

# IMPLICATION DES ENTREPRISES DANS LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

## Un focus sur les violences conjugales

*Perrine HELY  
Salomé LÉON*

*Sous la direction de  
Françoise Kemajou*

ÉTUDES & DOSSIERS | DÉC 24  
**RSE & Diversité**

COMPRENDRE, RELIER ET ACCOMPAGNER POUR AGIR

IMPLICATION DES ENTREPRISES DANS LES VIOLENCES  
FAITES AUX FEMMES  
Un focus sur les violences conjugales

*Perrine HELY  
Salomé LÉON*

*Sous la direction de Françoise Kemajou*

# SOMMAIRE

<b>AVANT-PROPOS</b>	<b>2</b>
<b>INTRODUCTION</b>	<b>3</b>
<b>Partie 1 - Cadrage théorique</b>	<b>7</b>
<b>Partie 2 - Autorités compétentes et politiques de lutte contre les violences faites aux femmes</b>	<b>10</b>
1. Autorités compétentes	11
2. Politiques de lutte contre les violences faites aux femmes	12
<b>Partie 3 - Aperçu de l'impact des violences conjugales au niveau national et européen</b>	<b>13</b>
1. Des violences structurelles et omniprésentes	13
2. Les violences conjugales, une réalité multiforme	14
3. La dimension genrée des violences conjugales	14
4. L'effet des vulnérabilités croisées sur l'exposition des femmes aux violences conjugales	15
5. Quels impacts sur la sphère professionnelle ?	16
<b>Partie 4 - Opportunités et barrières à l'engagement des entreprises dans la lutte contre les violences conjugales</b>	<b>17</b>
1. Cadrage théorique	17
2. Législation et procédures applicables	18
3. L'opportunité pour les entreprises de s'engager contre les violences conjugales	19
4. Des freins à l'engagement	20
<b>Partie 5 - Actions concrètes pour soutenir les employé-e-s : étude de cas du réseau CEASE</b>	<b>21</b>
1. Prévention	21
2. Protection : Agir et soutenir	22
3. Poursuite : Assurer une réponse efficace face aux violences	23
4. Politiques intégrées	23
5. Le rôle de CEASE	24
<b>Partie 6 - Bonnes pratiques et exemples</b>	<b>24</b>
1. Quelques initiatives d'entreprises	24
2. Quelques initiatives de syndicats	25
3. Quelques initiatives d'organismes publics	25
<b>CONCLUSION</b>	<b>27</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE</b>	<b>29</b>

# AVANT-PROPOS

La Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, célébrée chaque année le 25 novembre, nous rappelle l'importance de mobiliser toutes les forces possibles contre les violences basées sur le genre. Parmi ces violences, les violences conjugales touchent une proportion alarmante de femmes en Europe : 22% subissent des violences physiques et sexuelles de la part de leur partenaire actuel·le ou passé·e, tandis que 43% endurent des violences psychologiques, et 18% sont victimes de harcèlement et de persécutions (OIT/ONU, 2019). Ces chiffres illustrent l'ampleur du problème et soulignent le rôle crucial que peuvent jouer les organisations employeuses dans cette lutte.

C'est dans cette perspective que POUR LA SOLIDARITÉ-PLS a entrepris l'élaboration de cette étude sur l'implication des entreprises dans la lutte contre les violences faites aux femmes, avec un focus spécifique sur les violences conjugales. En tant que coordinateur du réseau CEASE, qui regroupe près de 50 organisations employeuses engagées dans cette cause, PLS œuvre à sensibiliser et mobiliser un maximum d'acteurs en Belgique pour faire de chaque lieu de travail un espace de soutien et de protection pour les victimes.

Les employeur·euse·s peuvent jouer un rôle clé dans la rupture du cycle de la violence. Un emploi peut être un espace de sécurité pour les victimes, un endroit où elles se sentent protégées et écoutées. Plus encore, il représente un levier puissant pour retrouver l'autonomie et construire un nouvel avenir. Le réseau CEASE, en accompagnant les organisations employeuses dans cette démarche, contribue à sensibiliser et à former les responsables d'entreprises afin de créer des environnements inclusifs et bienveillants où les victimes peuvent trouver aide et soutien.

En cette journée de lutte, réaffirmons l'engagement des entreprises pour des lieux de travail solidaires, bienveillants, et sûrs, et portons ensemble le message : Violences conjugales : le rôle clé des employeur·euse·s dans la lutte !

Solidairement vôtre,

Manon Bouisset, Chargée de projets

# INTRODUCTION

La Convention sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, dite Convention d'Istanbul a été adoptée le 11 mai 2011<sup>1</sup> par le Conseil de l'Europe. Elle constitue un cadre juridique global conçu pour « *protéger les femmes contre toutes les formes de violence* ». Elle comporte une définition large et systémique des violences, ainsi que l'obligation explicite de protéger les victimes « *sans aucune discrimination* ».

Elle a pour objectif de prévenir, réprimer et éradiquer la violence envers les femmes et la violence domestique, tout en encourageant la mise en place de politiques globales et coordonnées. Ratifiée par la Belgique le 14 mars 2016, elle est juridiquement contraignante : les 38 États signataires sont ainsi tenus d'adopter et de mettre en œuvre des mesures pour se conformer à ses dispositions. L'Union européenne (UE), s'est, elle aussi, impliquée en ratifiant la Convention d'Istanbul le 1<sup>er</sup> octobre 2023, marquant son engagement à lutter contre les violences faites aux femmes et la violence domestique.

Cette ratification de l'UE ne contraint pas automatiquement tous les États membres à faire de même, car certains ne l'ont pas encore ratifié. Néanmoins, ils sont tenus de collecter des données sur les violences à l'égard des femmes et de prendre en compte le statut spécifique des victimes. Cela renforce l'obligation de sensibilisation et de protection au sein de l'UE, tout en promouvant des mesures de prévention et de soutien aux victimes.

La Convention reconnaît que la violence à l'égard des femmes ne peut être combattue efficacement sans la mobilisation de toute la société. **Elle appelle à la participation non seulement des États, mais aussi du secteur privé et des citoyens.** Dans cette perspective, l'article 17 de la Convention encourage les entreprises privées et les médias à contribuer activement à l'élimination des stéréotypes sexistes et à la promotion de l'égalité entre les genres.

## POURQUOI LA BELGIQUE DOIT-ELLE S'IMPLIQUER ?

---

Ayant ratifié la Convention d'Istanbul, la Belgique est tenue d'appliquer pleinement ses dispositions et de s'engager activement dans la lutte contre les violences faites aux femmes. Depuis 2001, elle concrétise ses engagements internationaux à travers l'adoption de plans d'action nationaux (PAN)<sup>2</sup> associant l'État fédéral, les communautés et les régions, coordonnés par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH). Le sixième PAN 2021-2025 vise à corriger les lacunes soulignées par le Groupe d'experts sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (GREVIO)<sup>3</sup> concernant la politique belge de lutte contre les violences basées sur le genre, mais aussi de mettre en œuvre les recommandations formulées par ce groupe d'experts. L'objectif est également d'inscrire la politique de lutte contre les violences basées sur le genre dans la Stratégie 2020-2025 de l'UE en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

**Un aspect essentiel du plan est la reconnaissance de l'implication nécessaire des entreprises.** En effet, les violences de genre ont des conséquences directes sur l'emploi et l'autonomie des femmes. Le plan d'action 2021-2025 met donc un accent particulier sur la sensibilisation et la formation des employeur-euse-s, du personnel et des acteur-ice-s clés au sein des entreprises, tels que les ressources humaines, les syndicats et les personnes de confiance. De plus, l'implication des employeur-euse-s est mentionnée dans plusieurs plans régionaux de lutte contre les violences faites aux femmes. De ce fait, **le projet CEASE est mentionné**

---

<sup>1</sup> Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> août 2014.

<sup>2</sup> 1<sup>er</sup> PAN (2001-2003), 2<sup>ème</sup> 2004-2007, 3<sup>ème</sup> 2008-2009, 4<sup>ème</sup> 2010-2014, 5<sup>ème</sup> 2015-2019.

<sup>3</sup> Organe d'experts indépendants qui participe au mécanisme de suivi pour évaluer le niveau de mise en œuvre de la convention d'Istanbul par ses parties.

comme une bonne pratique dans le plan de la Région Bruxelles-Capitale et figure également dans le PAN 2021-2025 en tant qu'exemple d'initiative engageant les entreprises dans la lutte contre ces violences.

## LE PROJET CEASE

---

POUR LA SOLIDARITÉ-PLS mène depuis 2015 le projet CEASE en Belgique, un projet qui a pour ambition **d'encourager l'implication active des entreprises et des employeur-euse-s dans la lutte contre les violences conjugales (VC)**. Ce projet s'inscrit pleinement dans l'ambition de lutter contre les violences faites aux femmes (VFF) et répond à un manquement précis : la faible implication des entreprises à ce sujet. **La lutte contre les VFF inclut également la lutte contre les VC du fait de leur dimension genrée**. Leur prise en compte est complexe car elles sont souvent perçues comme relevant de la sphère privée et non pas comme un problème structurel.

En rejoignant ce réseau, les organisations s'engagent à créer un environnement de travail aussi sûr que possible pour tou-te-s. Ainsi, PLS propose une formation aux membres, complétée par un e-learning et un accompagnement. Cette formation vise à sensibiliser les participant-e-s à la compréhension des VC, à l'identification des signes avant-coureurs visibles dans le milieu professionnel et à l'accompagnement des victimes.

À l'origine, ce projet était une initiative européenne cofinancée par le programme Droits, Égalité et Citoyenneté de la Commission européenne, coordonné par la Fondation FACE en partenariat avec des acteur-ice-s européen-ne-s<sup>4</sup> et impliquait seulement 18 entreprises engagées. À la fin du projet, en 2021, PLS choisit de le poursuivre avec le soutien d'Equal Brussels<sup>5</sup>. Depuis près de 10 ans, le réseau d'entreprises engagées dans la lutte contre les VC continue de s'étendre et comprend désormais un réseau de plus de 47 membres. Il est composé aussi bien d'entreprises privées lucratives (Inditex, Marriott Brussels Grand Place...), que de commune (Bruxelles-Ville, Saint-Gilles...), de coopératives (Smart...), ou d'associations (Amnesty International, SASLS...). Le contexte législatif du PAN 2021-2025 expliqué ci-dessus favorise l'extension du réseau. En effet, le plan à travers plus de 200 mesures pour promouvoir l'égalité de genre, entend cibler le soutien aux victimes de violences et de harcèlement dans le milieu du travail à travers des actions concrètes (formations, sensibilisations, et séances d'information).

PLS a réalisé une étude sur l'implication des entreprises dans la lutte contre les VFF en **novembre 2015** lorsque le projet CEASE, anciennement CARVE<sup>6</sup>, a commencé. Depuis près de 10 ans, il y a eu des prises de conscience, une plus grande implication des pouvoirs publics et de nombreuses initiatives citoyennes concernant les VFF. Il s'agit de mettre à jour ce document et de se pencher sur l'implication des organisations dans la lutte contre les VFF aujourd'hui. **En 10 ans, y a-t-il eu de réel changement ? Comment continuer à sensibiliser à cet enjeu primordial ?**

## ENQUÊTES DE RÉFÉRENCE POUR L'ÉTUDE

---

Depuis une dizaine d'années, un nombre croissant de travaux universitaires, sociologiques et d'enquêtes ont été réalisés sur ce sujet. Cela a permis d'accumuler davantage de connaissances et de données sur lesquelles s'appuyer. Nous présentons ici brièvement les **quatre principales études sur lesquelles nous basons notre analyse**.

[IEFH, « Enquête nationale sur l'impact de la violence entre partenaires sur le travail, les travailleurs et les lieux de travail en Belgique », 2017<sup>7</sup>](#)

---

<sup>4</sup> CSR Hellas, Pour la Solidarité & DIESIS.

<sup>5</sup> Administration de la Région de Bruxelles-Capitale qui promeut l'égalité des chances.

<sup>6</sup> Companies Against Gender Violence.

<sup>7</sup> Lien menant vers l'enquête : [https://iqvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/rapport\\_def\\_fr.pdf](https://iqvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/rapport_def_fr.pdf)

Cette enquête a été réalisée par des chercheurs du DV@WorkNet et de l'IEFH, qui étudient et diffusent des connaissances sur l'impact de la violence conjugale en milieu professionnel. Pour mener à bien leur étude, les chercheur·euse·s de la Western University et de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes ont réalisé une enquête quantitative auprès de tou·te·s les hommes et femmes de 18 ans et plus, qu'ils aient ou non vécu une expérience de violence entre partenaires via un échantillonnage ouvert, accessible au public, et relayé par des syndicats belges, des administrations publiques et des organisations féministes. L'enquête comportait plus de 40 questions axées sur l'expérience des répondant·e·s vis-à-vis de la violence entre partenaires et son impact sur le travail.

Le rapport *One In Three Women* et la Fondation FACE, « Comment les violences conjugales impactent-elles le monde du travail ? », novembre 2019

En novembre 2019, le réseau *One in Three Women* a publié une étude européenne qui évalue l'impact des violences conjugales sur le lieu de travail et propose des mesures concrètes pour les entreprises. Cette étude a par exemple mis en évidence que plus de la moitié des femmes victimes ont signalé des problèmes au travail (retards, absentéisme et/ou présentéisme<sup>8</sup>) en raison de VC.

