

# WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

Established by UN Women and the  
UN Global Compact Office



## LA PANDÉMIE INVISIBLE DE COVID-19

LA VIOLENCE DOMESTIQUE DANS LE MONDE DU TRAVAIL  
Un appel à l'action pour le secteur privé



RÉACTION  
À LA COVID-19

MAI 2020

## 1. INTRODUCTION



L'augmentation sans précédent de la violence domestique depuis le début de la pandémie de COVID-19<sup>1</sup> contraint le secteur privé à agir urgemment pour tirer parti des ressources et de l'influence dont il dispose afin d'assurer la sécurité des femmes au domicile comme au travail. Les employeurs et employeuses ont un « devoir de diligence » envers leurs employé(e)s travaillant à distance et sont bien placé(e)s pour soutenir celles et ceux qui peuvent être concerné(e)s par la violence domestique. Nombre d'employeurs et d'employeuses reconnaissent leur rôle et l'ont accompli avant et pendant la crise de COVID-19, et ont conscience de l'importance de créer un environnement de travail sûr et favorable pour les victimes de violence domestique. Un élément important de cette démarche, reflété par les principes d'autonomisation des femmes (Women's Empowerment Principles (WEPs)), est la promotion plus large de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans le monde du travail.

Dans le monde entier, une femme sur trois est victime de violences physiques ou sexuelles au cours de sa vie<sup>2</sup>. En Europe, pas moins de 43 % des femmes ont subi des violences psychologiques et 22 % des violences physiques ou sexuelles de la part de leur partenaire<sup>3</sup>. La violence et les abus domestiques sont souvent invisibles, mais peuvent faire partie du quotidien de vos employé(e)s. Si vous attendez que quelque chose change, vous avez attendu trop longtemps. Être proactif et jouer un rôle de prévention peut faire toute la différence.

La violence domestique représente un coût important pour l'économie et les employeurs et employeuses<sup>4</sup>. En 2016, le coût global de la violence à l'égard des femmes était de 1 500 milliards de dollars<sup>5</sup>. Dans l'Union européenne (UE), le coût pour l'économie de la violence domestique à l'égard des femmes est estimé à 228 milliards d'euros par an<sup>6</sup>.

La violence domestique peut avoir des conséquences physiques, économiques et psychologiques dévastatrices pour les victimes, tandis que le contrôle et les abus rendent difficile le maintien d'un emploi stable. La violence domestique est un obstacle majeur à la participation des femmes au monde du travail, de l'éducation et de la formation, ainsi qu'à la progression de leur carrière. Les victimes de violence domestique déclarent que leur partenaire violent a souvent perturbé leur travail, en les empêchant de chercher un emploi, en les obligeant à quitter leur poste, ou en leur faisant perdre des opportunités de carrière et/ou de promotion pour des raisons liées à la violence<sup>7</sup>.

La violence domestique a une incidence négative sur les résultats des entreprises<sup>8</sup>, générant des coûts associés à des taux plus élevés d'absentéisme, de rotation du personnel et à la diminution de la présence/de la productivité, et risquant de porter atteinte à la réputation de l'entreprise. Des enquêtes menées par Vodafone et le réseau français d'entreprises « OneInThreeWomen », par exemple, révèlent que jusqu'à 50 % des employées ayant subi des

violences domestiques déclarent que celles-ci avaient affecté leur travail causant des retards, des absences ou une baisse de productivité/rendement<sup>9</sup>.

Les normes et règles internationales affirment que la violence domestique est une question fondamentale relevant des droits humains<sup>10</sup>. Le rôle du secteur privé dans la prévention de la violence domestique est énoncé dans 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)<sup>11</sup>. La Convention n° 190 de l'OIT et la Recommandation n° 206<sup>12</sup> sur l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail qui l'accompagne soulignent le rôle des employeurs et employeuses, parmi d'autres parties prenantes, dans la reconnaissance, la réaction et la lutte contre les incidences de la violence domestique dans le monde du travail. Les lois de certains pays, tels que l'Espagne et la Nouvelle-Zélande, prévoient la protection de l'emploi, des aides sur le lieu de travail et des congés payés pour les victimes de la violence domestique<sup>13</sup>.

## 2. INCIDENCE DE LA COVID-19 SUR LA VIOLENCE DOMESTIQUE ET SUR LE LIEU DE TRAVAIL



La violence domestique est une question de pouvoir et de contrôle, elle prive les victimes de leur capacité d'action et de leur confiance, ce qui complique souvent le signalement de ce type de violence. Le confinement et l'isolement, ainsi que le stress, la tension et l'insécurité financière qui s'y ajoutent, peuvent exacerber les abus et le contrôle existants ou déclencher une première occurrence. Le travail à distance pendant la pandémie de COVID-19 a rendu le signalement et la recherche d'assistance encore plus difficiles, en particulier lorsque la victime ne peut pas quitter le domicile pour aller travailler ou effectuer d'autres tâches de routine. Il peut être impossible de passer un simple appel en privé. Il existe des risques supplémentaires de ne pas pouvoir quitter le domicile et de ne pas bénéficier de la protection du lieu de travail, où une victime peut avoir la possibilité de parler à des collègues ou à un(e) responsable et d'accéder à des informations, des services et un soutien en toute confidentialité pendant les heures de travail.

