017). Methodological Approaches for estimating the Economic Costs of Violence against Women and Girls. What Works. London: UK Aid.

Bowlus, A. J. and Shannon Seitz, S. (2004) Domestic Violence, Employment, and Divorce, *International Economic Review*, 47 (4), 2006, 1113-1149.

Center for Domestic violence Prevention (2013) Economic costs of domestic violence in Uganda. CDVP.

Corporate Alliance to End Partner Violence (CAECV) (2005) National Benchmark Telephone Survey on Domestic Violence in the Workplace. CAECV.

Department of Justice Canada (2009) An Estimation of the Economic Impact of Spousal Violence in Canada. Department of Justice: Ottawa.

Duvvery et al. (2012) Estimating the costs of domestic violence against women in Viet Nam. Hanoi: UN Women.

Duvvury et al. (2015) The Egypt Economic Cost of Gender-based Violence Survey. Cairo: UNFPA.

European Institute for Gender Equality (EIGE) (2014) Estimating the costs of gender-based violence in the European Union. European Institute for Gender Equality. EIGE: Vilnius.

European Parliament (2014) European Parliament (2014a) Report of 31 January 2014, with recommendations to the Commission on combatting violence against women (2013/2004/INI). Brussels: European Parliament.

Fundamental Rights Agency (FRA) (2015) Violence against women: an EU-wide survey, main results. Vienna: FRA.

International Finance Corporation (IFC) (2019a) The Business Case for Workplace Responses to Domestic and Sexual Violence in Fiji. Figi: IFC.

International Finance Corporation (IFC) (2019b) The impact of domestic and sexual violence on the workplace in Solomon Islands. Solomon Islands, IFC.

Institute for Women's Policy Research (IWPR) (2019) Dreams Deferred: A Survey on the Impact of Intimate Partner Violence on Survivors' Education, Careers, and Economic Security. Washington DC: IWPR.

International Center for Research on Women (2009) Intimate Partner Violence: High Costs to Households and Communities. Washington DC: ICRW.

KPMG (2016) The cost of violence against women and their children in Australia. Sydney: Department of Social Services.

McFerran, L. (2011). Safe at home, safe at work? National domestic violence and the workplace survey (2011). Australia: Australian Domestic and Family Violence Clearinghouse.

Reeves, C. and O'Leary-Kelly, A.M. (2007) The Effects and Costs of Intimate Partner Violence for Work Organizations. *J Interpers Violence*. 2007 Mar; 22(3):327-44.

Swanberg, J & Logan, Tk & Macke, C. (2005) Intimate Partner Violence, Employment, and the Workplace. *Trauma, violence & abuse.* 6. 286-312.

TUC (2016) Still just a bit of banter? Sexual harassment in the workplace. (In association with Everyday Sexism). London: Trades Union Congress.

UN Women (2016) The economic costs of violence against women. New York: UN Women.

Vara-Horna, A. (2014) Violence against women and its financial consequences for businesses in Peru. Lima: Faculty of Administrative Sciences and Human Resources, University of San Martin de Porres and Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH.

Vara-Horna, A. (2015) Violence against women and its financial consequences for businesses in Bolivia. Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Pillinger, J. (2019) Toolkit on domestic violence and abuse at work: Recognise, respond and refer. London: Vodafone Foundation.

Walby, S. (2008) Costs of domestic violence, 2009 update. Lancaster: Lancaster University.

Walby, S. and Olsen, W. (2002) The impact of women's position in the labour market on pay and implications for UK productivity. London: Women & Equality Unit.

Wathen, C. N., MacGregor, J. C. D., MacQuarrie, B. J. with the Canadian Labour Congress. (2014). Can Work be Safe, When Home Isn't? Initial Findings of a Pan-Canadian Survey on Domestic violence and the Workplace. London, ON: Centre for Research & Education on Violence Against Women and Children.

WAVE (2016) Women Against Violence Europe: Fact Sheet & Statistics. Available online at: https://www.wave-network.org/2019/03/28/wave-2016-factsheet-on-the-cost-of-violence-against-women-and-children/

Zhang, T., Hoddenbagh, J., McDonald, S., & Scrim, K. (2012) An estimation of the economic impact of spousal violence in Canada. Ottawa: Department of Justice, Research and Statistics Division.



COMPANIES UNITED TO END VIOLENCE AGAINST WOMEN

