



L'impact de la violence domestique sur le monde du travail

En juin 2019, lors du centenaire de l'Organisation internationale du travail (OIT), la Conférence internationale du Travail (CIT) a adopté la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement et la recommandation (n° 206) qui l'accompagne. Ce faisant, la communauté mondiale faisait clairement savoir que la violence et le harcèlement dans le monde du travail ne sauraient être tolérés et doivent cesser. Elaborés par les principaux acteurs du monde du travail (représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs), ces instruments historiques définissent un cadre commun permettant de prévenir et combattre la violence et le harcèlement, au moyen d'une approche inclusive, intégrée et tenant compte de la dimension de genre.

La convention et la recommandation traitent également de la violence domestique et de son impact dans le monde du travail. Le préambule de la convention reconnaît que «la violence domestique peut se répercuter sur l'emploi, la productivité ainsi que sur la santé et la sécurité, et que les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les institutions du marché du travail peuvent contribuer, dans le cadre d'autres mesures, à faire reconnaître les répercussions de la violence domestique, y répondre et y remédier». La convention invite donc les Membres à «prendre des mesures appropriées pour ... reconnaître les effets de la violence domestique et, dans la mesure où cela est raisonnablement possible, atténuer son impact dans le monde du travail» [art. 10 f)]; la recommandation offre des orientations supplémentaires à cet égard.

L'inclusion de dispositions relatives à la violence domestique dans la convention n° 190 et la recommandation n° 206 reflète un changement fondamental de paradigme, puisque la violence domestique était traditionnellement considérée comme une question strictement «privée», sans lien avec le travail; il est désormais admis qu'elle a de réelles conséquences pour les travailleurs, les entreprises et la société en général. En outre, les nouveaux instruments reconnaissent les retombées négatives que la violence domestique peut avoir sur le monde du travail, et que ce dernier peut contribuer à améliorer le bien-être des victimes de la violence domestique.

► Qu'est-ce que la violence domestique?

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, définit la violence domestique comme «tous les actes de violence physique, sexuelle, psychologique ou économique qui surviennent au sein de la famille ou du foyer ou entre des anciens ou actuels conjoints ou partenaires, indépendamment du fait que l'auteur de l'infraction partage ou a partagé le même domicile que la victime».¹

Dans l'usage courant, la «violence domestique» est parfois assimilée à la «violence entre partenaires» et à la «violence familiale», mais chaque terme peut avoir une signification légèrement différente, par exemple:²

LA VIOLENCE ENTRE PARTENAIRES désigne «les dommages physiques, sexuels ou psychologiques causés par un partenaire ou un conjoint, actuel ou ancien»;

LA VIOLENCE DOMESTIQUE désigne «la violence entre partenaires, mais [...] peut également englober la maltraitance des enfants ou des personnes âgées, ou les mauvais traitements infligés par un membre du foyer»;

LA VIOLENCE FAMILIALE désigne «la maltraitance des enfants ou des personnes âgées, et la violence entre frères et sœurs ou entre partenaires».

La violence domestique est l'expression d'une relation de pouvoir asymétrique (aux niveaux personnel, relationnel, communautaire et sociétal)³ et participe d'une problématique de domination sociale et de contrôle économique. Pour être efficace, toute riposte à la violence domestique doit donc s'attaquer aux inégalités de pouvoir et aux stéréotypes qui la sous-tendent.

¹ 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), article 3(b).

² OMS. 2012. Understanding and addressing violence against women and domestic violence, note de bas de page 1; Rutherford, A. et al. 2007. "Violence: a glossary", in *Journal of Epidemiology and Community Health*, p. 677.

³ La violence domestique est, par essence, une expression de la violence fondée sur le pouvoir de l'auteur sur la victime. Ce pouvoir découle directement de la violence ou indirectement des «croyances et pratiques de la collectivité». Voir ONU Femmes. 2016. *Understanding masculinities and violence against women and girls* (République dominicaine).

Qui peut être victime de violence domestique?

Toute personne peut être victime ou auteur de violence domestique, quels que soient son sexe, son genre, son âge, son statut social et migratoire, ainsi que son niveau d'instruction. Toutefois, la grande majorité des cas signalés sont commis par des hommes contre des femmes. Certaines législations sur la violence domestique protègent les personnes vivant dans le foyer, au-delà des membres de la famille, tels les travailleurs domestiques.