Il s'agit de la première étude de ce type en Europe, centrée sur les salarié·e·s, visant à analyser les expériences de VC et leur impact sur le lieu de travail. Six entreprises situées dans six pays européens<sup>9</sup> ont participé à l'étude. Elles ont diffusé un questionnaire en ligne à plus de 40 000 salarié·e·s. L'étude s'est basée sur trois sources de données : un questionnaire en ligne destiné aux salarié·e·s, un pour les responsables des ressources humaines et de la diversité, ainsi que des entretiens avec des responsables et des salarié·e·s. Le questionnaire a obtenu un taux de réponse global de 16%, soit 6 639 répondant·e·s. Cependant, l'échantillon n'est pas totalement représentatif de la population, car la majorité des répondant·e·s étaient des femmes plus jeunes, mieux formées et occupant des postes plus élevés.

Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, « *The costs of gender-based violence in the European Union* », 2021<sup>10</sup>

Le but de cette étude est d'estimer les coûts économiques et sociaux de la violence genrée, en se concentrant particulièrement sur la violence conjugale dans l'UE. Elle actualise les données d'une étude précédente de 2014. Cette étude estime que la violence fondée sur le genre coûte à l'UE environ 366 milliards d'euros par an, dont 174 milliards sont attribués spécifiquement à la violence conjugale. La méthodologie du Home Office a été utilisée pour estimer les coûts des crimes, l'utilisation du système de santé, du système judiciaire et les impacts physiques et émotionnels sur les victimes. Les coûts unitaires des crimes ont été mis à jour en fonction de l'inflation et convertis en euros. Les données sur l'incidence des crimes proviennent principalement du *Crime Survey for England and Wales* (CSEW) 2019/2020 et des statistiques sur les homicides pour l'Angleterre, le Pays de Galles, l'Écosse et l'Irlande du Nord. L'extrapolation des coûts à l'échelle de l'UE a été réalisée en ajustant les coûts du Royaume-Uni en fonction de la taille relative des populations des États membres.

Les violences liées au genre en Belgique chiffres-clés de l'enquête européenne sur la violence à l'égard des femmes et d'autres formes de violence interpersonnelle (EU-GBV, 2021-2022), publié en 2024

Cette enquête a été réalisée par Chloé Janssen et Frédéric Vesentini (IWEPS<sup>11</sup>) à l'initiative d'Eurostat, l'office statistique de l'UE, à l'aide d'un groupe de travail au sein du système statistique européen (SSE). Le but était de mener une enquête sur les violences de genre, et ce au sens large, ce qui inclut les violences subies au travail, les violences entre (ex-) partenaires ou encore dans l'enfance. L'enquête EU-GBV a été menée dans 18 États membres de l'UE et 5 États non-membres, avec des collectes de données entre 2020 et 2023. En Belgique, c'est l'institut interfédéral de statistique qui a coordonné cette enquête.

---

<sup>8</sup> Être physiquement présent au travail mais trop préoccupé mentalement pour effectuer son travail de manière effective.

<sup>9</sup> France, Belgique, Allemagne, Italie, Espagne, Royaume-Uni.

<sup>10</sup> Lien vers le rapport : [https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20213229\\_mh0921238enn.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20213229_mh0921238enn.pdf)

<sup>11</sup> Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique.

La méthodologie et le questionnaire utilisé ont été uniformisés pour tous les pays participants, assurant ainsi la comparabilité des données entre les différentes nations. Un échantillon représentatif de la population âgée de 18 à 74 ans a été sélectionné, basé sur les Registres nationaux des pays. Deux phases de collecte ont été utilisées : le CAWI (Computer-Assisted Web Interviews), c'est-à-dire l'envoi des questionnaires en ligne. Ainsi que le CAPI (Computer-Assisted Personal Interviews) qui signifie la réalisation d'entrevues en face-à-face avec une saisie électronique des réponses. L'enquête est représentative de la population générale dans les différents pays participants, offrant une vue d'ensemble sur la prévalence et la nature des VFF.

Ces différentes enquêtes mettent en lumière un intérêt grandissant pour la lutte contre les VFF. En Belgique le projet CEASE et son expansion ont montré que de plus en plus d'acteur-ice-s s'engagent dans cette lutte. Il est alors pertinent de se demander comment les pratiques des entreprises en matière de lutte contre les VC ont évolué ces dernières années, et quels obstacles persistent.

## OÙ EN SONT LES ENTREPRISES DANS LES LUTTES CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES ?

---

Comme évoqué précédemment, en 2015, PLS a publié une étude sur l'implication des entreprises dans la lutte contre les VFF en Belgique. Au moment de sa réalisation, l'implication des entreprises dans la lutte contre les VFF était quasi inexistante. Le rapport fait état d'un **manque d'information important, d'un manque de données et d'un manque d'intérêt des entreprises pour ce sujet**. Les entreprises ne semblaient pas conscientes des risques liés aux VFF sur la santé, la sécurité au travail, considérés comme quelque chose relevant simplement de la vie privée. Le rapport expose une situation dans laquelle même si certaines actions sont menées, les VFF en dehors du lieu de travail sont ignorées et perçues comme n'impactant pas ce même lieu de travail.

**Il s'agit de mettre à jour l'étude, de continuer à sensibiliser, informer et lutter contre les VFF.** En effet, c'est un phénomène systémique toujours présent dans nos sociétés, 1/3 des salarié-e-s déclarent avoir déjà subi des violences de la part d'un-e de leurs partenaires au cours de leur vie professionnelle<sup>12</sup>. Ainsi, en 2021, le coût de la violence basée sur le genre était d'environ 336 milliards d'euros par an dans l'UE. Parmi ce total estimé, 79% sont attribués aux VFF, soit 289 milliards d'euros.<sup>13</sup>

Les VFF représentent un **enjeu social mondial** générant des conséquences négatives, entraînant des **coûts sociaux et économiques considérables**. Étant donné que ce problème touche toutes les strates de la société, **il est tout à fait pertinent d'impliquer les entreprises dans la prévention des VFF ainsi que dans la protection et la réinsertion des victimes**.

## POURQUOI LES ENTREPRISES DOIVENT S'IMPLIQUER ?

---

L'implication des entreprises dans la lutte contre les VFF est essentielle pour plusieurs raisons. Tout d'abord, sur le plan de l'engagement social, **les entreprises ont le devoir de garantir le bien-être et la sécurité** de leurs employé-e-s. Ce combat s'inscrit également dans les démarches de **Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)**, il s'agit alors de promouvoir des pratiques éthiques et responsables qui impactent positivement la société dans son ensemble. Une politique claire sur la prévention des violences et l'accompagnement des victimes favorise **un sentiment de sécurité** parmi les employé-e-s, ce qui améliore leur bien-être et consolide leur engagement envers l'organisation. En démontrant un soutien actif aux causes sociales, les entreprises montrent qu'elles valorisent non seulement la performance, mais aussi l'épanouissement personnel de ses collaborateur-ice-s, ce qui participe à l'établissement d'un **environnement de travail positif, sain et inclusif**.

---

<sup>12</sup> Étude sur les femmes OIT/ONU, 2019.

<sup>13</sup> EIGE, *The costs of gender-based violence in the European Union*, 2021.

Sur le plan économique, les VFF ont des répercussions directes sur les entreprises, notamment en termes de **perte de productivité**. Les victimes risquent d'être régulièrement absentes, d'avoir des baisses de performance ou des problèmes de santé, cela va impacter leur travail. En s'impliquant dans la prévention et le soutien, les entreprises peuvent réduire ces impacts négatifs.

De plus, les entreprises, par **leur poids économique et leur visibilité**, ont la capacité de sensibiliser et de promouvoir des comportements responsables. En prenant position contre les VFF, elles montrent l'exemple et peuvent inciter d'autres organisations à s'engager dans des initiatives similaires. Ce **rôle de catalyseur social** permet de démultiplier les efforts collectifs. En effet, **leur influence dépasse le cadre professionnel**, en favorisant des pratiques et des mentalités inclusives sur le lieu de travail, elles contribuent à ancrer des pratiques et des valeurs inclusives dans la société.

La lutte contre les violences faites aux femmes nécessite une mobilisation collective et multisectorielle. Afin d'y répondre de manière efficace, il faut comprendre ce qu'elles sont. Ainsi, avant d'explorer les initiatives et les rôles que peuvent jouer les différent-e-s acteur-ice-s, notamment les entreprises, nous allons poser un cadre théorique.

## PARTIE 1 - CADRAGE THEORIQUE

Dans cette première partie, nous allons commencer par définir, encadrer et délimiter ce que sont les violences basées sur le genre, quelles sont les différentes formes qu'elles peuvent prendre, qui en sont les princip-aux-ales auteur-e-s, etc. Il est essentiel de définir clairement ce que sont les violences basées sur le genre, car nommer ce problème de société permet d'en prendre conscience et constitue une première étape dans la lutte contre ces violences. **En mettant des mots sur ces violences, on légitime les expériences des victimes, et on donne à la société des outils pour reconnaître et aborder ces problématiques, pour poser les bases d'une action concrète et structurée.**

Les violences faites aux femmes se définissent comme des violences dirigées contre une personne en raison de son genre. Elles constituent une violation des droits fondamentaux à la vie, à la liberté, à la sécurité, à la dignité, à l'égalité, à la non-discrimination, ainsi qu'à l'intégrité physique et mentale.

Les définitions suivantes sont issues du rapport : « Les violences liées au genre en Belgique Chiffres clés de l'Enquête européenne sur la violence à l'égard des femmes et d'autres formes de violence interpersonnelle (EU-GBV, 2021-2022) », 2024, *rapport* d'analyse des résultats belges de l'enquête européenne sur la violence à l'égard des femmes et d'autres formes de violences interpersonnelles.

- **Les violences à l'égard des femmes**

Sont définies à l'article 3.a de la Convention d'Istanbul : « *Une violation des droits de l'homme et une forme de discrimination à l'égard des femmes, et désigne tous les actes de violence fondés sur le genre qui entraînent ou sont susceptibles d'entraîner pour les femmes des dommages ou souffrances de nature physique, sexuelle, psychologique ou économique y compris la menace de se livrer à de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté que ce soit dans la vie publique ou privée.* »

- **Les violences de genre à l'égard des femmes**

Sont définies à l'article 3.d de la Convention d'Istanbul et désigne : « *Toute violence faite à l'égard d'une femme parce qu'elle est une femme ou affectant les femmes de manière disproportionnée.* »

- **Les violences domestiques**

Sont définies à l'article 3.b de la Convention d'Istanbul et désigne : « *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.* »

- **Les violences conjugales**

Sont : « un ensemble de comportements, d'actes, d'attitudes, de l'un des partenaires ou ex-partenaires, qui visent à contrôler et dominer l'autre.

Elles comprennent les agressions, les menaces ou les contraintes verbales, physiques, sexuelles, économiques, répétées ou amenées à se répéter portant atteinte à l'intégrité de l'autre et même à son intégration socioprofessionnelle. »<sup>14</sup>

- **Les violences interpersonnelles**

Sont définies par l'Organisation mondiale de la santé (OMS) comme étant la violence entre individus. Elle est subdivisée entre la violence domestique telle que définie plus haut et la violence communautaire qui correspond à une violence commise par des personnes connues et par des personnes inconnues. Les violences domestiques et interpersonnelles reposent sur différentes formes de violence, selon le lien existant entre la victime et l'auteur-e des violences.

Ces violences touchent **exclusivement ou de manière disproportionnée les femmes**, ainsi nous pouvons parler de violence basée sur le genre. Elles peuvent prendre différentes formes<sup>15</sup> :

- **Psychologique**

Définies à l'article 33 de la Convention d'Istanbul comme « *le fait, lorsqu'il est commis intentionnellement, de porter gravement atteinte à l'intégrité psychologique d'une personne par la contrainte ou les menaces* ».

- **Physiques**

Définies à l'article 35 de la Convention d'Istanbul comme « *le fait, lorsqu'il est commis intentionnellement de commettre des actes de violence physique à l'égard d'une autre personne* ».

- **Sexuelles**

Définies à l'article 36 de la Convention d'Istanbul se produisent « *lorsqu'elles sont commises intentionnellement* :

- a) *La pénétration vaginale, anale ou orale non consentie à caractère sexuel, du corps d'autrui avec toute partie du corps ou avec un objet ;*
- b) *Les autres actes à caractère sexuel non consentis sur autrui ;*
- c) *Le fait de contraindre autrui à se livrer à des actes à caractère sexuel non consentis avec un tiers* ».

- **Économiques**

---

<sup>14</sup> Conférence interministérielle belge, 2006.

<sup>15</sup> Les descriptions et définitions proviennent du rapport : *Les violences liées au genre en Belgique Chiffres clés de l'Enquête européenne sur la violence à l'égard des femmes et d'autres formes de violence interpersonnelle (EU-GBV, 2021-2022).*

Définies comme « *tout acte ou comportement qui cause un préjudice économique à une personne. La violence économique peut prendre la forme, par exemple, de dommages matériels, de restrictions à l'accès aux ressources financières, à l'éducation ou au marché du travail, ou encore de non-respect des obligations économiques, comme le versement d'une pension alimentaire* »<sup>16</sup>.

- **Le harcèlement (stalking)**

Défini à l'article 34 de la Convention d'Istanbul comme « *le fait, lorsqu'il est commis intentionnellement, d'adopter, à plusieurs reprises, un comportement menaçant dirigé envers une autre personne, conduisant celle-ci à craindre pour sa sécurité* ».

