

ENTREPRISES ENGAGÉES POUR UN CHANGEMENT SOCIÉTAL : STOPPONS LES VIOLENCES DE GENRE !

16 juin 2016
Bruxelles, Belgique

PROGRAMME

Discours d'ouverture

- Denis STOKKINK, Président, European think & do tank POUR LA SOLIDARITÉ
- Vincent BAHOLET, Directeur exécutif, Fondation Agir Contre l'Exclusion

L'impact des violences de genre sur le travail : faits et chiffres en Europe

- *Modératrice : Françoise GOFFINET, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes*
- Roza DIMOVA, Center of Women's Studies and Policies
- Natacha HENRY, Experte en violences de genre, Gender Company/Psytel
- Barbara STELMASZEK, Coordinatrice projet, Women Against violence Europe

Renforcer le dialogue entre les acteurs concernés pour lutter contre les violences de genre

- *Modératrice : Irene ZEILINGER, Directrice, Garance ASBL*
- Emilie JARRETT, Chargée de mission assistante, DG Justice, Commission européenne
- Cinzia SECHI, Conseillère Egalité, Confédération Européenne des Syndicats
- Irene ROSALES, Chargée des politiques et des campagnes, Lobby Européen des femmes
- Ingrid VAN MACKELBERGH, Directrice Responsabilité Sociale de l'Entreprise, Securex
- Ana BELLA ESTEVEZ, Fondatrice, Ana Bella Foundation and School
- Maria STRATIGAKI, Adjointe au Maire pour la Solidarité Sociale, le Bien-être et l'Égalité, Municipalité d'Athènes
- Birte ROHLES, Cheffe de service « Violences domestiques/sexuelles », Terre des Femmes

Entreprises engagées contre les violences de genre

- *Modérateur : Dimitri MICHARIKOPOULOS, Associé principal, Social Accountability*
- Marie-Claire DAVEU, Responsable du développement durable & des affaires institutionnelles internationales, Kering
- Jacques SPELKENS, Conseiller spécial de Gérard Mestrallet, ENGIE

Conclusions

- Françoise PISSART, Directrice Pauvreté & Justice sociale, Fondation Roi Baudouin

DISCOURS D'OUVERTURE

- **Denis STOKKINK**, Président, European think & do tank POUR LA SOLIDARITÉ

Le projet CARVE est un projet européen remporté en 2014 et financé par le programme DAPHNE de l'Union européenne pour une durée de 2 ans. Après avoir présenté le consortium, Denis Stokkink souligne que les entreprises doivent se sentir concernées par le sujet, en particulier si l'on met en valeur les impacts sociaux, économiques et productivistes. La violence de genre est une réalité européenne, il y a donc un travail à faire au niveau européen notamment en travaillant en collaboration avec les entreprises.

Denis Stokkink ouvre la conférence finale CARVE pour faire un bilan de ce qui a été fait sur le sujet, mais également pour inviter les participant-e-s à réfléchir et échanger sur ce qui peut être fait. Il présente le [programme](#) de la matinée ainsi que les différents documents disponibles : le [guide aux entreprises](#) et le [poster](#).

- **Vincent BAHOLET**, Directeur exécutif, Fondation Agir Contre l'Exclusion

CARVE est un projet important, impliquant 7 partenaires et 150 entreprises interrogées pendant le projet. Vincent Baholet présente le projet CARVE comme une innovation sociale de rupture : c'est en effet la première fois qu'une étude est réalisée et un guide publié sur le sujet. Le caractère innovant du projet tient également au fait que c'est la première fois que la place des entreprises et leur rôle dans la lutte contre les violences à l'égard des femmes sont évoqués. Il s'agit, pour les entreprises, d'une nouvelle problématique à prendre en compte dans leur responsabilité sociétale (RSE).

L'entreprise peut devenir le seul endroit où la violence est potentiellement détectée. Lorsqu'une femme victime de ces violences se détache de son quotidien, de ses proches et se renferme sur elle-même, son lieu de travail devient alors le seul endroit où elle interagit avec d'autres personnes et où son mal être peut donc être repéré.

