



En Suisse, une femme sur cinq serait victime de violences.

Violences conjugales: des cadres agissent

PAR STEPHANE HERZOG Etre victime de violences peut avoir des conséquences graves sur le plan personnel, mais aussi sur ses capacités au travail. A Genève, une formation apprend aux managers à lever le tabou.

RECEVOIR DES COUPS? Subir des menaces dans son foyer? En Suisse, comme ailleurs en Occident, les situations de violences physiques ou psychologiques seraient «communes» et leur impact au travail grave. «Dans notre pays, ce sont 20% des femmes qui subissent des violences physiques ou sexuelles», rappelle Marie-Claude Hofner, spécialiste en santé publique. «Chaque mois, cinq femmes sont victimes d'une tentative d'homicide de la part de leur partenaire et deux vont y laisser leur vie», précise le maître d'ensei-

gnement et de recherche honoraire à l'Unité de médecine des violences du Centre universitaire romand de médecine légale.

Le Bureau fédéral de l'égalité s'est penché sur cette problématique dans une étude parue en 2013. Son scénario le plus pessimiste évoque 6100 femmes et 2200 hommes par an qui prennent un congé maladie à la suite de violences subies dans leur relation de couple. Des pertes de productivité qui coûteraient jusqu'à 90 millions de francs

par an. «Les personnes victimes de violences peuvent voir leur engagement, leur créativité, leur capacité de concentration baisser. La violence est une bourrasque qui consume une partie des ressources émotionnelles et cognitives», image Marie-Claude Hofner.

A l'automne dernier, cette spécialiste, auteur d'un livre* sur ce sujet tabou, s'exprimait pendant un afterwork organisé à Uni Mail à Genève. L'ancienne médecin au CHUV a détaillé les symptômes liés à ce type de situations, pas toujours évidents à détecter. Après son intervention, des cadres d'une banque privée et d'une banque internationale sont venus lui parler. «Des situations, des témoignages leur revenaient à l'esprit. Ils m'expliquaient qu'ils n'avaient jamais osé poser la question. On les rate. On est à côté», disaient-ils.

En parler sans juger

Les signes de violences subies au sein du foyer, excepté les marques visibles, ne sont pas spécifiques. «Certaines personnes violentées ont même tendance à redoubler d'activité au travail pour défendre leur estime de soi», raconte Nadine

L'ÉTUDE ÉVOQUE JUSQU'À 6100 FEMMES ET 2200 HOMMES PAR AN QUI PRENNENT UN CONGÉ MALADIE À LA SUITE DE VIOLENCES

PHOTOS: NEIL WEBB/BETTY, DR

Bagué, responsable pédagogique d'un MAS en management, ressources humaines et carrières (lire ci-contre). Les brutalités peuvent persister des années durant. «C'est comme avec les problèmes d'alcool. Les personnes qui vivent la violence de façon chronique gèrent ce problème comme ils gèreraient une drogue, jusqu'au moment où le système se détraque», explique Marie-Claude Hofner, dont l'unité forme les médecins du CHUV.

Face à des signaux «anormaux» – absentéisme, performances en baisse, sautes d'humeur, voire signes physiques de violences – les cadres sont invités à aller parler à l'employé(e) et à le (la) questionner sur ses difficultés éventuelles. Mais pour aborder la question taboue et éminemment privée des violences domestiques, mieux vaut être préparé. «Le manager doit s'être interrogé sur ce que la violence évoque en lui», explique Marie-Claude Hofner. Ce sentiment est partagé par chacun, mais aborder la question avec un tiers nécessite un certain recul pour être à même d'en parler sans juger, ni stigmatiser. D'où l'utilité d'une formation. «Réagir en disant directement «tu dois porter plainte», c'est peut-être trop directif. Cela peut être en outre l'écho d'un sentiment de culpabilité chez le manager», décrit Nadine Bagué. Dans d'autres cas, la victime peut susciter un sentiment de rejet ou de forte compassion.