- **Le harcèlement sexuel**

Défini à l'article 40 de la Convention d'Istanbul comme « *toute forme de comportement non désiré, verbal, non verbal ou physique à caractère sexuel ayant pour objet ou pour effet de violer la dignité d'une personne en particulier lorsque ce comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

Nous pouvons également citer :

- Les **violences affectives ou émotionnelles** : violences qui visent à affaiblir, contrôler ou déstabiliser une autre personne en utilisant ses émotions pour critiquer, embarrasser, faire honte, blâmer ou manipuler<sup>17</sup>.
- Les **violences verbales** : maltraitements qui se manifestent à travers des paroles ou l'absence de communication, visant à humilier, dévaloriser ou intimider une personne. Elles peuvent se traduire par un langage offensant, des cris, des insultes, ou même un silence constant et oppressant<sup>18</sup>.
- Les **cyberviolences** : violences exercées grâce aux nouvelles technologies comme le cybercontrôle, le cyberharcèlement, la cybersurveillance, les cyberviolences économiques ou administratives, les cyberviolences sexuelles, les cyberviolences via les enfants<sup>19</sup>.
- Les **violences spirituelles** : empêcher une personne d'exprimer ses croyances religieuses ou spirituelles ou, au contraire, l'obliger à adhérer à des pratiques religieuses qui ne sont pas les siennes<sup>20</sup>.
- Les **violences sexospécifiques** : terme général désignant tout acte perpétré contre la volonté d'une personne, dans le but de lui nuire et résultant d'inégalités de pouvoir provenant des rôles spécifiques au sexe<sup>21</sup>.

L'Institut européen pour l'égalité des femmes et des hommes (EIGE) précise que la violence basée sur le genre peut être banalisée et perpétuée en raison **d'inégalités structurelles**, telles que les normes, les attitudes et les stéréotypes sociétaux liés au genre et à la violence contre les femmes. Il faut donc prendre en compte **la violence structurelle ou institutionnelle**, qui se manifeste par la subordination des femmes dans les domaines économiques, sociaux et politiques, lorsqu'on cherche à comprendre pourquoi la violence à l'égard des femmes reste si répandue dans nos sociétés.

L'enquête EU-GBV met en avant différent·e·s auteur·e·s responsables de ces violences. Cela permet de rendre visible la responsabilité des agresseur·euse·s et de ne pas invisibiliser leur rôle dans ces actes. **En désignant clairement les auteur·e·s, on évite de faire porter la responsabilité sur les victimes, ce qui contribue à une meilleure compréhension du phénomène et à une lutte plus efficace contre ces violences.** Cela participe à la sensibilisation du public, en mettant en lumière le fait que ces violences sont perpétrées par des individus, souvent proches des victimes, et non des actes isolés ou anonymes.

Les différents auteur·e·s de violences basées sur le genre sont :

---

<sup>16</sup> Définition provenant de l'EIGE.

<sup>17</sup> ONU, <https://www.un.org/fr/coronavirus/what-is-domestic-abuse>

<sup>18</sup> Écoute Violences Conjugales : <https://www.ecouteviolencesconjugales.be/pourquoi-appeler/victime/les-formes-de-violence/>

<sup>19</sup> Centre Hubertine Auclert, *Cyber-violences conjugales, recherche-action menée auprès de femmes victimes de violences conjugales et des professionnel·le·s les accompagnants*, 2018.

<sup>20</sup> SOS Violences conjugales.

<sup>21</sup> Écoute Violences Conjugales : <https://www.ecouteviolencesconjugales.be/pourquoi-appeler/victime/les-formes-de-violence/>

- **Partenaires intimes :**

Soit toute personne avec laquelle la victime entretient ou a entretenu une relation intime, que ce soit l'époux-se actuel-le ou passé-e, le-a partenaire en union civile ou cohabitant-e, les personnes engagées dans une relation informelle, les personnes dont le mariage a été dissous ou déclaré nul, les personnes qui ont été « fiancées », formellement ou non.

- **Les « non-partenaires »**

En ce compris toute personne avec laquelle la victime n'entretient pas ou n'a jamais entretenu de relation intime ; cela regroupe un membre de la famille, un-e ami-e, toute personne issue de la sphère professionnelle, ou encore une personne connue de la victime, ou bien un-e inconnu.e.

- **Les auteur-e-s issus de la sphère domestique**

Les auteur-e-s de violences basées sur le genre issus de la sphère domestique incluent les membres de la famille ainsi que toute personne résidant ou ayant résidé sous le même toit que la victime au moment des faits de violence. La catégorie des "membres de la famille" comprend toutes les personnes liées par le sang à la victime, ainsi que les personnes liées par alliance ou par adoption. Cette définition englobe également les partenaires intimes, tout en permettant d'inclure d'autres membres familiaux, qu'ils fassent partie ou non du cercle familial restreint.

Le cadrage théorique met en évidence que les VFF ne sont pas uniformes, elles sont plurielles et multiformes, elles peuvent se retrouver dans tous les espaces de la vie sociale, privée comme publique. **Il apparaît alors nécessaire de développer des actions coordonnées et continues dans différents secteurs de la société pour lutter contre ces violences.** Dans cette optique, nous allons nous intéresser aux autorités compétentes engagées dans la lutte contre les VFF en examinant leurs rôles, les différentes responsabilités et les dispositifs mis en place pour prévenir, protéger et poursuivre ces violences.

## **PARTIE 2 - AUTORITÉS COMPÉTENTES ET POLITIQUES DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES**

**Les violences faites aux femmes sont de plus en plus prises en compte dans les politiques publiques, bien que cette reconnaissance se fasse souvent avec lenteur et après de nombreux combats.**

Au niveau international, des initiatives ont été mises en place depuis 2015. Par exemple, la **Conférence mondiale sur les femmes de Pékin en 2020** a marqué le 25<sup>ème</sup> anniversaire de la Déclaration de Pékin, elle a permis de rappeler les engagements initiaux et de renforcer les positions en faveur des droits des femmes<sup>22</sup>. Nous pouvons aussi citer le **Forum Génération Égalité** (2021-2026), lancé par ONU Femmes en collaboration avec la France et le Mexique, dans lequel des engagements mondiaux ont été pris pour prévenir les violences et soutenir les victimes<sup>23</sup>. D'autres acteur-ice-s internationaux, comme la **Banque mondiale**, ont intensifié leurs efforts depuis 2018, finançant des programmes pour renforcer les systèmes de justice et sensibiliser aux violences basées sur le genre<sup>24</sup>. L'UE, aussi, s'est mobilisée avec l'**initiative Spotlight**,

<sup>22</sup> CSW64 / Beijing+25 (2020) site internet : <https://www.unwomen.org/fr/csw/csw64-2020> .

<sup>23</sup> Site internet du forum génération égalité : <https://forum.generationequality.org/forum> .

<sup>24</sup> Banque Mondiale, *Gender-Based Violence Prevention and Response in World Bank Operations: Taking Stock After a Decade of Engagement (2012-2022)*, 2023.

initiative des Nations Unies dans laquelle ont été investis 500 millions d'euros pour lutter contre les violences à l'égard des femmes et des filles. Le **Gender Action Plan III (GAP III)** qui s'étend de 2021 à 2025 a pour objectif de renforcer les droits des femmes et lutter contre les violences basées sur le genre dans les actions extérieures de l'UE, soit dans son soutien économique et/ou politique des pays partenaires.

## 1. AUTORITÉS COMPÉTENTES

---

La Belgique, en tant qu'État fédéral, mobilise plusieurs niveaux de gouvernance dans la lutte contre les VFF. Ces trois principaux niveaux de gouvernance sont : le niveau fédéral, les entités fédérées et le niveau local.

L'IEFH est le principal acteur de la lutte contre les VFF. Il dépend de l'État fédéral et a pour mission de fournir des données sur la situation des femmes en Belgique, mais aussi de promouvoir l'égalité des sexes et de combattre la violence ainsi que les discriminations. Parmi ses huit champs d'actions, l'IEFH coordonne le plan d'action national contre les VFF.

- **Au niveau fédéral :**

En tant que **signataire de la Convention d'Istanbul contre les VFF et la violence domestique**, l'État belge s'est engagé à protéger les victimes contre toutes formes de violence. Depuis la ratification en 2016, des initiatives ont été mises en place. Dès 2017, des **Centres de Prise en Charge des Violences Sexuelles (CPVS)** ont été créés, ils offrent une prise en charge globale et multidisciplinaire (médicale, psychologique, judiciaire) aux victimes. Le 18 avril 2024, le Parlement a officiellement adopté la **loi CPVS**. Cette loi vise à garantir un ancrage structurel et permanent de ces centres en Belgique, assurant ainsi leur fonctionnement à long terme en leur offrant une sécurité institutionnelle, à l'aide de financements et des ressources pérennes.

En 2023, la Belgique a reconnu le **fémicide** dans la loi<sup>25</sup>, renforçant ainsi la réponse judiciaire face aux meurtres motivés par le genre. Par ailleurs, le **PAN 2021-2025** a introduit des mesures plus ciblées de prévention et de protection, tout en renforçant la coordination entre les différents niveaux de pouvoir<sup>26</sup>. De plus, le **Plan National de Sécurité 2022-2025** inclut des actions pour améliorer la réponse des services de police aux cas de violences conjugales et intrafamiliales, qui sont désormais considérées comme un enjeu de sécurité majeur<sup>27</sup>.

- **Au niveau fédéré**

Le niveau fédéré inclut les régions (Flandre, Wallonie, Bruxelles-Capitale) et les communautés (flamande, française, germanophone). Depuis 2006, des **plans régionaux** contre les VFF ont été développés, avec un accent particulier sur la formation des professionnel-le-s et la sensibilisation. Ils se sont consolidés et étendus après la ratification de la Convention d'Istanbul en 2016 pour respecter les normes internationales en matière de lutte contre les VFF et les violences domestiques. Dans chaque région, les **coordonnateur-ice-s provinciaux-ales** supervisent ces initiatives et collaborent avec les cellules égalité des chances et diversité. Les gouvernements de la fédération Wallonie-Bruxelles, de la Wallonie et de la Commission communautaire française (COCOF) mettent en place des plans intra-francophone de lutte contre les VFF tous les 4 ans. La Région flamande possède aussi un plan régional : le Plan d'action flamand contre la violence à l'égard des femmes (*Vlaams Actieplan tegen Geweld op Vrouwen*). Ces plans incluent des actions de prévention, des formations pour les professionnel-le-s de santé et les travailleur-euse-s sociaux, ainsi que des campagnes de sensibilisation pour réduire les VFF.

- **Au niveau local**

---

<sup>25</sup> Loi sur la prévention et la lutte contre les féminicides, les homicides fondés sur le genre et les violences du 13 juillet 2023

<sup>26</sup> PAN 2021-2025: <https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/20211125-pan-2021-2025-clean-fr.pdf>

<sup>27</sup> PNS 2022-2025 : <https://www.police.be/5998/sites/5998/files/files/2022-04/PNS2022-2025.pdf>

Le niveau local comprend les communes, qui depuis 2009 sont chargées de coordonner les politiques locales de prévention des VFF. Elles jouent un rôle clé en **soutenant financièrement les associations** et en leur offrant des espaces pour héberger les femmes victimes de violences. Elles collaborent avec des services de police locale pour assurer une intervention en cas de violence. De plus, **les Maisons de Justice**, présentes dans différentes villes et communes, jouent un rôle dans la lutte contre les VFF et les VC. Elles offrent des services d'accompagnement aux victimes, notamment une aide juridique, un suivi psychologique et un soutien pour trouver des solutions d'hébergement en cas de besoin urgent.

Parallèlement, les **organisations de la société civile**, notamment les ONG et associations, continuent de jouer un rôle de premier plan dans l'accompagnement des victimes. Dès les années 1970, ces structures ont comblé un vide en offrant des services d'assistance aux femmes victimes de violences, alors que l'État n'apportait aucun soutien direct.

La répartition des compétences entre les niveaux de gouvernance belge dessine un cadre d'action structuré qui engage les différentes autorités dans un processus de prévention et de protection. Ces autorités ont mis en place diverses politiques afin de sensibiliser la société et protéger les victimes.

## 2. POLITIQUES DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

---

En Belgique, depuis le premier PAN lancé en 2001, plusieurs plans ont suivi. Le sixième PAN 2021-2025 comprend plus de 200 mesures et vise à renforcer la coordination entre les autorités fédérales, régionales et communautaires, tout en intégrant des nouvelles formes de violences, comme le cyberharcèlement.

Depuis 2019, il existe une **conférence interministérielle (CIM) des droits des femmes**. Cet organe réunit les ministres francophones en charge des droits des femmes et constitue une plateforme de concertation entre les entités fédérées, avec pour objectif de développer des politiques publiques intégrées et plus efficaces. Lors de la cinquième et dernière CIM de la législature, qui s'est tenue en avril 2024, 45 mesures ont été présentées. Parmi ces initiatives, **le pack Nouveau Départ**. Ce pack vise à apporter une réponse coordonnée et rapide aux victimes de violences conjugales. Ce dispositif inclut une aide financière d'urgence couvrant les premières dépenses liées à la séparation et aux frais juridiques. Il prévoit également un accompagnement juridique et psychologique, ainsi qu'un soutien en matière d'emploi et de chômage pour faciliter la réinsertion des victimes dans la société.

Depuis plusieurs années, la Belgique a multiplié les **campagnes de sensibilisation** pour lutter contre les VFF, visant à sensibiliser le grand public et à encourager les victimes à demander de l'aide.

- « Dis NON aux violences sexuelles » (2017) : Lancée par l'IEFH, cette campagne visait à sensibiliser aux violences sexuelles et à aider les victimes à parler. Des vidéos, des affiches et des campagnes sur les réseaux sociaux ont été utilisés pour toucher un large public et offrir un message clair.
- La Campagne contre le harcèlement de rue menée par la Région Bruxelles-Capitale en 2018, dans les transports en commun, à travers des affiches et des vidéos.
- « Orange Day », chaque 25 novembre, à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, menée par ONU Femmes, des bâtiments emblématiques sont illuminés en orange pour sensibiliser à la violence contre les femmes.
- La dernière campagne de prévention des VFF lancée en mars 2024 par la Fédération Wallonie-Bruxelles, la Wallonie et la COCOF est une campagne inédite car elle vise spécifiquement les hommes, en tant qu'auteurs potentiels de violences conjugales. Intitulée « Et si c'était de la violence conjugale ? », elle a pour objectif d'encourager les hommes à s'interroger sur leurs comportements et à identifier s'ils exercent un contrôle ou une emprise sur leur partenaire et incite les hommes à contacter la ligne « Écoute violences conjugales » pour obtenir des conseils de professionnel-le-s.