► Les retombées de la violence domestique

La violence domestique trouve parfois sa source dans le foyer, mais peut s'étendre au monde du travail. C'est le cas lorsque le partenaire violent, par exemple, suit la victime à son lieu de travail, utilise les technologies téléphoniques ou informatiques liées au travail pour l'intimider, la harceler ou la contrôler, voire l'empêche de quitter le foyer pour aller travailler. La violence domestique peut également s'étendre au monde du travail en raison du stress et des traumatismes qu'elle provoque, ce qui peut nuire à la capacité de travail de la victime comme celle de l'agresseur.

Les répercussions peuvent aussi se produire en sens inverse – du travail au foyer – lorsque certains milieux de travail, violents ou dangereux, conditionnent les travailleurs à la violence; il est alors plus probable qu'ils commettent des actes de violence au domicile.⁴

► La violence domestique a des conséquences dévastatrices

La violence domestique a un impact dévastateur sur la santé physique et mentale des travailleurs; poussée à l'extrême, elle peut même causer des décès. En outre, elle entraîne parfois la dépendance économique de la victime, l'empêchant ainsi de quitter un partenaire violent, d'entrer sur le marché du travail et d'y faire carrière.

Par exemple, la productivité d'un travailleur peut pâtir des répercussions physiques et émotionnelles de la violence domestique. En outre, si la victime doit s'absenter du travail pour consulter un médecin ou participer à une procédure judiciaire, son engagement au travail peut en souffrir. La violence domestique a donc un coût pour l'économie nationale, mais a également des répercussions négatives sur les entreprises: moindre productivité; hausse de l'absentéisme et des congés de maladie;

victimes contraintes de quitter le marché du travail. Enfin, la violence domestique aggrave les inégalités de participation à la vie active des hommes et des femmes, et peut contribuer à creuser leurs écarts de rémunération.

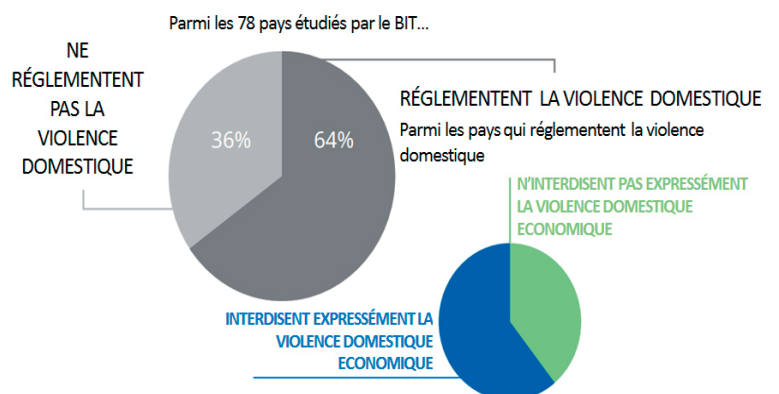
Le coût de la violence domestique pour l'économie nationale

Certaines études menées à l'échelon mondial estiment le coût annuel de la violence domestique pour l'économie nationale. Par exemple, en Suisse, le coût de la violence entre partenaires a été évalué en 2013 à 164 millions de CHF par an;⁵ au Chili, le coût de la violence intrafamiliale contre les femmes en 2009 a été estimé à environ 32'195 CLP;⁶ au Canada, l'impact économique de la violence conjugale en 2009 a été chiffré à 7,4 milliards de dollars canadiens.⁷

► Violence domestique et violence économique

La violence économique peut se définir comme une tentative de rendre la victime économiquement dépendante de l'auteur des violences; ce dernier peut notamment empêcher la victime d'entrer sur le marché du travail ou d'y faire carrière, ou confisquer ses revenus – autant de formes possibles de violence domestique – dont on peut citer quelques exemples: détruire les outils ou les vêtements de travail de la victime; l'empêcher physiquement de quitter le domicile; la battre ou la priver de sommeil au point où elle est incapable d'aller travailler; et la forcer à quitter son lieu de travail inopinément.

Figure 1. Réglementation de la violence domestique dans les législations nationales ?



Note: Ces données sont basées sur un échantillon de 78 pays: 20 en Afrique, 14 dans les Amériques, 4 dans les États arabes, 15 en Asie/Pacifique et 25 en Europe et Asie centrale.