Dans l'optique de ce projet, on observe un bouleversement des frontières, des interactions, des modes de coopérations entre les parties prenantes. Le choix des entreprises de s'impliquer dans le projet réinterroge les frontières, en particulier celle de la limite entre le privé et le public.

L'IMPACT DES VIOLENCES DE GENRE SUR LE TRAVAIL : FAITS ET CHIFFRES EN EUROPE

Modératrice : Françoise GOFFINET, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

- **Barbara STELMASZEK**, Coordinatrice projet, Women Against violence Europe

Barbara Selmszek propose, dans sa présentation, de se focaliser sur l'importance de la disponibilité de services d'aide en Europe et sur celle de la connaissance de ces services par les entreprises pour leur permettre d'agir en cas de violence.

WAVE (Women Against Violence Europe) est un réseau rassemblant plus de 100 organisations de femmes dans 46 pays. Créé pour renforcer le mouvement féministe antiviolence en Europe et assurer une coopération entre les ONG et les différents acteurs engagés dans la lutte contre les violences faites aux femmes, ce réseau propose différentes actions : campagnes de sensibilisation, manuels de formation, recherches, formations, etc. La présentation revient sur une définition de la violence telle que détaillée dans la Convention d'Istanbul sur la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (2011) et souligne les conséquences des violences notamment en termes économiques.

Pour plus d'informations : se référer au PowerPoint de Barbara Selmaszek.

- **Natacha HENRY**, Experte en violences de genre, Gender Company/Psytel

Cette présentation revient sur les coûts économiques des violences conjugales et leur impact professionnel. Les coûts des impacts professionnels présentés ne concernent que les femmes en emploi : nombre d'entre elles n'ont « pas le droit » de travailler ce qui représente un facteur d'isolement supplémentaire.

Les chiffres présentés sont très importants : en France, en 2012, la violence au sein des couples a coûté entre 3,6 (hypothèse basse) et 4,4 milliards d'euros (hypothèse haute). Ce coût comprend le coût humain, car un suivi psychologique et un accompagnement sont nécessaires, mais également le coût pour la société, lorsqu'il y a intervention de la police, intervention médicale, jugement et incarcération du mari, prise en charge des enfants, etc. Lorsque la femme victime de violences se trouve en situation d'emploi, il s'agit souvent d'une collègue de travail qui va détecter son mal-être : sa position est plus facile car elle n'est pas proche du couple ; Natacha Henry souligne l'importance de la solidarité féminine dans ce genre de situations.

Pour plus d'informations : se référer au PowerPoint de Natacha Henry.

- **Roza DIMOVA**, Chercheuse, Center of Women's Studies and Policies

Roza Dimova, partenaire bulgare du projet CARVE, présente le rôle que les entreprises peuvent jouer dans la lutte contre la violence conjugale.

Elle revient sur les 5 études nationales réalisées dans le cadre du projet et les interviews qui montrent que le sujet des violences conjugales est toujours un tabou dans les entreprises. En cause : la frontière entre vie privée des employé-e-s et leur vie professionnelle. En outre, les entreprises sont exclues des campagnes d'information et de sensibilisation, et il n'existe pas de politique globale de prise en compte de ces violences. Pourtant, la violence est une réalité qui n'influence pas uniquement la vie privée ; elle a un impact sur tous les aspects de la vie quotidienne, y compris la vie professionnelle.

Pour plus d'informations : se référer au PowerPoint de Roza Dimova.

RENFORCER LE DIALOGUE ENTRE LES ACTEURS CONCERNÉS POUR LUTTER CONTRE LES VIOLENCES DE GENRE EN EUROPE

Modératrice: Irene ZEILINGER, Directrice, Garance ASBL

- **Emilie JARRETT**, Chargée de mission, DG Justice, Commission européenne

Les entreprises ont un rôle important à jouer dans la lutte contre les violences faites aux femmes : grâce à leur place dans la vie quotidienne des employé-e-s, elles peuvent être des intermédiaires sans pour autant remplacer les services spécialisés. En travaillant avec ces services, elles peuvent

mettre sur pied des programmes de sensibilisation pour repérer une victime de violences et la guider vers un accompagnement adapté.