Compte tenu de ce que nous savons des risques accrus de violence domestique et du nombre croissant de victimes qui demandent de l'aide pendant la pandémie de COVID-19, il est probable qu'un nombre important de

femmes qui travaillent à distance soient concernées par la violence domestique. La pandémie de COVID-19 comprend des risques encore plus importants pour la santé et la sécurité d'une employée travaillant à domicile pendant un confinement.

Il s'agit de questions pertinentes dans un avenir proche, puisque les confinements prennent fin, et à plus long terme, lorsque le travail à distance deviendra probablement plus courant dans le futur monde du travail.

Pour permettre aux femmes de survivre à la violence domestique, il est essentiel de veiller à ce qu'elles puissent conserver leur emploi en toute sécurité, y compris lorsqu'elles travaillent à distance, et qu'elles conservent une indépendance financière. Pour de nombreuses entreprises, le point de départ a été l'élaboration de politiques sur le lieu de travail assorties de mesures de soutien et de sécurité.

Les suggestions ci-dessous sont tirées des orientations et des ressources existantes dans certaines entreprises<sup>14</sup> sur la manière de fournir un soutien sûr et confidentiel aux victimes de violence domestique lors du travail à distance.

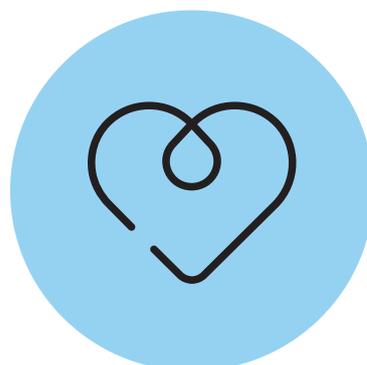
Le travail des employées est plus facilement perturbé pendant le confinement : il est plus facile pour un agresseur de contrôler tous les gestes de la victime, y compris son travail, par exemple en détruisant les ressources qu'elle utilise pour travailler, ou son accès à un téléphone ou à un ordinateur pour les réunions en ligne.

Les tactiques de contrôle d'un agresseur comprennent des interruptions fréquentes du travail, le refus de s'occuper des enfants, la surveillance et la violence physique, ou le fait d'empêcher la victime, d'accomplir ses tâches professionnelles.

Il est plus difficile d'appeler un(e) ami(e) ou un(e) collègue de travail, de contacter une ligne d'assistance ou de parler à un(e) responsable des manières d'accéder aux aides sur le lieu de travail.

Lorsqu'une victime se voit refuser des mesures de sécurité telles que l'accès au savon ou aux désinfectants pour les mains, ou lorsqu'on l'empêche de faire ses courses au supermarché ou à la pharmacie où elle pourrait alerter quelqu'un pour obtenir de l'aide (comme c'est possible en France, en Espagne et au Royaume-Uni, par exemple), sa santé et sa sécurité s'en trouvent affectées.

Il est plus difficile pour les responsables de reconnaître les signes de violence domestique, d'autant plus que le fait de paraître stressé(e) ou de ne pas répondre aux appels peut être lié à des problèmes de garde d'enfants ou autres pendant le confinement.



## COMMUNIQUER

- Communiquez régulièrement avec toutes les employées et les membres de votre équipe, restez en contact et instaurez la confiance.
- Encouragez les victimes à demander de l'aide, en soulignant qu'il ne leur sera fait aucun reproche par leur directeur(trice) ou par l'entreprise.
- Gardez le contact grâce à des communications régulières à l'échelle de l'entreprise et en tête à tête, et trouvez des moyens sûrs pour une victime de contacter un(e) responsable ou un service d'aide aux victimes de violence domestique.
- Rassurez et soutenez la victime dans la planification de sa sécurité.

## RELEVER LES SIGNES

- Soyez attentif(tive)s aux potentiels indices de violence domestique. Par exemple, si une personne est distante, repliée sur elle-même et ne participe pas pleinement aux appels ou aux réunions en ligne ; si elle semble fatiguée, inquiète, distraite ou anxieuse ; ou si son ou sa partenaire l'appelle ou l'interrompt lors d'une conversation téléphonique ou d'une réunion en ligne.

## ADAPTER LES AIDES SUR LE LIEU DE TRAVAIL À LA NOUVELLE RÉALITÉ

- Adaptez les mesures de soutien et de sécurité existantes sur le lieu de travail qui peuvent déjà être fournies à une victime. Par exemple, choisissez un code de sécurité ou un signal manuel qui pourra déclencher une aide d'urgence.
- Proposez des aides sur le lieu de travail, comme un congé payé, si la victime a des difficultés à remplir ses missions professionnelles ou si elle a besoin d'accéder à des services essentiels.
- Détournez les appels téléphoniques ou les courriels en cas d'abus par téléphone, message textuel ou courriel de la part d'un partenaire (ancien ou actuel), et trouvez des moyens sûrs et confidentiels de communiquer avec le(la) directeur(trice) et les membres de l'équipe.
- Veillez à ce que des outils de travail, comme un téléphone ou un ordinateur, soient fournis à la victime, ainsi qu'une aide financière d'urgence, si elle est obligée de quitter son domicile de toute urgence.
- Si l'abus est perpétré par un(e) ancien(ne) partenaire vivant séparément, informez la victime des potentielles mesures de protection/d'éloignement et de la manière de contacter la police en cas de violation de cette mesure.