Source: BIT, 2017. Rapport V (1). Mettre fin à la violence et au harcèlement envers les femmes et les hommes dans le monde du travail, p. 50.

4 Melzer, S. 2002. "Gender, work, and intimate violence: Men's occupational violence spillover and compensatory violence", in Journal of Marriage and Family, Vol. 64, pp. 820-832; Holmes, S. et Flood, M. 2013. Genders at work: Exploring the role of workplace equality in preventing men's violence against women (Sydney, White Ribbon).

5 Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG). 2013. Coûts de la violence dans les relations de couple (Berne), p. 5.

6 DOMOS. 2010. Estimación del Costo de la Violencia Contra las Mujeres en Chile en el Contexto Intrafamiliar, Resumen Ejecutivo (Servicio Nacional de la Mujer), Tableau 1.

7 Zhang, T. et al., 2012. An estimation of the economic impact of spousal violence in Canada, 2009 (Ministère de la Justice du Canada), p. x.



► La violence domestique, la convention n° 190 et la recommandation n° 206

Le monde du travail constitue un levier potentiel pour atténuer l'impact de la violence domestique, notamment parce que les victimes peuvent y chercher un soutien et de l'aide. L'employeur et les collègues de travail peuvent sauver des vies en offrant un havre de paix, de sécurité et de solidarité aux victimes de violence domestique, en servant de lien avec les services communautaires et en identifiant les cas de violence.

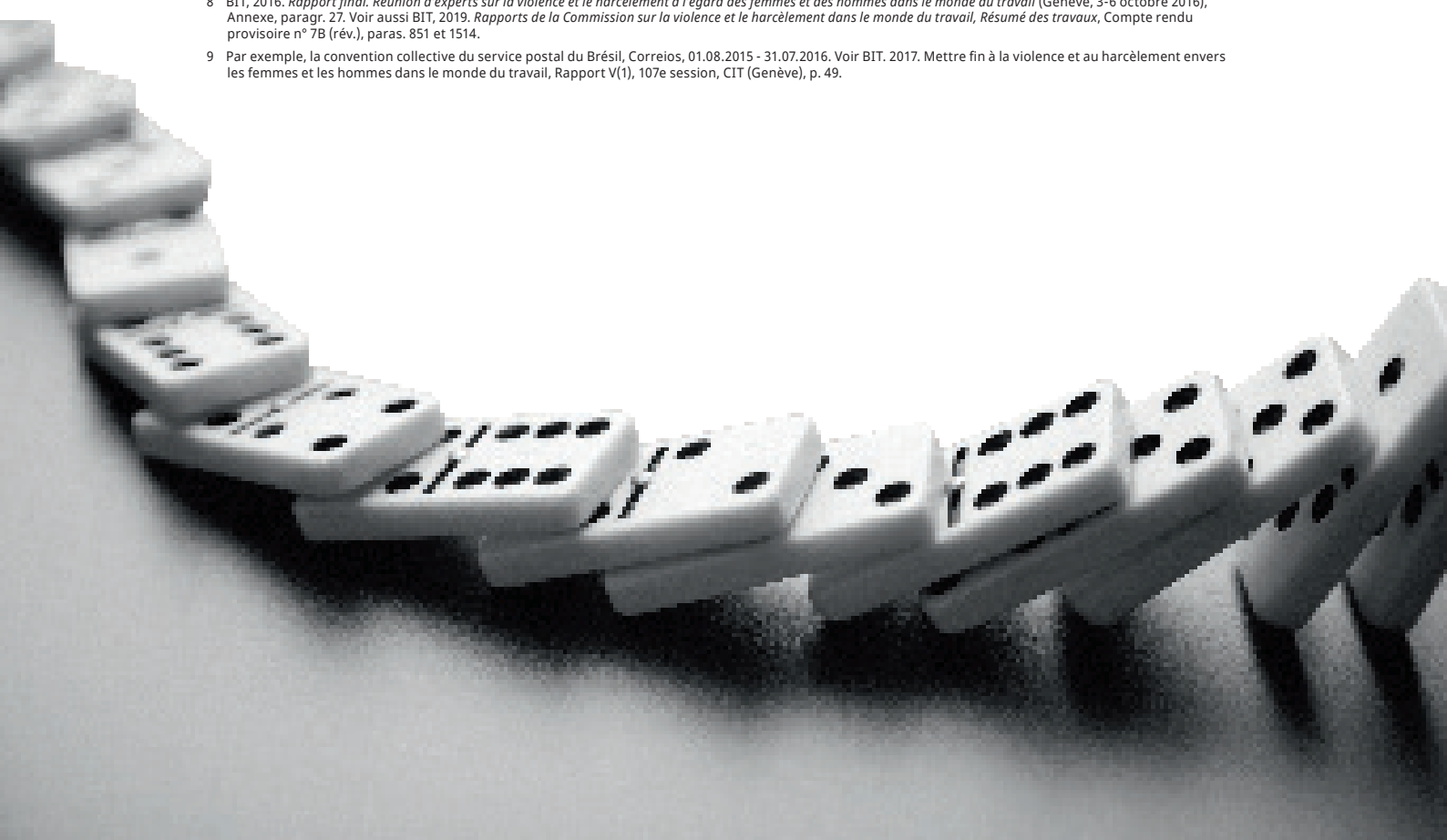
Comme l'affirme la convention, les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les institutions du marché du travail peuvent contribuer à faire reconnaître les effets de la violence domestique dans le monde du travail, et à y remédier. Bien que l'Etat soit le premier responsable de l'élimination de la violence domestique, il a été noté lors des débats précédant l'adoption des instruments