Il est en effet important que le point de contact dans l'entreprise soit sensibilisé et formé pour pouvoir prendre en compte ces considérations. Les managers comme les employé-e-s doivent être conscient-e-s du problème de la violence conjugale et de ses conséquences. La coopération entre entreprises et services spécialisés est donc d'une importance majeure.

Le lieu de travail offre des opportunités d'indépendance et d'autonomie, il faut donc plus généralement laisser la place aux femmes dans la prise de décision. La communication d'une victime peut être plus facile avec d'autres femmes, la présence de femmes en haut de la hiérarchie permettrait de briser le tabou de la violence conjugale plus facilement dans les entreprises et d'envoyer un message de tolérance zéro.

- **Maria STRATIGAKI**, Adjointe au Maire pour la Solidarité Sociale, le Bien-être et l'Égalité, Municipalité d'Athènes

Maria Stratigaki propose de s'intéresser à ce qui peut être fait pour que les entreprises et les pouvoirs publics s'impliquent dans la lutte contre les violences faites aux femmes.

En Grèce, le fonds social européen (FSE) a été utilisé en 2012 pour mettre en place un réseau d'infrastructures (19 refuges pour femmes) et une ligne d'écoute pour les femmes victimes de violences. La collaboration entre service public et service privé est traditionnellement difficile, mais la crise économique et financière de 2008 a conduit à une évolution des mentalités. Les parties prenantes ont pris conscience de la nécessité de collaborer pour s'en sortir face à la crise et se sont ouvertes les unes aux autres.

Deux grands groupes et plusieurs entreprises locales sont intervenus et ont facilité l'action des services publics : Philip Morris a fait une grande campagne sur la violence faite aux femmes qui a aidé à briser le silence, le groupe IKEA a meublé gratuitement l'un des 19 refuges créés, deux entreprises grecques ont rénové un lot d'appartements pour en faire un centre d'abri pour victimes. Alors qu'en raison des mesures d'austérité les services sociaux ne peuvent débloquer les fonds nécessaires, l'intervention d'acteurs privés permet, grâce à leur flexibilité budgétaire, de faciliter la mise en place de projets et de gagner en efficacité.

Cette collaboration entre services publics et secteur privé est également particulièrement importante car elle permet à l'entreprise de s'approprier le projet. Car elle s'implique concrètement, le personnel va plus facilement accepter et prendre en compte cette problématique.

Les autorités locales ont maintenant un cadre et sont responsables de la violence faite aux femmes d'après les lois et politiques. Elles sont compétentes pour lutter contre cela et collaborer avec le privé leur permet de toucher un public autre, de développer plus facilement et plus efficacement leur projet en impliquant la société entière.

- **Ana BELLA ESTEVEZ**, Fondatrice, Ana Bella Foundation and School

Ana Bella Estévez présente sa fondation, sa méthode de réinsertion professionnelle des « survivantes » et ce que les entreprises peuvent entreprendre pour agir face à ce problème. Elle-même victime de violence, Ana Bella Estévez se bat depuis 10 ans contre les violences faites aux femmes et au travers de sa fondation a développé un projet de réinsertion professionnelle.

Quand les femmes se sortent de situations violentes, elles restent dans une forme d'exclusion : elles sont vues comme des victimes (elles obtiennent même un « certificat » attestant de ce statut). Leur projet professionnel est limité par cette identité, les entreprises les embauchent pour des emplois de service, peu qualifiés et impliquant peu de responsabilités : femme de ménage, gouvernante dans un hôtel, etc. Ce sont des emplois dignes mais dévalués dans la société, ce qui ne permet pas aux femmes de se sentir valorisées et leur donne le sentiment qu'elles ne « valent » rien.