## FOURNIR DES INFORMATIONS ET ORIENTER VERS DES SERVICES SPÉCIALISÉS

- Fournissez des informations à jour sur les organisations spécialisées dans la lutte contre la violence domestique et orientez la victime vers les systèmes de soutien en ligne, au téléphone ou autre, mis en place par les organisations spécialisées.
- Veillez à ce que les victimes aient accès aux numéros d'urgence et à ce que ces numéros soient enregistrés en toute sécurité sur un téléphone portable.

# 3. COMMENT LES ENTREPRISES RÉAGISSENT-ELLES À LA CRISE DE LA COVID-19 ?



Certaines entreprises ont réagi de manière proactive au risque accru de violence domestique, conscientes que pendant le confinement, les tensions peuvent augmenter et que les agresseurs auraient plus de chances d'exercer un contrôle et de causer des dommages physiques, sexuels ou psychologiques. Des difficultés surgissent du fait que les communications avec les employé(e)s ne peuvent se faire que par le biais de réunions en ligne ou par téléphone.

Certaines entreprises offrent une assistance aux responsables pour les aider à détecter le problème et permettre aux collègues de parler des problèmes qu'ils ou elles peuvent rencontrer au domicile, notamment en leur fournissant des orientations sur la manière d'y répondre efficacement et sans porter de jugement, et sur la manière dont ils peuvent faire face aux risques, trouver des moyens sûrs de communiquer et apporter leur soutien à un(e) collègue. Un soutien supplémentaire est fourni grâce à des informations à jour sur la violence domestique ou à d'autres services spécialisés désignés comme « services essentiels », qui donnent aux victimes accès à l'information, à la planification et au soutien en matière de sécurité, aux conseils, à une assistance juridique ou à un logement sûr à long terme.

**Vodafone**, signataire des WEPs, a adapté sa politique générale et sa boîte à outils sur la violence et les abus domestiques à la nouvelle réalité des employées travaillant à distance pendant la pandémie de COVID-19<sup>15</sup>. La principale priorité est de veiller à ce que les employées puissent travailler en toute sécurité depuis leur domicile. Sur la base du modèle « reconnaître, réagir et orienter », la politique générale et les orientations à jour fournissent une gamme complète de mesures de soutien sur le lieu de travail, notamment un congé de sécurité payé de dix jours et des mesures de sécurité adaptées au travail à distance. Deux podcasts destinés aux responsables sont également disponibles, afin de sensibiliser le public aux risques accrus de violence domestique pendant et après le confinement. La Fondation Vodafone a également conçu l'application Bright Sky et d'autres ressources d'assistance téléphonique pour apporter un soutien et des informations aux victimes de violences et d'abus domestiques sur plusieurs de ses marchés à travers le monde<sup>16</sup>.

Unilever, autre signataire actif des WEPs, a mis en place un **cadre mondial complet pour prévenir la violence et le harcèlement sexuel de la part du partenaire et réagir à ce phénomène**<sup>17</sup> dans ses plantations de thé en Afrique et en Asie du Sud. Élaborées en collaboration avec l'ONU Femmes et en consultation avec le gouvernement, les producteurs(trices) de différents secteurs de produits de

base et les groupes de défense des droits des femmes, les interventions se concentrent sur la sécurité, la santé et le bien-être des travailleuses, des petit(e)s exploitant(e)s agricoles et des enfants vivant sur le domaine.

Les **entreprises géorgiennes signataires des WEPs**, telles que la chaîne de télévision Mtavari, une société d'audit et une institution de microfinance, mènent des campagnes de sensibilisation sur les services de soutien disponibles et proposent des formations gratuites et d'autres formes d'assistance aux victimes de violence domestique.

En Amérique du Nord, la société minière **Rio Tinto**<sup>18</sup> a publié des consignes de sécurité pour les employées travaillant à domicile pendant le confinement. En s'appuyant sur son guide pré-existant portant sur la violence familiale et domestique, elle encourage les employées à parler à un(e) responsable, un(e) représentant(e) des RH ou un(e) collègue. Une assistance est disponible par le biais d'une adresse mail dédiée, surveillée par l'équipe pour la santé et la sécurité. Deux niveaux d'assistance peuvent être déclenchés grâce à des mots de passe permettant à un(e) responsable de « prendre contact avec moi » ou permettant « d'être dirigée vers un service d'aide professionnel ». Une employée qui a besoin de la sécurité du lieu de travail comme refuge pour fuir une situation de violence ou pour discuter des mesures de soutien disponibles avec un(e) responsable peut être désignée comme « employée de bureau essentielle » et se rendre dans un lieu de travail sûr (le cas échéant) exploité conformément aux protocoles de sécurité pour la COVID-19, et/ou se voir offrir un hébergement d'urgence conformément à la politique de Rio Tinto.