que «les employeurs pourraient participer à la lutte contre cette forme de violence, même s'ils n'en sont pas responsables».⁸ Certains employeurs ont d'ores et déjà pris des mesures pour atténuer les effets de la violence domestique en milieu de travail. Ce sujet est également abordé dans certaines législations nationales et conventions collectives,⁹ qui prévoient des mesures telles que des congés pour les victimes de violence domestique.

Aux termes de la convention n° 190, les Membres sont tenus de reconnaître les effets de la violence domestique et de prendre des mesures pour en minimiser l'impact dans le monde du travail. La recommandation n° 206 énonce à cet égard plusieurs mesures susceptibles d'être adoptées, au nombre desquelles figurent des réponses innovantes, que le monde du travail commence à mettre en œuvre.

8 BIT, 2016. *Rapport final. Réunion d'experts sur la violence et le harcèlement à l'égard des femmes et des hommes dans le monde du travail* (Genève, 3-6 octobre 2016), Annexe, paragr. 27. Voir aussi BIT, 2019. *Rapports de la Commission sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, Résumé des travaux*, Compte rendu provisoire n° 7B (rév.), paras. 851 et 1514.

9 Par exemple, la convention collective du service postal du Brésil, Correios, 01.08.2015 - 31.07.2016. Voir BIT. 2017. *Mettre fin à la violence et au harcèlement envers les femmes et les hommes dans le monde du travail*, Rapport V(1), 107e session, CIT (Genève), p. 49.



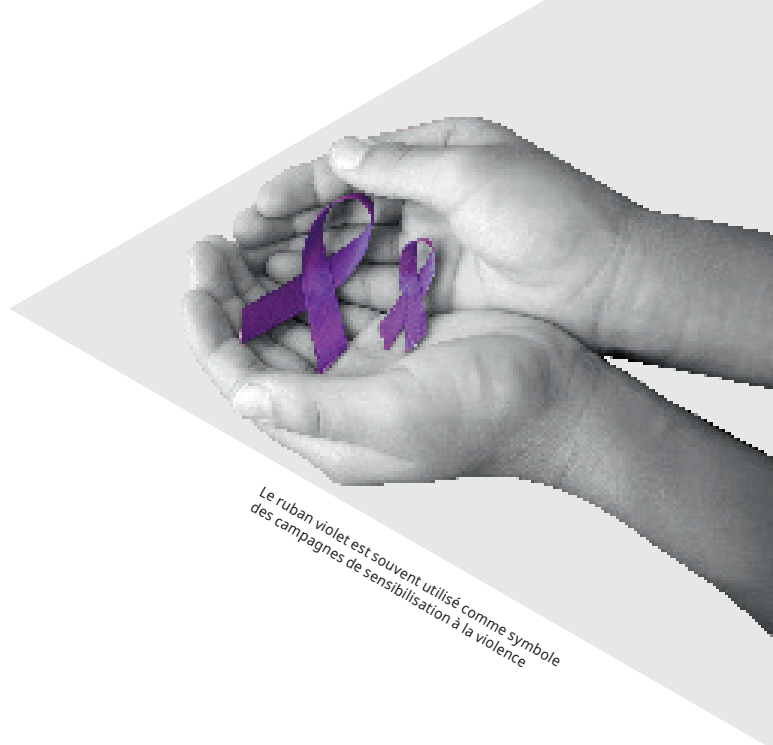
Octroyer des congés et assurer une protection temporaire contre le licenciement