Or, ces femmes ne sont plus des victimes, elles sont survivantes, résistantes, courageuses, ont vécu sous la pression et la violence mais ont réussi à se sortir de cette situation. La fondation Ana Bella a essayé d'identifier les besoins existants et décidé de créer un service d'ambassadrices de marque pour les entreprises. Ainsi les femmes sont formées à la relation client ou à la vente et travaillent dans des entreprises partenaires telles que Danone, L'Oréal, Campo Frio ou encore Bonduelle. Ces entreprises qui choisissent de ne plus cacher les femmes victimes et au contraire, de les mettre en avant obtiennent de très bons résultats économiques et sociaux (cela permet par exemple de limiter la rotation du personnel).

Ce programme a fonctionné pour 632 femmes qui y ont pris part et dont la vie a pris un nouveau tournant. Ana Bella Estévez nous présente les exemples de Gloria, qui à 62 ans, a décidé de briser son couple et de reprendre le contrôle de sa vie pour finalement fonder une association d'aide aux personnes âgées, et celui d'Elisa qui est devenue directrice d'un institut pour femmes en Espagne.

La fondation Anna Bella travaille également sur la prévention de ces violences, notamment dans les entreprises. Des formations de sensibilisation sont organisées pour toute la hiérarchie, pour qu'à tous les échelons de l'entreprise le sujet soit abordé. Les formations évoquent la détection des premiers signes de violence ainsi que la réaction à adopter pour prendre en charge et aider la victime.

- **Ingrid VAN MACKELBERGH**, Directrice Responsabilité Sociale de l'Entreprise, Securex

Securex est une entreprise leader de consultation en ressources humaines. Rassemblant 1600 travailleur/euse/s, elle propose des services de prévention et de protection. Ingrid Van Mackelenberg observe que la problématique de la violence n'est jamais abordée au travail et qu'il y a un manque de législation belge en la matière. Ce sujet reste très tabou même si les conseillers en prévention de Securex relèvent quelques cas et que lorsque la problématique est évoquée, elle apparaît comme très répandue.

Il s'agit d'ouvrir le débat et d'en parler, car cela permet de mettre des mots sur certains comportements. Securex peut donc agir en formant les conseillers en prévention et en parlant du problème dans son réseau d'entreprises en Belgique qui comprend notamment IKEA ou L'Oréal. A l'occasion de la conférence, Ingrid Van Mackelenbergh s'engage à impliquer plus avant Securex dans la lutte contre les violences faites aux femmes sur base des résultats du projet CARVE.

- **Cinzia SECHI**, Conseillère Egalité, Confédération Européenne des Syndicats

Cette présentation interroge le rôle que peuvent jouer les syndicats dans la lutte contre les violences. Dans les relations au sein d'une entreprise, les syndicats ont une place essentielle dans l'aide aux employés. Cinzia Sechi souligne que les syndicats ont un rôle particulier à jouer, car ils peuvent agir auprès des deux acteurs, les auteurs des violences et leurs victimes.

Après des années de discussion, le projet européen « Safe at home, safe at work » propose de s'interroger sur ce qui peut être fait pour protéger les victimes des violences conjugales, et ce en développant le projet dans 10 pays. À cette occasion, il a été remarqué que le sujet est encore très tabou dans les syndicats.

En outre, il y a un manque de législation et de réglementation concernant les violences conjugales. En juin 2016, la possibilité d'organiser une norme du travail sur la violence faite aux femmes a été évoquée à l'OIT à Genève. Il y a besoin d'un cadre réglementaire, au niveau international et européen. Une harmonisation des droits est nécessaire, ainsi qu'une action au niveau des entreprises en ne se contentant pas seulement des mesures volontaires.