L'UE a mis en place une série de politiques spécifiques pour lutter contre les VFF, notamment dans le cadre de sa Stratégie pour l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025<sup>28</sup>. Cette stratégie vise à mettre fin aux violences de genre, à bousculer les stéréotypes et à protéger les victimes. En novembre 2022, la Commission européenne a annoncé l'introduction d'une **ligne d'assistance téléphonique standard (116 016)** pour les victimes de violences. C'est une ligne unique, gratuite, accessible dans tous les États membres de l'UE. Elle permet aux victimes de violences de recevoir un soutien immédiat, d'être redirigées vers des services locaux spécialisés et d'obtenir des informations sur leurs droits. À ce jour, plus de 15 États membres ont déjà connecté leurs services nationaux d'assistance à ce numéro commun, et d'autres pays sont en phase de l'intégrer. La Belgique ne semble pas avoir connecté ces lignes d'écoute nationales et ne met pas en avant ce numéro européen pour orienter les victimes. L'UE soutient aussi les victimes à travers des campagnes de sensibilisation comme « Garde les yeux ouverts » qui vise à créer un environnement sécurisé pour les victimes, en les aidant à connaître leurs droits et à accéder aux services de soutien.

Après avoir présenté les différentes formes de violences faites aux femmes, ainsi que les autorités compétentes et les initiatives déployées ces dernières années pour les combattre, il est important de comprendre comment ces violences, souvent subies dans la sphère privée, vont avoir un impact direct sur la vie entière des victimes y compris sur leur vie professionnelle.

## PARTIE 3 - APERÇU DE L'IMPACT DES VIOLENCES CONJUGALES AU NIVEAU NATIONAL ET EUROPÉEN

Cette partie se concentre sur les violences conjugales. **Les violences basées sur le genre incluent diverses formes de violences dont les violences conjugales, ces dernières constituent une des manifestations courantes des violences basées sur le genre.** Il convient de préciser que ce dossier ne traite pas des violences sur le lieu de travail, ni des discriminations envers les personnes LGBTQIA+, bien que ces problématiques soient également cruciales dans le cadre de la lutte contre les violences basées sur le genre.

### 1. DES VIOLENCES STRUCTURELLES ET OMNIPRÉSENTES

Les violences conjugales sont un phénomène répandu, et continuent d'être un problème majeur au sein de l'UE. Selon une enquête de la FRA<sup>29</sup>, l'EIGE et Eurostat datant de 2024, **une femme sur 3** au sein l'UE (31,8%) a subi des violences physiques, des violences psychologiques et/ou des violences sexuelles de la **part d'un-e partenaire intime** au cours de sa vie<sup>30</sup>.

Les données de l'Organisation internationale du travail (OIT) datant de 2019, précise que 22% des femmes en Europe ont subi des violences physiques ou sexuelles de la part de leur partenaire actuel-le ou passé-e, 43% ont été victimes de violences psychologiques, et 18% de persécutions. Ces chiffres alarmants soulignent l'urgence d'agir, d'autant plus que la pandémie de COVID-19 a exacerbé les VC, entraînant une hausse significative des signalements<sup>31</sup>.

Le rapport *One in Three Women* révèle par ailleurs un paradoxe : les pays avec des chiffres plus élevés de violences signalées sont ceux où les femmes disposent de davantage de liberté pour dénoncer ces actes. En effet, les taux de signalement sont plus élevés dans des pays comme le Royaume-Uni (29%), la France (26%), la Belgique (24%). Le rapport *EU gender-based violence survey – Key results. Experiences of women*

<sup>28</sup> Stratégie européenne en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes.

<sup>29</sup> Fundamental Rights Agency,

<sup>30</sup> FRA, EIGE, Eurostat (2024), *EU gender-based violence survey – Key results. Experiences of women in the EU-27*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

<sup>31</sup> X3 appels à la ligne d'écoute Violences Conjugales, + de 253 % au CPVCF en avril 2020.

in the EU-27 (2024) fait état d'un constat similaire, **le taux de violence perpétré par un-e partenaire intime varie considérablement au sein de l'UE**. Ce sont les pays qui mettent le plus l'accent sur l'égalité de genre qui ont des taux plus élevés, par exemple la Finlande où plus d'1 personne sur 2 déclare avoir subi des violences par son-a partenaire intime (52,6 %) au cours de sa vie. Ce paradoxe nommé « **paradoxe nordique** », met en évidence le fait que les États membres affichant des **scores élevés en matière d'égalité de genre** présentent des **niveaux plus élevés de violence fondée sur le genre** dans les enquêtes. Cela s'explique en partie par le fait que la population est davantage sensibilisée aux questions de violence et est plus encline à reconnaître les violences et à les signaler. Nous pouvons saisir l'importance de la sensibilisation pour prendre conscience des faits et mieux rendre compte des réalités.

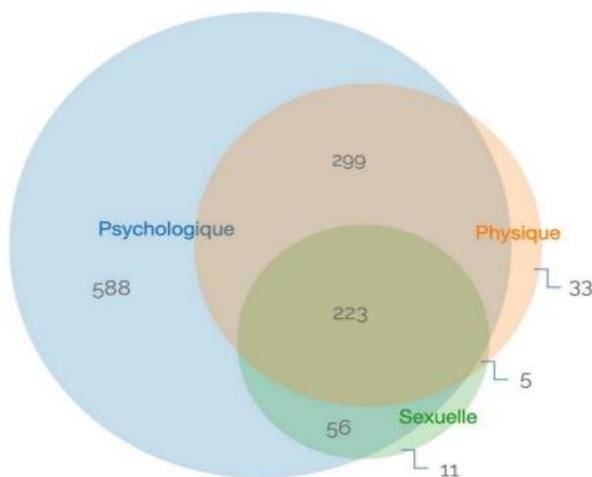
## 2. LES VIOLENCES CONJUGALES, UNE RÉALITÉ MULTIFORME

---

Les chiffres des différents rapports mettent en évidence le fait que **les violences psychologiques sont la forme de violence conjugale la plus répandue**. Le rapport de 2015 exposait déjà ce constat en signalant que le type de violence le plus courant était les violences psychologiques et verbales selon l'IEFH belge.

Ensuite, nous retrouvons les **violences physiques**, ce sont des situations vécues au moins une fois par 8,9% de la population belge. Parmi les victimes de violences physiques, les femmes sont systématiquement plus représentées. Elles le sont encore davantage pour les faits plus graves. Concernant les **violences sexuelles**, 42% de la population belge déclare avoir déjà subi au moins une fois au cours de leur vie des violences sexuelles par un-e partenaire intime<sup>32</sup>.

Graphique 2.1 : Cumul des victimations chez les femmes, exprimé en milliers



Source : Statbel, enquête EU-GBV, 2021 – Calculs : IWEPS

## 3. LA DIMENSION GENREE DES VIOLENCES CONJUGALES

---

<sup>32</sup> Les chiffres proviennent de l'enquête : IEFH, *Les violences liées au genre en Belgique chiffres clés de l'enquête européenne sur la violence à l'égard des femmes et d'autres formes de violence interpersonnelle (EU-GBV, 2021-2022)*, en 2024

**Les VC sont des violences basées sur le genre**, au même titre que d'autres formes de violences telles que les mariages forcés. Nous parlons principalement de violence à l'égard des femmes, cela ne signifie pas que les hommes ne sont pas victimes, mais que les femmes sont affectées de manière disproportionnée. Cette réalité est reconnue dans la définition officielle belge des violences conjugales, adoptée lors de la Conférence interministérielle de 2006. Les femmes, du simple fait de leur genre, sont davantage exposées à ces violences que les hommes. Les chiffres mettent en évidence cette disproportion. Une étude de l'Agence des droits fondamentaux de l'UE publiée en 2014 révèle que 97% des auteurs de violences sexuelles en Europe sont des hommes, et 67% des violences physiques sont également commises par des hommes. Pendant la pandémie de Covid-19, 92% des appels à la ligne « Écoute Violence Conjugale » concernaient des femmes victimes, selon le Conseil bruxellois pour l'Égalité des femmes et des hommes. D'autres données, issues de l'Enquête européenne sur la violence à l'égard des femmes (Eu-GVB, 2021-2022), montrent que 96,3% des femmes victimes de violences sexuelles durant leur enfance déclarent que l'auteur était un homme, et que pour 73,5% des victimes de harcèlement sexuel, au moins un des auteurs était masculin. **Ainsi, il ressort une dimension genrée des VC, bien que les VC puissent toucher tous les genres, elles sont massivement perpétrées contre les femmes.** Cependant, même si les femmes sont majoritairement touchées, il est essentiel de ne pas invisibiliser les hommes victimes et de ne pas oublier que les VC existent également au sein des couples homosexuels.

## 4. L'EFFET DES VULNÉRABILITÉS CROISÉES SUR L'EXPOSITION DES FEMMES AUX VIOLENCES CONJUGALES

---

**Les VC peuvent affecter tout le monde, mais les femmes qui cumulent des facteurs de vulnérabilité sont particulièrement exposées.** En particulier, les femmes qui se trouvent dans des situations de précarité ou de marginalisation, par exemple, les femmes migrantes, les femmes en situation de handicap, ou celles en précarité économique<sup>33</sup>.

**Facteurs économiques et sociaux :** Les données montrent que les femmes en situation de précarité économique sont particulièrement exposées à la violence. Ainsi, environ 44,7% des femmes qui ne peuvent pas faire face à une dépense de 300 euros, qui se déclarent en mauvaise santé, sont sans emploi ou en incapacité de travailler, ont subi des violences sexuelles. L'infra qualification agit comme un facteur de vulnérabilité. En effet, le chômage et l'incapacité à travailler en raison d'un handicap ou d'un problème de santé durable sont des facteurs importants. Parmi ces femmes, 56,3% ont subi des violences psychologiques.

**Âge :** L'âge semble être un facteur de moindre exposition, avec une proportion plus faible de femmes âgées ayant subi des violences sexuelles par un partenaire intime (18,3%), comparée à celles plus jeunes (29,9%). Cet écart peut s'expliquer en partie par un effet de mémoire ou une minimisation des violences passées chez les générations précédentes.

**Différences selon le genre :** Les violences subies varient également en fonction du genre et des types de violence. Par exemple, 85,8% des hommes victimes de violences par un non-partenaire rapportent que ces violences étaient exclusivement physiques. Les femmes victimes de violence à l'âge adulte ont majoritairement déclaré avoir subi des violences sexuelles (39,2%).

**Les facteurs de vulnérabilité se cumulent**, les populations déjà marginalisées ou vulnérables, comme les personnes en situation de handicap, les personnes appartenant à la communauté LGBTQIA+<sup>34</sup>, ou migrantes, sont plus exposées aux violences. Ces situations difficiles ne se limitent pas à leur vie personnelle, mais affectent également leur quotidien professionnel, comme nous allons l'analyser à présent.

---

<sup>33</sup> Les chiffres suivants proviennent de l'Enquête européenne sur la violence à l'égard des femmes et d'autres formes de violence interpersonnelle (Eu-GVB, 2021-2022).

<sup>34</sup> Violence against Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Intersex (LGBTI) Persons in Europe" - Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA), 2020.

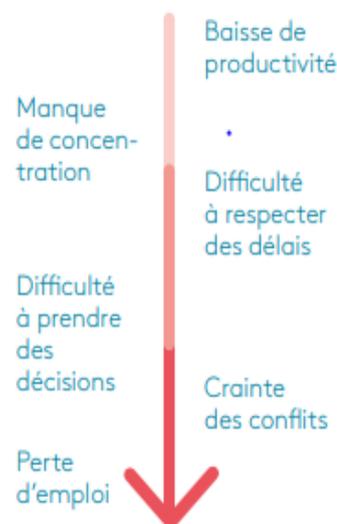
## 5. QUELS IMPACTS SUR LA SPHERE PROFESSIONNELLE ?

Les différentes violences basées sur le genre, dont les violences conjugales, exposées ci-dessus ne sont pas sans répercussion sur le monde professionnel. **Il n'y a pas de frontière stricte entre la sphère privée et professionnelle, l'environnement personnel influence l'environnement professionnel et vice versa.** Les différentes enquêtes présentées en introduction, démontrent que les VC se répercutent sur le milieu professionnel et ne restent pas confinées à la sphère privée.

Selon le rapport *One in Three Women*, 55% des personnes ayant déjà subi des VC déclarent que cela a affecté leur travail de différentes manières : retards, absentéisme ou présentéisme. Ce chiffre illustre à quel point les VC peuvent perturber la capacité d'une personne à maintenir un rythme de travail stable et à s'investir pleinement dans ses responsabilités professionnelles.

Les VC ont des effets sur la productivité. Un quart des victimes de VC ont dû prendre des congés en raison de ces violences. Cet absentéisme, souvent imprévu, qui peut être récurrent, affecte non seulement la productivité individuelle, mais engendre également des coûts pour l'employeur-euse. Les victimes de VC peuvent être distraites, anxieuses, physiquement épuisées, ce qui réduit leur capacité à se concentrer, à prendre des décisions, et à accomplir leurs tâches. Le présentéisme augmente aussi les risques d'accidents du travail et a donc des répercussions tout aussi significatives. De plus, la rotation du personnel devient un problème : certains salariés quittent leur emploi en raison des violences subies, obligeant l'entreprise à recruter et à former de nouveaux employé-e-s, ce qui engendre des coûts supplémentaires<sup>35</sup>.