Les victimes de violence domestique économiquement dépendantes de leur partenaire violent sont parfois dans l'impossibilité de chercher de l'aide, et de le quitter. Si elles bénéficient d'un congé à ce titre, elles disposent alors du temps nécessaire pour assister aux audiences du tribunal saisi de l'affaire, demander des conseils et une aide médicale, et rechercher un milieu de vie sûr pour elles-mêmes et leurs enfants. Cela permet également de veiller à ce que les victimes ne soient pas confrontées à un dilemme – choisir entre quitter leur partenaire violent ou conserver leur emploi.

Par ailleurs, les mesures de protection temporaire contre les licenciements peuvent largement contribuer à l'autonomisation des victimes, et garantir leur indépendance financière lors des périodes de leur vie où elles doivent faire face aux conséquences du comportement violent de leur partenaire, ou tentent de le quitter. Certaines législations du travail protègent les victimes contre le licenciement pendant une période donnée.¹⁰

Promouvoir des milieux de travail sains, inclusifs et solidaires

Les victimes de violence domestique peuvent trouver des alliés et un soutien important dans leur milieu de travail. Pour ce faire, il est essentiel de créer des lieux de travail sains, inclusifs et bienveillants, dans lesquels les victimes ont suffisamment confiance pour demander de l'aide et révéler leur situation sans craindre d'être encore plus sujettes à la honte et à la victimisation, ou de perdre leur emploi. La recommandation invite donc les Membres à inclure la violence domestique dans les mécanismes d'évaluation des risques en milieu de travail, et à prévoir des modalités de travail flexibles pour les victimes de violence domestique. Certains employeurs les autorisent à adapter leurs horaires de travail et à prendre un pseudonyme, et leur offrent des horaires de travail flexibles, ce qui leur permet de se protéger contre leur partenaire violent, qui connaît leurs horaires et leur milieu de travail.¹¹



Le ruban violet est souvent utilisé comme symbole des campagnes de sensibilisation à la violence

Faciliter l'accès aux services et à la justice

La lutte contre la violence domestique suppose de pouvoir intervenir en temps utile, car cette forme de violence se déroule souvent sur une période prolongée; il faut donc y mettre un terme avant qu'elle n'empire. Il importe donc d'inciter les victimes à demander de l'aide dès que possible, et de leur offrir des réponses adéquates en temps opportun.

Les campagnes et mesures de sensibilisation contribuent à créer des conditions favorables, tant en milieu de travail qu'en dehors de celui-ci, qui permettent aux victimes de demander de l'aide et aux tiers d'intervenir. Il est essentiel de renforcer les capacités des personnes chargées de traiter les cas de violence domestique ou d'y remédier. Les employeurs peuvent également aider les victimes en leur fournissant, sur le lieu de travail lui-même, des informations sur les mesures et services publics existants, susceptibles d'atténuer les répercussions de cette violence.¹²

La convention n° 190 et de la recommandation n° 206 de l'OIT dessinent les contours d'un monde du travail prometteur, où les victimes de violence domestique pourraient se sentir fermement soutenues, pavant ainsi la voie à la création de sociétés et de milieux de travail dignes et respectueux de la personne, permettant à chacun de s'épanouir.

¹⁰ Loi fédérale n° 11.340 du Brésil (Loi Maria da Penha).

¹¹ La convention collective Correios, Brésil (01.08.2015 - 31.07.2016) dispose que les employés victimes de violence domestique ont priorité pour être mutés dans une autre unité, ville ou circonscription.

¹² Loi n° 4 de 2006 sur la lutte contre la violence domestique, Namibie (2006); loi n° 2 de 2015 sur la protection contre la violence domestique, Kenya (2015). Voir aussi: Protocole de prévention et de lutte contre les violences conjugales, PSA Peugeot Citroën, 2009.