Lorsqu'un cadre réglementaire est instauré, des actions peuvent être prises sur le marché du travail : les négociations entre syndicats et entreprises peuvent aboutir à l'instauration de jours de congés spéciaux, conseils juridiques, mise en place de liens vers des lieux d'accueil et de formation pour les représentant-e-s des entreprises pour savoir comment réagir quand une victime s'adresse à eux. En Italie une loi prévoit que lorsque les femmes puissent prouver qu'elles sont victimes d'abus et ainsi obtenir jusqu'à trois mois de congé auprès de leur employeur.

- **Birte ROHLES**, Cheffe de service « Violences domestiques/sexuelles », Terre des Femmes

Birte Rohles propose dans sa présentation de réfléchir au rôle des ONG. L'ONG allemande Terre des Femmes, qui lutte pour le droit des femmes et contre les violences domestiques et sexuelles, propose un projet d'accompagnement à la mise en place d'un cadre stratégique dans les entreprises.

L'ONG a commencé à lutter contre les violences domestiques grâce aux fonds de l'entreprise The Body Shop, qui venait de lancer une campagne contre les violences faites aux femmes. Il est toutefois difficile pour l'ONG d'entreprendre sur cette problématique, car il y a peu de fonds disponibles pour agir. Il s'agit d'une problématique complexe et tabou, dont il est difficile d'endosser la responsabilité au sein des entreprises ou d'un gouvernement : ce sujet suscite peu d'intérêt et est perçu comme relevant de la vie privée.

- **Irene ROSALES**, Chargée des politiques et des campagnes, Lobby Européen des Femmes

Le lobby européen des femmes est la plus grande organisation d'associations de femmes dans l'Union européenne, avec des membres dans les pays membres et trois pays candidats. Il représente de nombreuses associations qui promeuvent l'égalité femme-homme. Un observatoire sur la violence faite aux femmes a été lancé il y a 20 ans, deux ans après la Plateforme de Pékin. Son but est de sensibiliser et de voir si les engagements pris au cours de cette conférence sont mis en œuvre.

Le Lobby européen des femmes a des partenariats avec des entreprises dans plusieurs domaines : Chanel a permis de mener le projet « WEstart » et PwC a soutenu l'organisation d'une conférence sur l'égalité femme-homme dans les entreprises. Une brochure sur les droits des femmes a également été récemment publiée.

Le travail de lutte contre les violences de genre est un défi pour les entreprises. En effet, celles-ci sont des acteurs de la société, dans laquelle il y a beaucoup de tolérance pour la violence faite aux femmes : les stéréotypes sexistes et l'objectivisation du corps des femmes sont courants et la violence faite aux femmes est vue comme relevant de la sphère privée plutôt que comme une violation des droits de la femme. L'entreprise est donc un acteur qui doit endosser une responsabilité, mais également prendre en compte le lien entre les violences et les inégalités : elles doivent créer un environnement égalitaire et adopter une tolérance zéro à l'égard des comportements sexistes.

Des questions de réflexion pour les entreprises peuvent être soulevées : est-ce que les entreprises assurent de payer les femmes de la même manière que les hommes ? Les politiques de recrutement sont-elles égalitaires ? L'entreprise est-elle engagée dans la lutte contre le sexisme et l'engagement contre la publicité sexiste ?

Au niveau international, une conceptualisation de la violence faite aux femmes s'opère au travers de manifestations, ou encore de la plateforme d'action de Pékin. Mais il y a toujours des lacunes législatives : un cadre réglementaire est nécessaire pour amener tous les acteurs à lutter contre les violences faites aux femmes. C'est le cas en Espagne, où des politiques d'égalité et des mesures pour lutter contre le harcèlement sexuel comme forme de violence faite aux femmes ont été adoptées. Le Lobby encourage les États européens à ratifier la convention d'Istanbul, et à travailler en coopération avec les différents acteurs de la société civile, notamment les ONG qui disposent de l'expertise et expérience nécessaires mais qui manque généralement de fonds et financements.