### Évolution de la qualité du travail



© POUR LA SOLIDARITÉ-PLS asbl et IEFH

**Les VC sont également des obstacles concrets dans la capacité de travailler.** Selon les données recueillies, 42% des victimes ont été soumises à un contrôle psychologique intense, comme des menaces ou des humiliations, qui affectent leur confiance et leur motivation à aller travailler. Des victimes sont physiquement blessées (30%) ou empêchées de se rendre au travail par la confiscation de leurs clés, de leur argent ou de leurs objets personnels nécessaires à l'exercice de leur métier (11%). Dans certains cas, les violences incluent même des actes comme la confiscation des documents professionnels, la séquestration physique ou les violences sexuelles, toutes des méthodes pour empêcher la victime de maintenir son activité professionnelle<sup>36</sup>.

**Les VC ne s'arrêtent pas aux portes du domicile.** Pour 16% des personnes concernées, les violences ont eu lieu sur leur lieu de travail ou à proximité. Cela met en évidence que les victimes ne peuvent pas toujours trouver refuge dans leur environnement professionnel<sup>37</sup>.

**Les VC ont également un coût économique conséquent** pour les entreprises et les économies nationales. L'Institut européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes montre que le coût financier des VC par an en Europe serait d'environ 175 milliards d'euros<sup>38</sup>. Enfin, les entreprises peuvent également faire face à des conséquences indirectes, telles que des atteintes à leur réputation si les violences viennent à être médiatisées ou si elles ne prennent pas de mesures pour aider les victimes.

<sup>35</sup> *One in Three Women* « Comment les violences conjugales impactent-elles le monde du travail ? », novembre 2019.

<sup>36</sup> Ibid.

<sup>37</sup> Ibid.

<sup>38</sup> Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, « The costs of gender-based violence in the European Union », 2021, p.24.

L'état des lieux des impacts des violences conjugales montre que celles-ci touchent les sphères personnelle et professionnelle. Il est alors possible pour les employeur·euse·s de jouer un rôle dans ce combat. Cependant, si le milieu professionnel offre des opportunités pour prévenir les violences et soutenir les victimes, des freins subsistent.

## PARTIE 4 - OPPORTUNITÉS ET BARRIÈRES À L'ENGAGEMENT DES ENTREPRISES DANS LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES CONJUGALES

### 1. CADRAGE THÉORIQUE

---

Dans cette partie, nous allons approfondir ce que sont les violences conjugales, leurs impacts, ainsi que les opportunités, et les barrières pour l'engagement des entreprises dans la lutte contre ces violences.

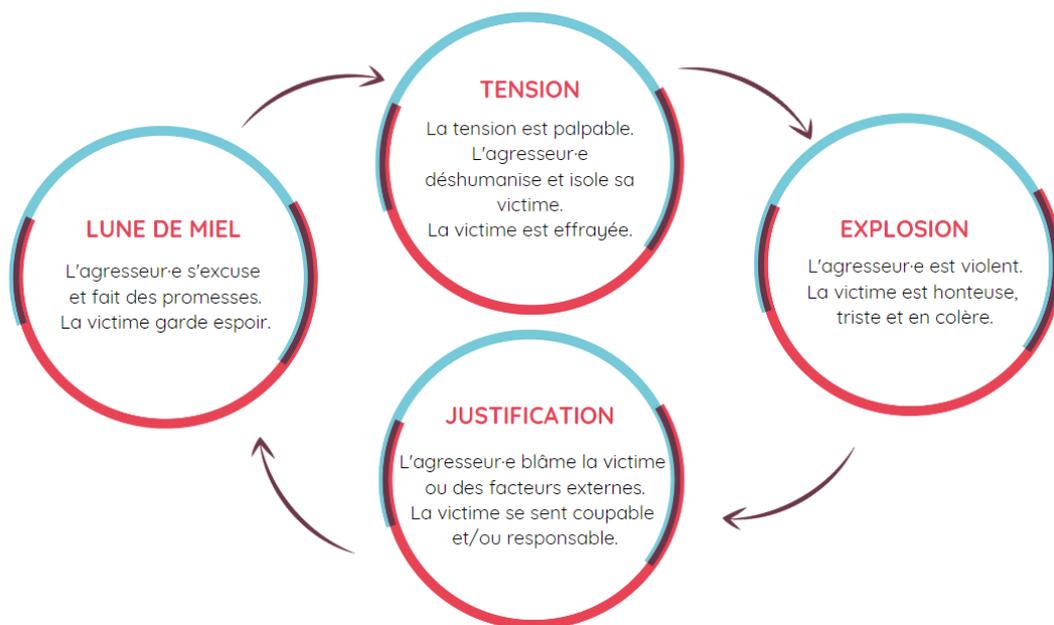
La définition des violences conjugales adoptée par les ministres fédéraux, communautaires et régionaux de Belgique, souligne plusieurs éléments clés : les VC concernent non seulement les partenaires, mais aussi les ex-partenaires, incluant ainsi la continuité des dynamiques de contrôle. De plus, ces violences ne se limitent pas à des agressions physiques, mais englobent plusieurs formes de violences<sup>39</sup>. La VC ne se limite pas à un acte isolé, mais constitue un cycle continu de tension, d'explosion, de justifications, puis de réconciliation. Ce cycle tend à se répéter, rendant la sortie de cette situation difficile pour la victime.

La VC suit un cycle composé de quatre phases principales

- **Le climat de tension** : les tensions sont initiées par la personne violente à travers divers signaux (silence lourd, regard menaçant, irritation, conflits répétés, etc.). La victime tente d'apaiser la situation, doute d'elle-même, ressent de l'anxiété et du stress.
- **L'explosion** : l'auteur·e passe à l'acte en usant de violences (verbales, physiques, psychologiques, économiques, sexuelles, etc.). La victime ressent des sentiments de peur, de honte, de tristesse et est désemparée.
- **Les justifications** : l'auteur·e justifie ses actes par des facteurs externes, minimisant sa responsabilité. La victime finit par accepter ces justifications, doutant de ses perceptions et se croyant responsable de la violence.
- **La lune de miel** : l'auteur·e se calme, exprime ses regrets et fait des promesses. La victime espère un changement, donnant souvent une nouvelle chance à son ou sa partenaire. Cette phase tend à disparaître dans les cas de violences extrêmes, où seule l'alternance tension-explosion persiste.

---

<sup>39</sup> Voir partie I : cadrage théorique.



© POUR LA SOLIDARITÉ-PLS asbl

## 2. LÉGISLATION ET PROCÉDURES APPLICABLES

**En Belgique, il n'existe pas de législation spécifiquement dédiée à l'implication des entreprises dans la prévention, la protection ou la réintégration des victimes de violences.** Il existe tout de même des textes législatifs pour lutter contre les VC qui concernent toute la société.

La VC constitue un délit puni par la loi, que les partenaires soient marié·e·s ou non, conformément à l'article 410 du Code pénal, adopté le 24 novembre 1997. Cette loi dite « Loi Lizin »<sup>40</sup> consacre l'idée que la violence domestique ne peut se limiter à la sphère privée et rester impunie. Il convient également de souligner que le viol entre époux·ses a été reconnu comme une infraction pénale en droit belge depuis 1989. La violence psychologique et le harcèlement moral sont désormais considérés comme des formes de violence sanctionnées, à la suite d'une modification du Code pénal en 1998<sup>41</sup>. Un renforcement majeur a été apporté en 2023 avec l'adoption de la loi sur la prévention et la lutte contre les féminicides et les homicides fondés sur le genre. Cette législation reconnaît le féminicide, défini comme l'homicide intentionnel de femmes en raison de leur genre. Elle vise à améliorer la collecte de données, former la police et les magistrats, et offrir une meilleure protection aux victimes. Plusieurs types de féminicides sont à présent reconnus, notamment les meurtres commis par des partenaires intimes ou ceux liés à des pratiques comme les mutilations génitales ou les avortements forcés.

En matière de protection des victimes, des dispositifs légaux comme l'article 1253-ter/5 du Code judiciaire permettent aux tribunaux de prendre des mesures immédiates, telles que la séparation des résidences. En complément, la loi du 1er août 1985 permet aux victimes de demander une compensation financière si l'agresseur·euse est inconnu·e ou insolvable, via la Commission pour l'aide financière aux victimes d'actes intentionnels de violence. Par ailleurs, la loi de 2012 sur le secret professionnel, modifiée par l'article 458bis du Code pénal, reconnaît les femmes victimes de violences conjugales comme des personnes vulnérables<sup>42</sup>, ce qui permet aux médecins et autres professionnel·le·s de signaler aux autorités les cas de violences graves, observées chez des mineur·e·s ou personnes vulnérables. Enfin, l'article 29 du Code de déontologie médicale

<sup>40</sup> Moniteur belge. (6 février 1998). Loi visant à combattre la violence au sein du couple.

<sup>41</sup> Moniteur belge. (30 octobre 1998). Loi qui insère un article 442bis dans le Code pénal en vue d'incriminer le harcèlement.

<sup>42</sup> Activ project.

renforce cette approche en recommandant aux médecins d'envisager d'autres actions pour protéger les victimes, tout en maintenant la confiance dans la relation entre le-a patient-e et le-a professionnel-le.

Certaines initiatives et cadres légaux indirects encouragent les entreprises à s'engager dans la lutte contre les VC.

- **Loi du 4 août 1996** relative au bien-être des travailleur·euse·s lors de l'exécution de leur travail : Cette loi impose aux entreprises de prévenir les comportements inappropriés, y compris les violences basées sur le genre, en instaurant des politiques internes de prévention. Cela peut inclure des mesures de soutien pour les employé·e·s victimes de violences extérieures, comme des congés spécifiques ou des aménagements d'emploi.
- **Loi du 28 février 2014** a renforcé la protection des travailleur·euse·s en Belgique contre le harcèlement moral et sexuel au travail, en modifiant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleur·euse·s. Elle définit clairement le harcèlement moral comme un comportement abusif et répété portant atteinte à la dignité, et le harcèlement sexuel comme un comportement à connotation sexuelle non consenti. La loi de 2014 étend la législation sur le bien-être au travail pour inclure explicitement les risques psychosociaux, obligeant ainsi les employeur·euse·s à prendre des mesures pour prévenir et gérer ces risques au sein de leur entreprise. Cette loi impose aux employeur·euse·s de mettre en place des mesures préventives, telles que la désignation de conseiller·ère·s en prévention et la création de politiques internes, tout en garantissant une protection contre les représailles pour les victimes. Les entreprises doivent également prendre des mesures immédiates pour protéger les victimes, et le non-respect de ces obligations expose les employeur·euse·s à des sanctions.

Au niveau européen, la **directive européenne sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée**, adoptée en 2019 et rentrée en vigueur en 2022 vise à garantir que les travailleur·euse·s puissent concilier leurs obligations professionnelles et familiales, en introduisant des droits tels que le congé parental rémunéré, le congé d'aidant·e et des formules de travail flexibles. Bien qu'elle se concentre principalement sur les droits des parents et des aidant·e·s, cette directive introduit indirectement des mesures qui peuvent soutenir les victimes de VC, comme des congés pour raisons familiales. De plus, le Parlement européen et le Conseil de l'Union européenne ont adopté en mai 2024 une **directive visant à lutter contre les VFF et la violence domestique**<sup>43</sup>, marquant un pas décisif vers la protection des victimes et la poursuite des auteur·e·s de ces violences à l'échelle de l'UE. Cette directive s'inscrit dans une démarche plus large visant à harmoniser les efforts des États membres pour lutter contre les violences basées sur le genre. Celle-ci va indirectement obliger les entreprises à s'impliquer davantage dans la lutte contre les VC. En effet, l'article 36 souligne l'importance de la **formation des professionnels** susceptibles d'entrer en contact avec des victimes de violences. Dans cette optique, la directive préconise aux États membres de former les personnes exerçant des fonctions d'encadrement sur le lieu de travail et les employeur·euse·s sur « les effets de la violence à l'égard des femmes et de la violence domestique sur le lieu de travail et sur les risques de violence émanant de tiers ». Les États membres ont trois ans pour transposer ces mesures dans leur législation nationale.

Bien que la législation actuelle ne contraigne pas explicitement les entreprises à s'engager dans la lutte contre les violences conjugales, ces dernières peuvent avoir un impact significatif en soutenant les victimes et en contribuant à briser le cycle de la violence.

### 3. L'OPPORTUNITÉ POUR LES ENTREPRISES DE S'ENGAGER CONTRE LES VIOLENCES CONJUGALES

---

**Les VC ont des conséquences graves non seulement pour les victimes, mais aussi pour leur entourage, y compris sur le plan professionnel.** En effet, 55,5% des victimes en Belgique ont parlé sur leur lieu de travail de ce qu'elles subissaient, principalement avec des collègues et des supérieur·e·s. Cependant,

---

<sup>43</sup> Directive 2024/1385 du Parlement européen et du Conseil, mai 2024 sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique.

seules 30% estiment avoir reçu de l'aide et de l'empathie<sup>44</sup>. En outre, 72,9% de victimes de VC indiquent que celles-ci ont eu un impact sur leurs performances au travail. Les VC impactent alors toute la vie de la victime y compris son entourage. En effet, 98,3% des répondant-e-s indiquent que ces violences ont eu un impact sur la vie professionnelle des personnes exposées, y compris les collègues des victimes. Les collègues d'une personne victime de violences peuvent ressentir de l'inquiétude (28,5%) ou de l'irritation (10,7%) face au changement de comportement de la personne, leur travail peut se trouver affecté (10,2%) et il arrive même qu'ils ou elles soient directement contacté-e-s (3,3%), voire menacé-e-s (2,5%) par l'auteur-e des violences<sup>45</sup>. Rappelons aussi qu'une victime de violences entre partenaires a deux fois plus de risque d'être aussi exposée à la violence au travail. Nous pouvons donc remarquer que **les VC ne s'arrêtent pas à la porte du domicile, elles font partie de la vie de la victime et ainsi ont une continuité dans la vie professionnelle.**

**Ces chiffres témoignent que les entreprises sont concernées, et qu'elles ont un intérêt à agir contre ces violences.** En effet, le milieu de travail peut être un lieu où les victimes trouvent du soutien et des ressources pour sortir de la situation de violence. En sensibilisant les employé-e-s et en formant les services de confiance, les entreprises peuvent créer un environnement sécurisant pour les victimes. En s'engageant dans cette lutte, elles peuvent atténuer ces effets négatifs tout en montrant leur soutien. De plus, le temps passé sur le lieu de travail est assez élevé, les entreprises sont un **espace privilégié pour sensibiliser et agir contre les VC**. Le milieu professionnel peut devenir un lieu d'épanouissement, de sécurité et de ressources pour une personne victime de violences à son domicile. En effet, lorsqu'un-e employé-e se sent en sécurité sur son lieu de travail, cela ouvre un espace propice à la sensibilisation et à l'intervention.