Certaines entreprises ont créé des réseaux et des campagnes utilisant les réseaux sociaux et d'autres supports technologiques pour sensibiliser le public à la violence domestique pendant la pandémie de COVID-19 et pour fournir des ressources indispensables.

L'une des façons d'y parvenir a été de lancer des campagnes de sensibilisation sur la violence domestique et sur la manière d'accéder aux services spécialisés pendant la pandémie de COVID-19. Signataire de longue date des WEPs, **Kering**, qui opère en France, en Italie, au Royaume-Uni et aux États-Unis, a lancé une campagne de sensibilisation intitulée **#YouAreNotAlone** (Vous n'êtes pas seule). Ce site fournit des informations et des ressources en ligne adaptées aux femmes victimes de violences domestiques et les oriente vers des organisations spécialisées qui peuvent leur apporter un soutien pendant la pandémie de COVID-19<sup>19</sup>. L'entreprise a également répondu aux besoins

exprimés par ses partenaires en distribuant des fonds d'urgence aux organisations qui soutiennent les victimes de la violence domestique.

La collaboration et la mise en réseau entre les entreprises peuvent fournir des ressources et des compétences essentielles, en produisant un effet de levier, en évitant les chevauchements et en garantissant que les ressources parviennent aux organismes de soutien. **OneInThreeWomen**, un réseau européen d'entreprises engagées dans la lutte contre les violences faites aux femmes basé en France<sup>20</sup>, a lancé une campagne d'information et de sensibilisation pour collecter des fonds pour la *Fédération Nationale Solidarité Femmes*, une organisation de lutte contre la violence domestique, afin de garantir des ressources suffisantes au niveau local pour soutenir les victimes pendant et après le confinement. Avon<sup>21</sup>, en coopération avec son homologue Natura & Co, participe à la campagne **#Isolate-dNotAlone** (Isolée mais pas seule). Voilà qui constitue un autre exemple de collaboration entre entreprises visant à soutenir les victimes de violence domestique pendant la crise de la COVID-19, avec le financement de services de première ligne et l'orientation des victimes vers des services de soutien en partenariat avec des organisations nationales et internationales.

Un autre exemple de collaboration entre entreprises est offert par **Business Fights Poverty**, un réseau européen de multinationales, qui a élaboré une série de mesures pour permettre aux entreprises de réagir à la pandémie de COVID-19. L'une de ces mesures est un guide d'action<sup>22</sup> visant à faire face aux problèmes de la violence domestique et du harcèlement et de l'intimidation en ligne. Ce guide fournit des suggestions pratiques aux entreprises et les encourage à exploiter leurs valeurs commerciales de base, notamment le marketing, l'innovation et la philanthropie, pour lutter contre l'augmentation du taux de violence domestique. Soutenue par Avon dans cette initiative, une série de discussions en ligne et de webinaires ont été organisés avec des entreprises de divers secteurs dans le monde entier.

Ces réseaux et campagnes peuvent être d'une importance capitale pour sensibiliser les entreprises, en particulier celles qui en sont à un stade précoce de l'élaboration de leurs politiques et mesures pour assurer la sécurité des employées pendant la pandémie de COVID-19.

## WEPs



Direction favorable  
à l'égalité



Bien-être et sécurité  
des employées



Diversité des  
fournisseurs et pratiques  
commerciales



Ressources  
humaines sur le  
lieu de travail



Mesures et rapports



Éducation et formation  
pour les femmes



Engagement  
communautaire

## UN EXEMPLE DE BONNE PRATIQUE EN MATIÈRE DE VIOLENCE DOMESTIQUE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Cette politique est complète, fondée sur des données et centrée sur les victimes. Elle comprend :

- des activités de prévention qui visent à promouvoir une culture de confiance sur le lieu de travail permettant aux victimes et aux collègues de parler de la violence domestique ;
- l'évaluation des risques de violence domestique sur le lieu de travail et la planification de la sécurité, en tant que dimension essentielle de la sécurité et de la santé au travail ;
- des aides sur le lieu de travail, telles que des congés payés (la norme est actuellement de 10 jours) pour demander une protection, se rendre à une audience au tribunal ou au poste de police ou suivre des consultations ou d'autres services spécialisés, ainsi qu'une flexibilité du travail, une réorganisation des tâches et du lieu de travail, entre autres ;
- une planification de la sécurité et une mise en œuvre des mesures de sécurité dans le monde du travail, notamment en cas de travail à domicile ;
- un soutien financier/paiement anticipé des salaires ou des prêts en cas d'abus financier ;
- une formation et une campagne de sensibilisation pour créer une culture de confidentialité et de confiance ;
- un réseau de défenseurs formés sur le lieu de travail qui fournissent des conseils et des informations confidentiels aux victimes ;
- une formation régulière des responsables sur l'écoute sans jugement, le soutien sur le lieu de travail et l'orientation.