- **Discussions**

La discussion est revenue sur la nécessité de montrer aux entreprises que le problème existe et qu'elles peuvent s'impliquer : en réalisant une étude pour permettre aux secteurs publics comme privés de connaître le sujet et ses impacts, en les informant sur les lois, chartes et conventions existantes. Il s'agit de co-crée avec ces entreprises pour réellement les impliquer. La difficulté d'engager l'ensemble des entreprises – et non seulement les entreprises déjà sensibles aux questions de genre et/ou féministes – a été soulignée.

En outre, les entreprises ont un rôle à jouer dans la prévention de la violence mais également dans l'indépendance économique des femmes. La maigre qualité des contrats qu'occupent généralement les femmes (temps partiel, contrats précaires, etc.) entrave leur capacité à s'émanciper et à s'occuper seules de leurs enfants. Dans le débat sur les violences de genre, l'indépendance financière est un argument de poids pour prendre ou non la décision de quitter le domicile familial.

Si le rôle des entreprises est très important, la discussion a également souligné l'importance de la collaboration entre différents acteurs. On note par exemple la place que peut avoir la médecine du travail dans la détection et la prise en charge des problèmes de violence, particulièrement par la visite médicale annuelle. Il s'agit là d'une problématique d'actualité, car les féministes qui manifestent en France contre la loi travail militent notamment pour que la médecine du travail ne soit pas mise à mal et puisse continuer à prendre en charge ce type de sujet.

La dimension européenne et transnationale est, enfin, primordiale. Or, si l'Europe a beaucoup fait dans le passé, il y a aujourd'hui un sentiment de recul des politiques européennes pour l'égalité : plus rien n'est fait, il n'existe pas de textes ou de lois contraignantes, etc. Pourtant ce problème, qui mobilise non seulement la question d'égalité femme-homme, influe également sur des domaines tels que la santé et la productivité, des approches de la question particulièrement importantes pour les entreprises et les syndicats. Il est toutefois souligné que la Commission a proposé la ratification par l'Union européenne de la Convention d'Istanbul. Le texte a pour l'heure été ratifié par 12 États.

ENTREPRISES ENGAGÉES CONTRE LES VIOLENCES DE GENRE

Modérateur : Dimitri MICHARIKOPOULOS, Associé principal, Social Accountability

- **Marie-Claire DAVEU**, Responsable du développement durable & des affaires institutionnelles internationales, Kering

La fondation Kering, dédiée à la lutte contre les violences faites aux femmes, compte une majorité de femmes aussi bien parmi ses employé-e-s (60%) que parmi ses client-e-s (80%). Pour Marie-Claire Daveu, il est intéressant que ce soit François-Henri Pinault, fondateur et PDG de la fondation, qui porte ce projet car cela rend le sujet moins tabou. L'entreprise peut et doit s'impliquer : elle ne peut pas remplacer les services spécialisés mais peut agir pour la prévention, la formation et la sensibilisation.

La fondation Kering agit dans 3 zones géographiques : Europe (France, Italie, UK), Asie (Chine), Amérique (USA). Son programme s'articule autour de différents types d'actions : partenariat avec des ONGs, la création de bourses pour des entrepreneur/euse/s sociaux/ales qui aident des femmes à se sortir de situations de violence.

De manière concrète, Kering porte différents types d'action. La fondation organise des dialogues avec les employé-e-s pour informer, sensibiliser et montrer que l'entreprise est attentive à ce sujet, qu'elle peut être un contact ou un intermédiaire. L'accent est également mis sur l'importance d'engager aussi bien les femmes que les hommes. Ces actions permettent de remettre de l'humain, du social dans l'entreprise, et de prendre des mesures concrètes : il ne faut pas seulement parler, il faut agir.

Il est important que le haut de la hiérarchie de l'entreprise soit engagé dans les actions : si la hiérarchie est impliquée, le sujet sera suivi et les actions prises. Il est néanmoins important de souligner que le problème doit être abordé de façon différente suivant le pays, la culture nationale...