En outre, **la pandémie de COVID-19 a eu un impact sur les VC, exacerbant une situation déjà préoccupante.** En Belgique, les appels à la ligne d'écoute Violences Conjugales ont triplé pendant la période du confinement, tandis que les demandes d'hébergement au Centre pour la Prévention des Violences Conjugales et Familiales (CPVCF) ont explosé, avec une hausse de 253 % en avril 2020<sup>46</sup>. Ces chiffres montrent que la crise sanitaire a aggravé la vulnérabilité des victimes, rendant plus difficile l'accès à des aides extérieures et augmentant les risques au sein des foyers. **L'environnement de travail joue un rôle important dans la lutte contre les VC offrant une opportunité de sortie, d'écoute, de sensibilisation.**

De plus, comme mentionné précédemment, ces violences engendrent des coûts et des pertes de productivité pour les entreprises. En mettant en place des actions concrètes pour lutter contre les violences conjugales et soutenir les victimes, les entreprises peuvent éviter les surcoûts liés à ces situations. De surcroît, les VC constituent une violation des droits de l'Homme, une entreprise engagée dans cette lutte renvoie une image positive et respecte des valeurs éthiques fondamentales. S'engager dans la lutte contre les VC permet aux entreprises de renforcer leur engagement envers leurs employé-e-s en leur apportant le soutien nécessaire à des moments cruciaux, ce qui permet de pérenniser un climat de confiance et de fidélisation. **Pour les entreprises, l'enjeu est double : participer activement à la lutte contre ces violences tout en améliorant le bien-être et la productivité de leurs employé-e-s.**

## 4. DES FREINS À L'ENGAGEMENT

---

Cependant, de nombreux freins limitent encore l'engagement des entreprises dans ce domaine. **Le manque de sensibilisation reste un obstacle majeur** : beaucoup d'entreprises n'ont jamais été informées ou interrogées sur leur rôle potentiel face à cet enjeu. De plus, le **manque de compréhension des VC**, et des chiffres alarmants qui y sont liés, laisse place à un **sentiment d'incompétence** parmi les dirigeant-e-s d'entreprises. Enfin, les VC sont souvent perçues comme une affaire privée, échappant par conséquent à la sphère de responsabilité des employeur-e-s.

Malgré les freins qui existent dans l'engagement des entreprises à lutter contre les VC, nous avons pu montrer qu'il existe de nombreuses opportunités. Ces opportunités peuvent se concrétiser en actions

---

<sup>44</sup> *One In Three Women*, 2019.

<sup>45</sup> Chiffres provenant de Psytel, *Estimation du coût des violences conjugales en Europe*, 2006.

<sup>46</sup> État des lieux des violences intrafamiliales en Région bruxelloise durant la pandémie de Covid-19, Mars-novembre 2020 par bps-bpv.brussels.

effectives. Ainsi, il s'agit de présenter l'initiative du réseau CEASE et de mettre en avant plusieurs actions concrètes qui peuvent être mises en place pour s'impliquer concrètement dans cette lutte.

## PARTIE 5 - ACTIONS CONCRETES POUR SOUTENIR LES EMPLOYÉ·E·S : ETUDE DE CAS DU RESEAU CEASE

Il est possible de mettre en place des actions concrètes au sein des entreprises pour lutter contre les VC. En effet, intégrer des dispositifs dans les politiques internes des entreprises peut améliorer la sécurité et le bien-être des employé·e·s, tout en renforçant leur engagement envers la responsabilité sociale et l'inclusivité. Dans cette partie, nous allons exposer les différentes actions que les entreprises peuvent mettre en place pour répondre aux besoins de leurs employé·e·s victimes à partir des ressources du réseau CEASE.

CEASE est un réseau d'entreprises et d'organisations mobilisées dans la lutte contre les violences conjugales. Il offre un cadre structuré pour sensibiliser, former et accompagner les employeur·euse·s afin de créer des environnements de travail sûrs. Les membres bénéficient d'outils pratiques, de formations et d'un réseau collaboratif pour agir concrètement contre les VC et soutenir leurs employé·e·s.

Le concept des « 4P » – **Prévention, Protection, Poursuite, et Politiques Intégrées** – est utilisé comme cadre pour proposer des pistes d'action visant à instaurer un environnement de travail sécurisé et favorable pour tous les employé·e·s.

### 1. PRÉVENTION

---

La prévention des VC au travail commence par la **sensibilisation et la formation**. Dans le cadre de CEASE, des brochures, affiches, et ressources en plusieurs langues (FR, NL, EN) sont proposées pour informer les employé·e·s sur la manière de réagir face à des signes de violence. Ces documents peuvent être positionnés dans des lieux stratégiques tels que les toilettes ou les ascenseurs, là où une victime pourra discrètement consulter ces informations. Des formations sont également proposées pour le personnel, leur permettant de mieux comprendre les VC et d'apprendre à agir au mieux pour aider une (potentielle) victime.

### ACCUEILLIR ET ÉCOUTER : INSTAURER UN CLIMAT DE CONFIANCE

Le premier pas pour soutenir les employé·e·s victimes de violence est de créer un **climat de confiance** au sein de l'entreprise. L'entreprise est alors perçue comme un lieu où il est possible de s'exprimer et de chercher de l'aide. 55,5% des victimes affirment avoir parlé de leur situation sur leur lieu de travail<sup>47</sup>. Pour faciliter cette démarche, il est essentiel de former le personnel à l'écoute, à la bienveillance. Il est conseillé de choisir des lieux appropriés pour ces conversations, par exemple éviter les espaces ouverts. Un·e manager·euse peut proposer un rendez-vous en tête-à-tête dans un lieu neutre et sécurisant pour permettre à l'employé·e de se confier sans crainte d'être entendu·e ou jugé·e par d'autres. De plus, il est primordial de **respecter la temporalité** de la victime : il ne faut jamais la pousser à se confier, ni forcer une conversation. Il est également recommandé de **désigner un ou plusieurs référent·e·s** au sein de l'entreprise, formé·e·s spécifiquement sur ces questions. Ces référent·e·s doivent être identifié·e·s et facilement accessibles par tous les employé·e·s.

---

<sup>47</sup> One In ThreeWomen, 2019

## COMMUNIQUER ET SENSIBILISER

L'entreprise peut **communiquer régulièrement** sur les actions qu'elle met en place pour soutenir les victimes de violences. Cette communication peut prendre plusieurs formes : diffusion de brochures et de posters dans les lieux de travail, partage d'informations via l'intranet ou l'organisation de **campagnes de sensibilisation** autour de journées internationales, comme la Journée internationale pour l'élimination des violences à l'égard des femmes (chaque 25 novembre). Une communication transparente permet de rassurer les victimes potentielles sur le fait que l'entreprise est un lieu sécurisé et à l'écoute. Elle permet également de rappeler à tou·te·s les employé·e·s qu'ils disposent de ressources internes et externes en cas de besoin. Cela contribue à la création d'un environnement où **les victimes se sentent en confiance** pour parler, et où leurs collègues sont mieux préparé·e·s pour les soutenir de manière appropriée.

## 2. PROTECTION : AGIR ET SOUTENIR

---

### SÉCURITÉ PHYSIQUE ET VIRTUELLE

La sécurité de l'employé·e victime de violences est une priorité absolue. Dans certaines situations, l'agresseur·euse peut chercher à harceler ou à contacter la victime sur son lieu de travail. L'entreprise doit alors prendre des mesures pour assurer sa sécurité sur le lieu du travail, telles que **changer l'emplacement du bureau**, limiter l'accès aux informations concernant son poste, ou encore informer le service de sécurité pour que l'agresseur·euse ne puisse pas entrer en contact avec la victime. Une autre forme de sécurité concerne la **sécurité virtuelle**. Il est important de protéger l'employé·e en filtrant ou bloquant les emails et appels provenant de l'agresseur·euse par exemple. De plus, les informations personnelles de la victime ne doivent pas être divulguées, ni accessibles à son agresseur·euse. Dans certains cas, des dispositifs techniques peuvent être mis en place pour réorienter les communications professionnelles afin de protéger la victime.

### STABILITÉ FINANCIÈRE

Le maintien de la stabilité financière est un élément central pour soutenir un·e employé·e victime de violence conjugale. L'indépendance financière est souvent un facteur décisif pour permettre à une victime de quitter une relation abusive. En ce sens, l'entreprise peut offrir une protection contre le licenciement, afin d'éviter qu'une situation personnelle difficile ne mène à la perte de l'emploi. Il est possible de donner des **congés payés spécifiques** pour permettre à l'employé·e de gérer les démarches administratives ou juridiques liées à sa situation. Bien que ces congés spécifiques ne soient pas encore officiellement intégrés en Belgique, les entreprises peuvent accorder des congés pour **force majeure** ou adapter leur règlement pour permettre ce type d'absence sans impact sur le salaire de l'employé·e. En parallèle, l'entreprise peut garantir que le **salaire de l'employé·e soit versé sur un compte personnel**, afin de s'assurer que l'agresseur·euse n'ait pas accès aux ressources financières de la victime. D'autres formes de soutien, telles que la mise à disposition de services de garde d'enfants pendant les démarches administratives ou l'octroi d'un logement temporaire (si possible), peuvent également contribuer à alléger la charge mentale de la victime.

### CONDITIONS DE TRAVAIL FLEXIBLES

Il est important d'offrir des **conditions de travail adaptées** aux besoins spécifiques de la victime. Des horaires de travail flexibles peuvent être proposés pour que l'employé·e puisse gérer ses obligations sans impact négatif sur sa vie professionnelle. L'entreprise peut envisager une **réduction de la charge de travail temporaire**, sans réduction de salaire, afin de permettre à la victime de se concentrer sur sa reconstruction personnelle. De plus, il est crucial de garantir une **réintégration progressive** après des périodes de congé liées à la violence. Le retour au travail doit se faire en douceur, en limitant la pression et en adaptant

temporairement les tâches et responsabilités de l'employé-e jusqu'à ce qu'il se sente de nouveau en pleine possession de ses moyens.

Il est important de préciser que les exemples d'actions proposés ici ne constituent pas une liste exhaustive des solutions applicables de manière uniforme à chaque cas de violence. Leur pertinence dépend de la situation spécifique de chaque victime, des ressources disponibles au sein de l'entreprise et du contexte particulier de chaque organisation.

### 3. POURSUITE : ASSURER UNE RÉPONSE EFFICACE FACE AUX VIOLENCES

---

Dans le cadre du soutien aux employé-e-s victimes de violences, la notion de poursuite ne renvoie pas à une action juridique menée par l'entreprise contre l'auteur-e, mais plutôt à **l'engagement de l'organisation à prendre des mesures concrètes** lorsque des actes de violence sont détectés, en collaboration avec les autorités compétentes si nécessaire. En fonction de la gravité de la situation, plusieurs actions peuvent être mises en place.

Si une situation atteint un point critique (par exemple, danger immédiat pour l'employé-e), l'entreprise doit être prête à agir rapidement, en contactant les autorités compétentes. Cependant, cette démarche doit toujours être **faite avec le consentement de la victime**, à moins qu'il n'y ait un danger de mort ou que des mineur-e-s soient impliqué-e-s. Les entreprises peuvent également **orienter les victimes vers des ressources juridiques ou des services spécialisés** pour les aider à déposer plainte et engager des démarches judiciaires contre leur agresseur-euse. Cela peut inclure des partenariats avec des associations locales spécialisées dans l'accompagnement des victimes. En soutenant activement les démarches légales de la victime, l'entreprise contribue à briser le cycle de violence.

### 4. POLITIQUES INTÉGRÉES

---

L'intégration de politiques spécifiques au sein de l'entreprise est essentielle pour garantir une **approche durable et cohérente** en matière de soutien aux victimes de violences. Les politiques intégrées visent à créer un environnement de travail où les questions liées à la violence sont abordées et où des mesures de prévention, de soutien et d'accompagnement sont mises en place à long terme. Des **politiques claires et écrites** pour le soutien aux victimes de VC ou familiales sont nécessaires pour garantir cette durabilité. Ces politiques doivent inclure des protocoles définissant la marche à suivre en cas de violence signalée par un-e employé-e, ainsi que les mesures de protection à mettre en place. Ces documents doivent être accessibles à tous·tes les employé-e-s, afin qu'ils sachent qu'ils disposent d'un cadre de soutien en cas de besoin.