La question des limites de la responsabilité du manager ou du responsable RH face à une victime est cruciale, notent ces deux femmes. «Il faut savoir que le dialogue avec un employé ne va pas forcément déboucher sur une demande de sa part, car les victimes de violence ont peur: peur de perdre la garde de leurs enfants, peur de perdre leur emploi», rapporte Nadine Bagué. Le cadre ne doit pas résoudre la situation de la personne mais l'entendre sans la juger et l'orienter vers les spécialistes. Une barrière s'ajoute au tabou: la peur imaginaire que la réception d'une confiance va impliquer «de finir par accueillir la personne chez soi», résume Marie-Claude Hofner.

Le manager ou le responsable RH qui



Nadine Bagué, responsable pédagogique d'un MAS en management.

s'adresse à un collaborateur doit savoir quoi faire ensuite. Et où l'adresser. «La Suisse dispose d'un système exceptionnel en la matière: les centres cantonaux mis en place dans le cadre de la loi fédérale sur l'aide aux victimes d'infraction (LAVI), qui offrent un accueil gratuit et confidentiel», souligne Marie-Claude Hofner. «Le manager peut aider en expliquant que les violences conjugales sont un phénomène fréquent, qui peut concerner tout le monde. Il pourra aussi rappeler que les insultes, les menaces, la contrainte, les discriminations tombent sous le coup de la loi et que personne ne mérite de subir de la violence», rappelle la Vaudoise, qui participera au module «Violences domestiques» du MAS.

L'influence de la société

Au fait, quels facteurs sociétaux connus aggravent les violences conjugales? Marie-Claude Hofner cite une étude anglaise** qui corrèle l'indice de Gini – qui mesure les inégalités de revenus – au taux d'homicide. «Celles-ci exacerbent le sentiment d'injustice. Un homme qui ne se sent pas reconnu au travail, qui est mis sous pression, qui est confronté à des décisions pénibles, inexplicables, injustes, peut finir par se venger sur les plus faibles, c'est-à-dire sur sa famille», estime-t-elle. La violence de la société est donc susceptible de «rentrer dans les maisons».

Dans le contexte de crise économique et sociale actuelle, «le ratio d'une femme violentée sur cinq ne devrait pas diminuer», prédit cette spécialiste. Mais «il existe une volonté sociale et politique de parler de ce problème, du fait notamment de son importance en termes de valeurs,

mais aussi de coûts», relève de son côté Nadine Bagué. ■

* «Violences domestiques, prise en charge et prévention», Marie-Claude Hofner. Presses polytechniques et universitaires romandes, 2014.

** «The Spirit Level: Why More Equal Societies Almost Always Do Better», Richard G. Wilkinson and Kate Pickett, UK Hardback Edition: London, Allen Lane, 2009.

MIEUX COMPRENDRE LES ENJEUX DE LA BRUTALITÉ

FORMATION Un nouveau module consacré aux brutalités domestiques et à leur impact sur le travail est proposé dès cette année dans le cadre des cours du MAS et du DAS en management, ressources humaines et carrières proposés conjointement par les universités de Lausanne, Neuchâtel, Fribourg et Genève. Avocats, managers et conseillers en orientation inscrits dans ces deux formations seront briefés sur la réalité des violences domestiques en Suisse. Ils aborderont les voies juridiques existantes, de façon à pouvoir orienter leurs collaborateurs, suisses ou français, précise Nadine Bagué, responsable pédagogique. Par exemple, un quiz leur sera proposé. «Vous êtes témoin d'une scène de violence. Un(e) collègue se fait insulter et des coups sont échangés aux abords de votre entreprise. Avez-vous l'obligation d'intervenir?» La réponse est oui, expliquera aux participants l'avocate Aude Roizot. «Il convient de prévenir immédiatement la police ainsi que les secours en leur demandant d'intervenir. A défaut, vous pourriez être poursuivi pour non-assistance à personne en danger», prévient l'avocate. Les participants seront invités à comprendre ce qui est en jeu quand la violence émerge et évoqueront la question de la vie privée du collaborateur. «Elle est un droit, chaque personne est libre de s'exprimer ou non. Mais parallèlement, instaurer avec les employés une relation humaine de qualité est la base d'une bonne performance au travail», estime la responsable pédagogique. Et Nadine Bagué de rappeler que les entreprises ont l'obligation légale de veiller à la santé de leur personnel.