## 4. RECOMMANDATIONS POUR LES ENTREPRISES



Le principe 3 des **WEPS**<sup>23</sup> porte sur la santé, la sécurité et le bien-être de toutes les travailleuses et souligne la responsabilité des employeurs(euses) en ce qui concerne le soutien aux victimes de violence et la création d'un lieu de travail exempt de violence et de harcèlement.

En résumé, une intervention précoce est essentielle pour permettre à la victime de conserver son emploi et de vivre de manière indépendante. Il s'agit notamment de mener des actions de prévention, d'évaluation des risques et de planification de la sécurité sur le lieu de travail, d'offrir des informations et un soutien sur le lieu de travail aux victimes de violence domestique, de veiller à ce que les responsables relèvent les signes de violence à l'égard des femmes et fournissent un soutien sur le lieu de travail, par exemple sous la forme de congés payés et de mesures de sécurité, de créer une culture sur le lieu de travail où les victimes peuvent dénoncer la violence domestique sans craindre de perdre leur emploi, et de s'engager dans un processus plus large de sensibilisation, de financement et d'influence au niveau de l'entreprise afin de garantir que les services répondent aux besoins des victimes de violence domestique.

### DES MESURES IMMÉDIATES : LEADERSHIP

- Veillez à ce que les stratégies de l'entreprise en matière de travail à distance pendant la pandémie de COVID-19 comprennent des systèmes efficaces de lutte contre les risques accrus de violence domestique.
- Envoyez régulièrement les messages clairs du(de la) PDG et autres dirigeant(e)s concernant l'engagement de l'entreprise en matière de soutien aux employées concernées par la violence domestique, de manière confidentielle et sans récrimination.
- Engagez un dialogue social avec les travailleurs(euses) et les syndicats, et demandez l'aide de spécialistes de la violence domestique, afin de garantir des interventions appropriées sur le lieu de travail pour soutenir les victimes.
- Impliquez les femmes et soutenez le leadership et la prise de décision des femmes.
- Offrez des conseils pratiques, des ressources et des formations au moyen de webinaires et de discussions en ligne, afin de doter les gestionnaires des compétences et des capacités nécessaires pour reconnaître les signes de violence domestique et soutenir les victimes. Veillez à ce que cette question soit traitée en priorité dans toutes les communications avec les responsables et assurez-vous que les responsables sont soutenus et guidés dans ces rôles.
- Encouragez tout le monde, y compris les employé(e)s à tous les niveaux, leur famille et leurs ami(e)s, à combattre la violence domestique, à agir en tant qu'observateurs(trices) actifs(tives) en signalant leurs inquiétudes si quelqu'un est en danger.

### DES MESURES IMMÉDIATES : TIRER PARTI DES RESSOURCES ET DE L'INFLUENCE DE L'ENTREPRISE

- Lancez des campagnes de sensibilisation du public sur les risques de violence domestique pendant la pandémie et sur la manière dont une victime peut contacter une ligne d'assistance ou obtenir une aide d'urgence.
- Augmentez la disponibilité et l'accès à l'assistance technique grâce à des plateformes d'information et de planification de la sécurité en ligne.
- Financez des services spécialisés de soutien aux femmes et aux enfants victimes de violence domestique, y compris un soutien juridique, une planification de la sécurité, des conseils et, en dernier recours, un logement sûr. Ces services de soutien peuvent être fournis dans le cadre de partenariats entre entreprises.
- Mettez en place des mesures d'urgence pour assurer la sécurité des femmes et de leurs enfants dans leur propre foyer, en reconnaissant que l'éloignement de l'auteur d'un délit peut constituer le moyen le moins destructeur de garantir la sécurité des femmes et le maintien de leur emploi.
- Encouragez les autorités nationales, régionales et locales à désigner les services de lutte contre la violence domestique comme des services essentiels afin que les victimes de violence domestique puissent accéder à ces services et à un logement sûr, pendant une période de confinement, y compris aux services essentiels en matière de santé sexuelle et reproductive.

## DES MESURES À MOYEN ET LONG TERME : CRÉER UN FUTUR DANS LEQUEL LES FEMMES SONT EN SÉCURITÉ AU DOMICILE ET AU TRAVAIL

La pandémie de COVID-19 est l'occasion de repenser la manière dont le secteur privé peut collaborer avec d'autres acteurs pour mettre fin à la violence domestique. Avec la fin du confinement, tandis que les femmes retournent sur leur lieu de travail, on peut s'attendre à une nouvelle augmentation des demandes de soutien sur le lieu de travail pour aider les victimes de violence domestique. Les entreprises doivent donc être prêtes à intensifier leurs efforts à moyen et long terme.