L'un des volets majeurs de ces politiques consiste à offrir une **sensibilisation continue** sur les questions de VC. Sensibiliser non seulement les managers et les responsables des ressources humaines, mais aussi l'ensemble du personnel, permet d'améliorer la réactivité et l'efficacité de l'équipe face à une situation de violence. Une politique intégrée doit également prévoir des mesures pour accompagner la **réintégration des victimes** après des périodes de congé. Que ce soit pour un congé lié à des démarches judiciaires ou administratives, ou pour un congé de reconstruction après un burn-out ou une période traumatique, la **réintégration progressive** est une étape importante. L'adaptation temporaire des conditions de travail, comme une réduction de la charge mentale et des responsabilités, peut aider l'employé-e à retrouver un équilibre tout en évitant la pression excessive à son retour.

## 5. LE RÔLE DE CEASE

---

L'ensemble de ces actions peut être renforcé et facilité par l'accompagnement de CEASE. En effet, le réseau belge permet aux organisations employeuses de développer un cadre structuré et offre des ressources pour s'engager de manière effective. En rejoignant CEASE, les organisations se mobilisent en signant une **Charte des entreprises et organisations investies contre les violences entre partenaires**, ce qui permet d'avoir un cadre officiel afin d'affirmer son ambition de protéger les employé·e·s face à ces violences. Le réseau met également à disposition un **kit de sensibilisation** composé d'affiches et de brochures informatives, à diffuser dans des lieux visibles ou plus discrets. Ces supports permettent de sensibiliser l'ensemble des employé·e·s tout en respectant la confidentialité des victimes potentielles. En outre, une **formation en présentiel et en ligne** est proposée par CEASE pour accompagner les organisations à agir de manière proactive. Cette formation permet aux managers et aux équipes d'acquérir les compétences nécessaires pour accueillir la parole des victimes, les orienter vers les ressources adaptées et les soutenir concrètement dans leurs démarches. Toutes ces ressources permettent aux organisations de structurer leur action et de mettre en place des mesures durables pour répondre aux besoins des employé·e·s confronté·e·s aux VC.

Il est important de rappeler que toutes les mesures présentées ci-dessus, ne sont pas des mesures fixes et obligatoires, chaque organisation peut adapter les mesures et les actions selon les besoins, les moyens et les contraintes qui lui sont opposées. Ces exemples illustrent que des mesures variées, allant de petits gestes à des dispositifs plus conséquents, peuvent être mises en place pour apporter un soutien concret aux personnes victimes de violences. Chaque initiative, quelle que soit son envergure, contribue à renforcer un environnement de travail plus sûr et bienveillant. Ainsi, l'organisation, par ces gestes, montre qu'elle reconnaît l'importance de protéger ses collaborateur·ice·s et qu'elle s'engage à soutenir celles et ceux qui en ont besoin. En somme, chaque action compte et peut devenir un maillon dans la création d'une culture d'entreprise inclusive. Pour ce faire, nous allons présenter quelques initiatives et bonnes pratiques d'organisations qui ont su saisir le sujet des VC et mettre en place des actions qui répondent à cette problématique à l'aide des moyens dont elles disposent.

## PARTIE 6 - BONNES PRATIQUES ET EXEMPLES

### 1. QUELQUES INITIATIVES D'ENTREPRISES

---

#### VODAFONE GREECE : OPÉRATEUR TÉLÉPHONIQUE GREC

Face à la montée des violences conjugales durant la pandémie de COVID-19, **Vodafone Greece** a pris conscience de l'importance d'un soutien concret pour ses employé·e·s, et a développé une politique dédiée à la lutte contre les VC. En premier lieu, l'entreprise a inclus le **statut de victime de violence conjugale** dans sa politique de non-discrimination, garantissant ainsi un environnement de travail plus inclusif et sécurisant pour les personnes concernées. Pour **sensibiliser et doter** les équipes internes, les managers et les responsables des ressources humaines ont reçu une formation spécifique, ce qui leur a permis de développer des compétences pour réagir et pour orienter les victimes. De plus, Vodafone Greece propose un soutien direct aux victimes, en mettant en avant un **numéro d'écoute gratuit disponible** 24h/24 avec un accès à des psychologues qualifié·e·s. L'entreprise propose également **10 jours de congés payés** supplémentaires pour les employé·e·s victimes de VC ou si un des enfants est touché·e. Par ailleurs, l'entreprise **facilite des aménagements flexibles**, tels que la modification des horaires, du lieu de travail, ou des coordonnées professionnelles, afin de renforcer la sécurité et le bien-être des employé·e·s concerné·e·s. Dans le cadre de sa démarche, la Fondation Vodafone a initié une **étude pour évaluer les progrès de cette politique et adapter les pratiques**.

## LA POSTE : OPÉRATEUR DE SERVICES POSTAUX, BANCAIRES ET ASSURANTIELS FRANÇAIS

La Poste s'engage dans la lutte contre les VC en mettant en place plusieurs initiatives pour accompagner les victimes. L'entreprise propose des « **solutions de mobilité géographique** » pour faciliter la réinsertion et la sécurité des victimes. De plus, l'entreprise accorde jusqu'à trois jours d'« **autorisation spéciale d'absence** » pour effectuer les démarches administratives, juridiques, psychologiques nécessaires. Des changements de lieu de travail et de l'aide au logement peuvent également être envisagés pour les victimes et leurs enfants. Par ailleurs, pour aider les femmes à retrouver une autonomie financière, La Poste offre des **actions d'accompagnement vers l'emploi** dans ses métiers de traitement et de distribution du courrier. De plus, La Poste **facilite l'accès à des structures de soutien** en fournissant, dans ses bureaux de poste, des informations sur les numéros d'urgence et les coordonnées des centres d'information sur les droits des femmes et des familles.

## 2. QUELQUES INITIATIVES DE SYNDICATS

---

### LA FÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE

Dans le cadre de ses actions, la FGTB a mis en place des outils pratiques tels que le « **violentomètre** », un dispositif conçu pour évaluer la gravité des comportements sexistes et aider à identifier les situations abusives. Ce dispositif est utilisé pour **sensibiliser** les membres de la FGTB et les travailleur·euse·s sur les comportements toxiques. En parallèle, la FGTB propose des **formations** destinées aux délégué·e·s syndicaux et représentant·e·s du personnel, leur fournissant les connaissances nécessaires pour repérer les signes de VC qui peuvent toucher des membres. Le syndicat offre également un **soutien psychologique et juridique aux victimes**, en les orientant vers des ressources spécialisées et en leur donnant des conseils pratiques pour assurer leur sécurité et stabilité au travail. Enfin, la FGTB participe à des **manifestations publiques** pour sensibiliser l'opinion publique et les décideur·euse·s aux violences de genre.

- 1) [La Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique](#)

La CGSLB s'engage aussi dans la lutte contre les VC et de genre. Récemment, le syndicat a pris part à l'école des femmes du PERC<sup>48</sup> à Sofia, en Bulgarie, où l'accent a été mis sur **l'approche syndicale face à la violence de genre et à la cyberviolence**. Cet événement a rassemblé des participantes de 23 pays d'Europe, pour échanger les bonnes pratiques et les stratégies de prévention et de protection au travail. Le syndicat offre également un soutien aux travailleur·euse·s confronté·e·s à des situations de harcèlement ou de violence, en leur fournissant des **conseils sur les démarches à suivre** pour signaler ces comportements.

## 3. QUELQUES INITIATIVES D'ORGANISMES PUBLICS

---

### LA COMMUNE DE WOLUWE-SAINT-LAMBERT : RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE

La commune de Woluwe-Saint-Lambert a mis en place un ensemble d'actions pour lutter contre les VFF. La commune est signataire de la **Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale** depuis 2006 et a instauré sa **propre charte contre le sexisme**, ce qui permet de sensibiliser tous les employé·e·s au rejet de toute forme de comportement sexiste et des violences de genre. Au sein de l'administration communale, la direction Égalité des chances offre aux employé·e·s victimes de violences entre partenaires des soutiens concrets. Il est proposé des **aménagement d'horaires** pour assister à des

---

<sup>48</sup> Pan-European Regional Council

rendez-vous médicaux, porter plainte ou se rendre au tribunal. Des **mesures de sécurité** sont également prévues, comme la possibilité de changer de lieu de travail ou de rediriger la ligne téléphonique de la personne concernée. De plus, la commune s'engage à **protéger les victimes de violences contre le licenciement**. Afin de sensibiliser et de communiquer sur les ressources disponibles, **des kits de sensibilisation**, avec les contacts utiles et les services de soutien internes et externes, sont positionnés dans les bureaux. Dans cette démarche de sensibilisation, lors de la Journée internationale pour l'élimination des violences à l'égard des femmes, la commune mène une campagne de sensibilisation en distribuant des rubans blancs et des cartes de sensibilisation. En 2018, la commune a également **adhéré au réseau CEASE**, dans le but de faire de son lieu de travail un milieu soutenant et inclusif pour les victimes de VC.

## L'OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI (ONEM)

L'ONEM s'est engagée contre les VC en mettant en place des actions de sensibilisation. Les managers et les personnes de confiance ont suivi une **formation** visant à aborder les différents types de violences, leur impact sur le cadre de travail et les mesures à adopter pour y répondre de manière efficace. Par ailleurs, chaque 25 novembre, à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, l'ONEM renforce son action en organisant des **actions de communication et de sensibilisation** à destination de tous les travailleur·euse·s dans le but de sensibiliser un maximum de personne à ces enjeux et de transformer la culture de l'organisation pour qu'elle soit perçue comme un lieu sûr et où l'on peut y trouver de l'aide.

## SPF AFFAIRES ÉTRANGÈRES COMMERCE EXTÉRIEUR ET COOPÉRATION AU DÉVELOPPEMENT

Au sein du SPF Affaires étrangères des actions ont été mises en place pour sensibiliser les employé·e·s et encourager la lutte contre les VC. Des affiches de sensibilisation ont été disposées dans des endroits stratégiques, tels que près de la machine à café, de l'imprimante, des toilettes, ainsi qu'à proximité de la machine de pointage et de l'ordinateur servant à recharger la carte de cantine. Cette visibilité ciblée permet d'assurer une prise de conscience collective au quotidien. Pour renforcer l'accessibilité des informations, ces affiches ont été également déclinées en format carte postale, permettant aux employé·e·s de les emporter discrètement si nécessaire. En outre, le SPF Affaires étrangères participe aux campagnes internationales de lutte contre les VFF et s'investit dans la campagne annuelle « 16 jours d'activisme contre les violences basées sur le genre », témoignant ainsi de son engagement continu pour une culture de respect et de soutien au sein de l'organisation.

# CONCLUSION

Les violences conjugales demeurent une réalité, la médiatisation récente et les prises de conscience des violences faites aux femmes n'ont pas entraîné de changement majeur. La pandémie de COVID-19 a même exacerbé cette situation en renforçant l'isolement des victimes et en compliquant l'accès à des aides extérieures. Les différentes enquêtes sur lesquelles notre étude s'est appuyée démontrent que **les violences conjugales sont une réalité systémique et structurelle : les VC sont des violences de genre, affectant massivement les femmes, avec des auteurs majoritairement masculins**. Bien que les VC puissent toucher tout le monde, les femmes qui cumulent des facteurs de vulnérabilité, telles que les migrantes, les femmes en situation de handicap ou celles en précarité économique, sont particulièrement exposées aux violences. Il apparaît alors nécessaire de transformer cette situation autour d'actions collectives.

Comme nous l'avons présenté en introduction, la Convention d'Istanbul, notamment à travers son article 17, affirme que la lutte contre ces violences ne doit pas reposer uniquement sur les États, mais aussi sur les entreprises privées et les médias. **Ce phénomène structurel doit être combattu par tou-te-s**. D'autant plus que dans nos sociétés occidentales, caractérisées par un modèle capitaliste néolibéral, le travail occupe une place centrale. **L'entreprise devient donc un espace privilégié pour sensibiliser et soutenir les victimes**. Les différentes données que nous avons citées tout au long de l'étude révèlent l'impact des VC sur le milieu professionnel : elles nuisent à la productivité, augmentent les risques d'accidents du travail et compliquent pour les victimes le maintien d'un emploi stable. S'impliquer dans cette lutte constitue pour les organisations non seulement un engagement citoyen, mais également une démarche qui leur permet de gagner en stabilité et en efficacité, en protégeant leur force de travail et en réduisant les coûts associés à l'absentéisme et au turnover.

Cependant, malgré une prise de conscience croissante, de nombreux obstacles demeurent. Les entreprises manquent souvent de cadres légaux spécifiques pour soutenir les victimes de VC, ce qui les force à interpréter certains aspects du Code du travail pour offrir un accompagnement. De plus, l'État ne fournit ni soutien financier systématique, ni sensibilisation obligatoire pour encourager les entreprises à mettre en place des mesures de protection et de sensibilisation. **Les entreprises doivent chercher des solutions adaptées et se former indépendamment**, un défi complexe pour les structures de petite taille. Ce manque de soutien et de moyens freine la mise en place de mesures concrètes, bien que l'on remarque de plus en plus de sensibilisation et d'initiatives.

Malgré ces défis, **il existe aujourd'hui des ressources et des solutions permettant aux entreprises de passer à l'action de manière concrète**. Le réseau CEASE, par exemple, constitue un appui pour les organisations souhaitant s'engager contre les violences conjugales. CEASE propose un cadre structuré qui permet aux entreprises de développer des politiques de prévention, de protection et de soutien pour leurs employé·e·s. Ce réseau offre des formations, des ressources pratiques et un accompagnement, facilitant ainsi la mise en œuvre de mesures durables et adaptées. **En rejoignant CEASE, les organisations accèdent à des solutions concrètes et à une communauté engagée, leur permettant d'échanger des bonnes pratiques et de structurer leurs actions**.

**Cette étude démontre qu'il est essentiel que les organisations employeuses ne se contentent pas de simples engagements formels, mais qu'elles intègrent la lutte contre les violences conjugales dans leurs valeurs et dans leurs politiques à long terme**. Les actions nécessaires, les réseaux de soutien et les outils sont disponibles : il ne manque plus qu'aux organisations de s'emparer pleinement de cette cause pour changer la situation. **Par leur implication active, elles peuvent transformer le lieu de travail en un espace de soutien et de sécurité, et par là participer à construire une société plus juste et plus inclusive**.