- **Jacques SPELKENS**, Responsable RSE Benelux, ENGIE et Conseiller spécial de Gérard Mestrallet, Fondation Agir Contre l'Exclusion

L'ENGIE est une entreprise dans laquelle 23% de employé-e-s sont des femmes ; mais cette situation est amenée à évoluer suite à la nomination comme nouvelle PDG d'une femme, Isabelle Kocher. Le problème de la violence faite aux femmes est un problème pour lequel il faut agir à deux niveaux : il s'agit d'un problème mondial mais également d'un problème très différent dans chaque pays, il faut donc s'adapter à chaque pays et culture.

Jacques Spelkens explique qu'il est important non seulement de collaborer, mais également de co-laborer : il faut favoriser l'écoute, la communication, la parole, l'échange, afin de ne plus exclure les problèmes de la vie privée de la vie professionnelle et éviter les tabous. Une femme est la même personne à la maison et au travail : si elle a des problèmes dans sa vie privée, cela se répercutera dans sa vie professionnelle. Prendre soin de ses employé-e-s, c'est prendre soin de son entreprise. Il est important que toute la hiérarchie de l'entreprise soit impliquée, aussi bien managers qu'employé-e-s. Un engagement très fort de l'entreprise est très important, tout en mettant l'accent sur les défis sociétaux.

CONCLUSIONS

- **Françoise PISSART**, Directrice Pauvreté & Justice sociale, Fondation Roi Baudouin

On observe tout d'abord des convergences : le débat sur les violences faites aux femmes est un sujet nouveau du point de vue des entreprises, qui suscite de l'indignation. Ce sujet n'est pas suffisamment pris en main, mais il s'agit d'une problématique qui crée des opportunités, tant en termes d'innovations sociales que de structures.

Au-delà de cela, un des points importants que l'on peut identifier est le rôle des *unusual suspects*. Les associations travaillent sur ce sujet depuis des années mais avec peu de moyens. Impliquer des *unusual suspects* (entreprises, PDG, hommes) peut aider à briser les tabous. La coopération entre les parties prenantes est importante : elle interroge les équilibres de cohésion sociale.

Il faut toutefois souligner le risque d'évincer des acteurs qui agissent dans ce domaine depuis longtemps mais également celui d'écarter la question plus large des inégalités de genre dans la société et dans l'entreprise. Il est donc nécessaire d'implanter une politique d'égalité femme-homme, qui lutte contre le sexisme au quotidien dans le monde du travail.

La violence conjugale est un phénomène qui s'exerce au quotidien, dont l'ampleur est inimaginable et dont les coûts sont très importants notamment pour l'entreprise. Cet argument peut contribuer à une prise de conscience. Des liens sont à faire avec d'autres problématiques : les risques importants des femmes en situation de pauvreté et en particulier les femmes avec enfants, et le non-emploi lorsque les femmes sont empêchées de travailler.

Françoise Pissart remarque qu'aujourd'hui, les hommes ne sont pas très présents dans le débat, alors qu'il est crucial de les impliquer : ce sont eux qui jouent les rôles de compagnons, de frères, de

collègues. Il semble étonnant de ne pas chercher à toucher au sein même des entreprises les hommes responsables de ces violences.

Le problème des violences conjugales est un problème global, qui doit être abordé différemment dans chaque culture locale. Dans notre monde de plus en plus multiculturel, il est notamment important de soulever la question de l'inclusion des communautés immigrées.

Actuellement, on observe un bouillonnement, une prise de conscience, qui conduit à une volonté d'action et à un développement des bonnes pratiques. C'est également l'occasion d'impliquer d'autres acteurs qui ont également un rôle à jouer, tels que la médecine. Ainsi, l'action ne se limite pas aux entreprises : une fois l'action prise dans son entreprise, celle-ci déborde au-delà et les employé-e-s témoins de cet engagement peuvent jouer un rôle d'ambassadeur.

Pour arriver à cela, il faut souligner le rôle des managers dont la priorité devrait être l'aspect humain, ainsi que la solidarité féminine dans les entreprises utilisée comme un moyen de faire avancer les choses. La prise de conscience est nouvelle mais engagement se fait sur la durée.