Le secteur privé peut être un moteur d'innovation, de dialogue et de collaboration avec les gouvernements, les organisations de travailleurs et travailleuses, les prestataires de services et les organisations non gouvernementales. À plus long terme, le secteur privé est bien placé pour jouer un rôle transformateur pour :

- élaborer une stratégie d'entreprise complète et inclusive pour faire évoluer la culture d'entreprise afin que le lieu de travail devienne un lieu de confiance, de soutien et de protection, par exemple en favorisant une culture de tolérance zéro à l'égard de toute forme de violence et de harcèlement. Promouvoir cette stratégie au moyen d'une approche de l'égalité des sexes et du leadership des femmes active à l'échelle de toute l'entreprise ;
- s'engager au plus haut niveau pour offrir sécurité et soutien aux victimes de violence domestique, qu'elle ait lieu sur le lieu de travail ou en dehors ;
- mettre en œuvre une politique pour faire face aux conséquences de la violence domestique sur le lieu de travail, en s'appuyant sur une base de confiance. Il pourra s'agir d'une politique autonome sur la violence domestique ou d'une action intégrée dans une politique sur toutes les formes de violence et de harcèlement dans le monde du travail, y compris le harcèlement sexuel ;
- tenez pour responsables les auteurs de délit qui font partie du personnel de l'entreprise, en appliquant des sanctions, y compris un potentiel licenciement, si la violence domestique est perpétrée pendant le temps de travail, lorsque des ressources du lieu de travail telles qu'un téléphone ou un ordinateur sont utilisées pendant ou en dehors du temps de travail, ou lorsque la sécurité est compromise sur le lieu de travail. Veiller à ce que la prévention soit intégrée dans des mesures de responsabilisation, par exemple en orientant les auteurs vers des programmes de traitement et de conseil ;
- mettre en œuvre une collaboration et une coordination efficaces pour modifier les perceptions de la violence domestique et s'engager dans des approches transformatrices en matière d'égalité des sexes au travail, en mettant fin à une culture du blâme, du silence et de la honte autour de la violence domestique ;
- modifier les priorités politiques, par exemple pour que les femmes et leurs enfants puissent rester chez eux et continuer à travailler en toute sécurité, tout en étant soutenus par des services centrés sur les victimes ;
- impliquer les hommes sur le lieu de travail à tous les niveaux et dans les syndicats pour promouvoir la prévention de la violence domestique ;
- promouvoir le dialogue social dans la conception, la mise en œuvre et la révision des politiques, y compris par la négociation de conventions collectives, comme le prévoient la Convention n°190 et la Recommandation n°206 de l'OIT ;
- tirer des leçons des succès obtenus pour garantir l'adoption des meilleures mesures possibles au niveau de l'entreprise, ainsi que leur mise en œuvre et leur évaluation régulière ;
- collecter des données anonymes ventilées par sexe sur la violence domestique (concernant les victimes et les auteurs) et son incidence sur le lieu de travail.

# NOTES

1. ONU Femmes (2020), COVID-19 et mettre fin à la violence contre les femmes et les filles. New York : ONU Femmes, <https://www.weps.org/resource/covid-19-and-ending-violence-against-women-and-girls>
2. OMS (Organisation mondiale de la santé) (2013), Estimations mondiales et régionales de la violence à l'encontre des femmes : prévalence et conséquences sur la santé de la violence du partenaire intime et de la violence sexuelle exercée par d'autres que le partenaire Genève : OMS. [www.who.int/reproductivehealth/publications/violence/9789241564625/fr/](http://www.who.int/reproductivehealth/publications/violence/9789241564625/fr/)
3. Agence des droits fondamentaux (FRA) (2015), Violence à l'égard des femmes : une enquête à l'échelle de l'UE. Les résultats en bref. Vienne : FRA. [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-at-a-glance-oct14\\_fr.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-at-a-glance-oct14_fr.pdf)
4. Pour une discussion plus détaillée sur les arguments économiques en faveur de l'élimination de la violence à l'égard des femmes, voir ONU Femmes (2020), Zero tolerance: tackling sexual harassment at work. New York : ONU Femmes. À paraître : [www.weps.org/resources](http://www.weps.org/resources).
5. ONU Femmes (2016), The economic costs of violence against women. New York : ONU Femmes. [www.unwomen.org/en/news/stories/2016/9/speech-by-lakshmi-puri-on-economic-costs-of-violence-against-women](http://www.unwomen.org/en/news/stories/2016/9/speech-by-lakshmi-puri-on-economic-costs-of-violence-against-women).
6. Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) (2014), Estimating the costs of gender-based violence in the European Union. Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes. Vilnius : EIGE. <https://eige.europa.eu/publications/estimating-costs-gender-based-violence-european-union-report>.
7. 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. [https://iwpr.org/wp-content/uploads/2018/10/C475\\_IWPR-Report-Dreams-Deferred.pdf](https://iwpr.org/wp-content/uploads/2018/10/C475_IWPR-Report-Dreams-Deferred.pdf).
8. Pour une synthèse de la recherche sur les conséquences de la violence domestique sur les victimes et les coûts de la violence domestique pour les entreprises, voir : ONU Femmes & OIT (2019), Manuel sur la violence et le harcèlement à l'égard des femmes dans le monde du travail : [www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/03/handbook-addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work](http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/03/handbook-addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work). Voir également la synthèse des résultats de recherche dans OneInThreeWomen & Fondation FACE (2019), Sondage auprès de six entreprises dans six pays Européens (France, Germany, Spain, Belgium, Italy and UK), 2019. [www.fondationface.org/wp-content/uploads/2019/11/FACE\\_ProjetOneInThreeWomen.210x297\\_UK.pdf](http://www.fondationface.org/wp-content/uploads/2019/11/FACE_ProjetOneInThreeWomen.210x297_UK.pdf).
9. Enquête de l'entreprise Vodafone, voir les résultats dans la boîte à outil Vodafone : [https://www.vodafone.com/content/dam/vodcom/files/vodafone\\_foundation\\_employer\\_domestic\\_violence\\_and\\_abuse\\_toolkit.pdf](https://www.vodafone.com/content/dam/vodcom/files/vodafone_foundation_employer_domestic_violence_and_abuse_toolkit.pdf). OneInThreeWomen & Fondation FACE (2019) Sondage auprès de six entreprises dans six pays Européens (France, Germany, Spain, Belgium, Italy and UK), 2019 : [www.fondationface.org/wp-content/uploads/2019/11/FACE\\_ProjetOneInThreeWomen.210x297\\_UK.pdf](http://www.fondationface.org/wp-content/uploads/2019/11/FACE_ProjetOneInThreeWomen.210x297_UK.pdf).
10. Voir ONU, Comité de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) (1992), Recommandation générale n° 9 : Violence à l'égard des femmes, adoptée lors de la 11e session, 1992, A/47/38, 29 janvier 1992. [https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1\\_Global/INT\\_CEDAW\\_GEC\\_3731\\_F.pdf](https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/INT_CEDAW_GEC_3731_F.pdf) ONU, Assemblée générale (1993), Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes, A/RES/48/104, 20 décembre 1993. <https://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/ViolenceAgainstWomen.aspx>. Quatrième Conférence mondiale sur les femmes à Beijing (1995), Déclaration et programme d'action de Beijing, adoptés lors de la 16e session plénière, le 15 septembre 1995. <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20F.pdf>
11. L'article 12 de la Convention d'Istanbul énonce une série de mesures visant à prévenir la violence à l'égard des femmes et peut être interprété comme incluant des mesures sur le lieu de travail. L'article 17 exige des États parties qu'ils encouragent activement le secteur privé et les médias à contribuer à la prévention de la violence à l'égard des femmes : <https://www.coe.int/fr/web/istanbul-convention/text-of-the-convention>
12. Convention n° 190 et Recommandation n° 206 de l'OIT : [https://www.ilo.org/global/publications/meeting-reports/WCMS\\_721394/lang-fr/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/meeting-reports/WCMS_721394/lang-fr/index.htm).
13. En Espagne, la protection de l'emploi, le droit à un congé pour violence domestique et d'autres aides sur le lieu de travail pour les victimes de violence domestique sont énoncés dans la loi organique 1/2004 du 28 décembre 2004 sur la protection contre la violence domestique. Cette loi, associée à la loi organique 3/2007 sur l'égalité des sexes sur le lieu de travail, oblige les entreprises à élaborer un plan d'égalité des sexes en coopération avec les syndicats. Cela a conduit la plupart des grandes entreprises espagnoles à introduire des clauses et des politiques sur la violence domestique au travail. La loi néo-zélandaise de 2018 sur la protection des victimes de violence domestique a consacré le droit pour les travailleurs et travailleuses de prendre 10 jours de congé pour violence domestique parmi d'autres mesures de soutien et de protection sur le lieu de travail. Pour plus d'informations sur les lois d'autres pays, voir le manuel de l'ONU Femmes et de l'OIT Handbook Addressing Violence against Women in the World of Work. [www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/03/handbook-addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work](http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/03/handbook-addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work).
14. Voir par exemple : DV@Work COVID-19 Briefings. <http://dvwatworknet.org/content/dvwork-covid-19-briefings>
15. [www.vodafone.com/covid19/news/domestic-violence-abuse-providing-support-during-isolation](http://www.vodafone.com/covid19/news/domestic-violence-abuse-providing-support-during-isolation)
16. L'application Bright Sky de la Fondation Vodafone, élaborée en partenariat avec l'organisation caritative britannique Hestia, vise à mettre en relation les victimes de violences et d'abus domestiques et des services de conseil et de soutien. Elle a aidé 100 000 victimes à haut risque dans cinq pays. En outre, Easy Rescue a aidé plus de 300 000 femmes en Turquie, et des lignes d'assistance téléphonique pour les cas de violence sexuelle ont été mises en place en Afrique du Sud et au Kenya, permettant d'aider plus de 300 000 femmes.
17. [www.unwomen.org/en/news/stories/2016/12/unilever-and-un-women-announce-a-global-partnership](http://www.unwomen.org/en/news/stories/2016/12/unilever-and-un-women-announce-a-global-partnership) ; [www.unwomen.org/en/news/stories/2020/1/feature-un-women-and-unilever-team-up-in-tanzania](http://www.unwomen.org/en/news/stories/2020/1/feature-un-women-and-unilever-team-up-in-tanzania) ; [www.unilever.com/news/news-and-features/Feature-article/2018/breaking-the-silence-ending-harassment-keeping-women-safe.html](http://www.unilever.com/news/news-and-features/Feature-article/2018/breaking-the-silence-ending-harassment-keeping-women-safe.html)
18. <http://dvwatworknet.org/content/rio-tinto-covid-19-resources>
19. Fondation Kering : <http://www.keringfoundation.org/fr/coronavirus-et-confinement-des-associations-sp%C3%A9cialis%C3%A9es-mobilis%C3%A9es-pour-offrir-un-soutien-et-des>
20. Le réseau comprend, entre autres entreprises, la Fondation Kering, L'Oréal, Korian, BNP Paribas, Carrefour, SNCF, OuiCare. Il a été cofondé par la Fondation Kering et la Fondation FACE.
21. [www.avonworldwide.com/supporting-women/violence-against-women-and-girls/coronavirus-domestic-violence](http://www.avonworldwide.com/supporting-women/violence-against-women-and-girls/coronavirus-domestic-violence)
22. Business Fights Poverty, Business @ Covid-19 : Boîte à outils d'action sur la violence sexuelle et le Covid-19 : <https://businessfightspovetry.org/articles/how-can-business-respond-to-the-increase-in-domestic-violence-during-covid-19/>
23. Principe 3 des WEPS : [www.weps.org/principle/employee-health-well-being-and-safety](http://www.weps.org/principle/employee-health-well-being-and-safety)
24. Si toutes les femmes et leurs enfants devraient avoir le choix de rester en sécurité dans leur propre maison, il est essentiel qu'ils bénéficient d'un soutien en matière de sûreté et de sécurité pour que cela soit possible, avec la garantie que l'auteur des faits ne retournera pas au domicile ou sur le lieu de travail de la victime. Si cela n'est pas possible, les femmes devraient avoir accès à un hébergement d'urgence et à long terme sûr, sécurisé et de bonne qualité.



RÉACTION  
À LA COVID-19

 @UN\_Women

 unwomen.org

 @WEPrinciples

 weps.org

 @Empower\_Women

 empowerwomen.org

## AUTRES RESSOURCES

- ONU Femmes / WEPs, COVID-19 et égalité des sexes. Un appel à l'action pour le secteur privé. [www.weps.org/resource/covid-19-and-gender-equality-call-action-private-sector](http://www.weps.org/resource/covid-19-and-gender-equality-call-action-private-sector)
- ONU Femmes et OIT, Handbook Addressing Violence and Harassment Against Women in the World of Work, 2019. [www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/03/handbook-addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work](http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/03/handbook-addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work)
- ONU Femmes, COVID-19 et mettre fin à la violence contre les femmes et les filles : [www.weps.org/resource/covid-19-and-ending-violence-against-women-and-girls](http://www.weps.org/resource/covid-19-and-ending-violence-against-women-and-girls)
- ONU Femmes, Zero tolerance: tackling sexual harassment at work, 2020, à paraître : [www.weps.org/resources](http://www.weps.org/resources)
- Unstereotype Alliance, sur demande d'ONU Femmes, « Domestic Violence in COVID-19: A guidance tool for employers and businesses ». <https://www.unstereotypealliance.org/en/resources/research/shadow-pandemic-business-toolkit>
- Unstereotype Alliance, convoquée par ONU Femmes, « 5 Essentials for HR Practitioners: A support tool for employees experiencing domestic abuse during COVID-19 home-based working. » <https://www.unstereotypealliance.org/en/resources/research/shadow-pandemic-business-toolkit>
- Convention n° 190 et Recommandation n° 206 de l'OIT : [https://www.ilo.org/global/publications/meeting-reports/WCMS\\_721394/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/meeting-reports/WCMS_721394/lang--fr/index.htm)
- Convention (n° 190) de l'OIT sur la violence et le harcèlement, 2019 : 12 contributions possibles à la crise du COVID-19 et à la reprise. Note de synthèse [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_747239.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_747239.pdf)

## REMERCIEMENTS

Ce document a été préparé par Mme Jane Pillinger, docteure et experte mondiale sur l'égalité des sexes et la violence sexiste au travail, avec la contribution de Dina Deligiorgis et Kalliopi Mingeiour, de la section « Mettre fin à la violence à l'égard des femmes et des filles » de l'ONU Femmes, et Anna Falth, Carla Kraft et Diana Rusu de l'équipe WE EMPOWER G7/WEPs de la section « Partenariat et engagement multipartite » de l'ONU Femmes. Mise en page d'Oliver Gantner.

### CLAUSE DE NON-RESPONSABILITÉ

Les opinions exprimées dans cette publication sont celles des auteures et ne représentent pas nécessairement celles de l'Union européenne, de l'ONU Femmes, de l'Organisation internationale du travail ou des Nations Unies.

Financé par :

Produit par :

Pour soutenir :



European Union

 **weempower**



Funded by the European Union



**WOMEN'S  
EMPOWERMENT  
PRINCIPLES**

Established by UN Women and the  
UN Global Compact Office