# ABRÉVIATIONS

**CIM** : Conférence interministérielle

**COCOF** : Commission communautaire française

**CPVCF** : Centre pour la Prévention des Violences Conjugales et Familiales

**CPVS** : Centres de Prise en Charge des Violences Sexuelles

**CVFE** : Le Collectif contre les violences familiales et l'exclusion

**EIGE** : Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes

**GREVIO** : Groupe d'experts sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique

**IEFH** : Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

**IWEPS** : Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique

**LGBTQIA+** : Lesbienne, Gay, Bisexuel-le, Transgenre, Queer, Intersexe, Asexuel-le/Aromantique

**OIT** : Organisation Internationale du Travail

**ONG** : Organisation non gouvernementale

**ONU** : Organisation des Nations Unies

**PAN** : Plans d'action nationaux

**PERC** : Pan-European Regional Council

**PLS** : POUR LA SOLIDARITE

**RSE** : Responsabilité Sociétale des Entreprises

**UE** : Union européenne

**VC** : Violences conjugales

**VFF** : Violences faites aux femmes

# BIBLIOGRAPHIE

## DOCUMENTS OFFICIELS / SOURCES INSTITUTIONNELLES

---

- Article 1253ter/4 du Code judiciaire, relatif à l'arrêt n° 69/2018 du 7 juin 2018.
- Article 29 du Code de déontologie médicale.
- Article 410 du Code Pénal de la loi du 24 novembre 1997 visant à combattre la violence au sein du couple.
- Article 458bis du Code pénal.
- Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions : Une Union de l'égalité: stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025, Bruxelles, le 5 mars 2020.
- Conférence interministérielle belge, 2006.
- Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, fait à Istanbul, le 11 mai 2011.
- Council Decision on the signing, on behalf of the European Union, of the Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence, 1 June 2023.
- Directive du Parlement européen et du Conseil sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, 2022.
- Directive 2024/1385 du Parlement européen et du Conseil, mai 2024 sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique
- Loi complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.
- Loi modifiant la loi du 1er août 1985 portant des mesures fiscales et autres, en ce qui concerne les compétences de la commission pour l'aide financière aux victimes d'actes intentionnels de violence et aux sauveteurs occasionnels pour les victimes de terrorisme, 3 février 2019.
- Loi relative aux Centres de Prise en charge des Violences Sexuelles, 26 avril 2024.
- Loi sur la prévention et la lutte contre les féminicides, les homicides fondés sur le genre et les violences, 13 juillet 2023.
- Plan d'action national de lutte contre toutes les formes de violence basée sur le genre 2015-2019.
- Plan d'action national de lutte contre les violences basées sur le genre 2021-2025.
- Plan d'action national de lutte contre la violence entre partenaires et d'autres formes de violences intrafamiliales 2010-2014.
- Plan d'action national en matière de lutte contre la violence entre partenaires, février 2006.
- Plan National de Sécurité 2022-2025.
- Report of the Fourth World Conference on Women. Beijing, 4-15 September 1995.
- Vlaams actieplan ter bestrijding van seksueel geweld 2020-2024.

## ÉTUDES :

---

- Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA), (2020) Violence against Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Intersex (LGBTI) Persons in Europe"
- Banque Mondiale. (2023). Gender-Based Violence Prevention and Response in World Bank Operations: Taking Stock After a Decade of Engagement 2012-2022.
- Centre Hubertine Auclert. (2018). Cyber-violences conjugales : Recherche-action menée auprès de femmes victimes de violences conjugales et des professionnel-le-s les accompagnants.
- FRA, EIGE, Eurostat (2024), EU gender-based violence survey – Key results. Experiences of women in the EU-27, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- IEFH. (2017). Enquête nationale sur l'impact de la violence entre partenaires sur le travail, les travailleurs et les lieux de travail en Belgique.
- Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes. (2021). The costs of gender-based violence in the European Union.
- Janssen, C., & Vesentini, F. (2024). Les violences liées au genre en Belgique : Chiffres clés de l'Enquête européenne sur la violence à l'égard des femmes et d'autres formes de violence interpersonnelle (EU-GBV, 2021-2022).
- List, D. (2024). Les banques alliées des femmes victimes de violences conjugales ? Analyse Financité, septembre 2024.
- Observatoire de Bruxelles Prévention et Sécurité. (2020). Focus n°1 : Les violences intrafamiliales en période de confinement. Juin 2020.
- Observatoire de Bruxelles Prévention et Sécurité. (2021). Focus n°2 : État des lieux des violences intrafamiliales en Région bruxelloise durant la pandémie de Covid-19. Février 2021.
- One In Three Women et la Fondation FACE. (2019). Comment les violences conjugales impactent-elles le monde du travail ?, novembre 2019.
- OIT/ONU. Étude sur les femmes. (2019).
- Psytel. (2006). Estimation du coût des violences conjugales en Europe.
- Powell, A., Sandy, L., & Findling, J. (2015). Promising practices in workplace and organisational approaches for the prevention of violence against women. Report prepared for OurWatch.

## DISCOURS

---

- Ben Hamou, N. (2022). Conférence interministérielle droits des femmes : une coordination nationale se met en place pour lutter contre les violences faites aux femmes. Communiqué de presse.
- Déclaration, (2022). Violence à l'égard des femmes : L'Union européenne introduit un numéro européen d'assistance téléphonique et appelle à mettre fin à la violence à l'égard des femmes à l'échelle planétaire, 24 novembre 2022.

## SOURCES INTERNET

---

- Site internet de l'Initiative Spotlight : <https://www.spotlightinitiative.org/fr>
- Site internet de la Fondation Roi Baudoin : <https://kbs-frb.be/fr>
- Site internet des CPVCF : <https://www.cpvcf.org/>
- Site internet des CPVS : <https://cpvs.belgium.be/fr>
- Site internet Écoute Violences conjugales : <https://www.ecouteviolencesconjugales.be/>

- Site internet du Forum Génération Egalité : <https://forum.generationequality.org/fr>
- Site internet du Fonds L'Oréal pour les Femmes  
<https://fundforwomen.loreal.com/ExternalUser/Login?ReturnUrl=%2F>
- Site internet du CVFE : <https://www.cvfe.be/>
- Site internet du réseau CEASE : <https://cease-violence.eu/fr/le-reseau-cease/>

## COLLECTIONS PLS

---

- ACTIV Project, guide Pour un retour à l'emploi réussi des femmes confrontées aux violences conjugales, octobre 2021.
- Documents internes au réseau CEASE.
- CARVE, (2014-2016), Les entreprises contre les violences sexistes. Projet européen, octobre 2014 - septembre 2016.
- IEFH et PLS, Guide pratique destiné aux entreprises Belges, Même au travail, ne détournes pas le regard. Agissez !
- PLS, (2015), L'implication des entreprises belges dans les violences faites aux femmes, novembre 2015.
- PLS, Observatoire européen de la Diversité. (2024). Pack Nouveau Départ, avril 2024.

Remerciements à Manon Bouisset et Alexis Willemot  
pour la relecture.

*Cette publication électronique peut à tout moment être améliorée  
par vos remarques et suggestions. N'hésitez pas à nous contacter pour nous en faire part.*

# POUR LA SOLIDARITÉ - PLS

*Fondé par l'économiste belge Denis Stokkink en 2002, POUR LA SOLIDARITÉ - PLS est un European think & do tank indépendant engagé en faveur d'une Europe solidaire et durable.*

*POUR LA SOLIDARITÉ se mobilise pour défendre et consolider le modèle social européen, subtil équilibre entre développement économique et justice sociale. Son équipe multiculturelle et pluridisciplinaire œuvre dans l'espace public aux côtés des entreprises, des pouvoirs publics et des organisations de la société civile avec comme devise : Comprendre pour Agir.*

## ACTIVITÉS

---

POUR LA SOLIDARITÉ – PLS met ses compétences en recherche, conseil, coordination de projets européens et organisation d'événements au service de tous les acteurs socioéconomiques.

Le laboratoire d'idées et d'actions **POUR LA SOLIDARITÉ – PLS**

1

**Mène des travaux de recherche et d'analyse** de haute qualité pour sensibiliser sur les enjeux sociétaux et offrir de nouvelles perspectives de réflexion. Les publications POUR LA SOLIDARITÉ regroupées en sein de trois collections « Cahiers », « Notes d'Analyse », « Études & Dossiers » sont consultables sur [www.pourlasolidarite.eu](http://www.pourlasolidarite.eu) et disponibles en version papier.

2

**Conseille, forme et accompagne** sur les enjeux européens en matière de lobbying et de financements.

3

**Conçoit et réalise des projets transnationaux** en coopération avec l'ensemble de ses partenaires européens.

4

**Organise des conférences** qui rassemblent dirigeant/e/s, expert/e/s européen/ne/s, acteurs de terrain et offrent un lieu de débat convivial sur l'avenir de l'Europe solidaire et durable.

## THÉMATIQUES

---

**POUR LA SOLIDARITÉ – PLS** inscrit ses activités au cœur de cinq axes thématiques :



## OBSERVATOIRES EUROPÉENS

---

**POUR LA SOLIDARITÉ – PLS** réalise une veille européenne thématique et recense de multiples ressources documentaires (textes officiels, bonnes pratiques, acteurs et actualités) consultables via ses quatre observatoires européens :

- [www.ess-europe.eu](http://www.ess-europe.eu)
- [www.diversite-europe.eu](http://www.diversite-europe.eu)
- [www.transition-europe.eu](http://www.transition-europe.eu)
- [www.participation-citoyenne.eu](http://www.participation-citoyenne.eu)

# COLLECTIONS POUR LA SOLIDARITÉ - PLS

Sous la direction de Françoise Kemajou

## NOTES D'ACTUALITÉS – *Éclairages sur des enjeux d'actualité*

---

- *La précarité étudiante ou quand la pauvreté touche les jeunes*, Quentin GIRET, janvier 2024
- *Les étudiants·e·s face au non-recours aux droits sociaux*, Léa MONZIBILA, janvier 2024
- *Nouveau pacte sur la migration et l'asile*, Remi LETURCQ, avril 2021.

## NOTES D'ANALYSE - *Analyse de l'actualité socioéconomique européenne*

---

- *Être maman solo : quand la précarité rencontre les stéréotypes de genre*, Perrine HELY, novembre 2024
- *Le SMIC européen : garantir la sécurité et la dignité des travailleurs·euses*, Nina ROCHAS, octobre 2024
- *Le plan Good Food 2 : une réponse bruxelloise aux enjeux de l'alimentation durable*, Manon BOUISSET, Mai 2024
- *La lente diffusion du gender budgeting en Europe*, Léa RENARD, septembre 2023
- *Introduction à l'économie sociale*, Léa MONZIBILA, décembre 2022
- *Justice sociale et environnementale sur le même rail*, Zoé BEDELET, septembre 2022
- *Un revenu d'autonomie pour les jeunes, un enjeu européen ?* Zoé BEDELET, septembre 2022
- *La conférence sur l'avenir de l'Europe, quels enseignements en tirer ?* Rémi LETURCQ, août 2022.
- *Les incubateurs au service de la transition sociale et environnementale : le cas du Maghreb*, Inès BACCAR, avril 2022

## CAHIERS - *Résultats de recherches comparatives européennes*

---

- *Vers une économie circulaire en Europe*. Anna-Lena REBAUD, septembre 2017.
- *Face aux nouvelles formes d'emploi, quelles réponses au plan européen ?* PLS & SMart, n°36, juin 2017.
- *Économie sociale, secteur culturel et créatif : vers une nouvelle forme d'entrepreneuriat social en France*. PLS & SMart, n°35, mai 2015.
- *Économie sociale, secteur culturel et créatif : vers une nouvelle forme d'entrepreneuriat social en Wallonie*. PLS & SMart, n°34, mai 2015.

## ÉTUDES & DOSSIERS - *Analyses et réflexions sur des sujets innovants*

---

- *Le nouveau Pacte sur l'asile et la migration : un défi majeur pour les valeurs européen*, Perrine HELY, novembre 2024
- *La Transition Juste : introduction à un concept de solidarité*, Aëla MOCAER, novembre 2023
- *Insertion par le logement*, Elisa Dageville, Zoé BEDELET, novembre 2023
- *Les tiers-lieux en Europe, une analyse comparative*, Elisa DAGEVILLE, mai 2023
- *Achats publics socialement et écologiquement responsables en Europe, quels enjeux pour l'ESS*, Zoé BEDELET, mai 2023
- *ESS & Afrique*, Inssafe BOUYAHYAOUÏ EL IDRÏSSI et Constance DE CROMBRUGGHE, avril 2023.
- *Illectronisme en Europe : une fracture numérique et sociale*, Léa RENARD, mars 2023.
- *La prison : l'ultime recours ?* Marie CANIVET, janvier 2023.
- *L'éco-anxiété chez les jeunes*, Elisa DAGEVILLE, octobre 2022.

Toutes les publications **POUR LA SOLIDARITÉ - PLS** sur [www.pourlasolidarite.eu](http://www.pourlasolidarite.eu)

## RSE & Diversité

*La responsabilité sociétale des entreprises est la prise en compte nécessaire par l'entreprise de l'impact social, économique et environnemental de ses modes de production et de fonctionnement. Au sein de la politique entrepreneuriale, la diversité est un outil d'égalité de traitement au service de l'intégration de toutes et tous sur le marché du travail. POUR LA SOLIDARITÉ – PLS, qui observe et dissémine les meilleures pratiques en matière de RSE et diversité au niveau européen, a introduit le concept de mécénat de compétences en Belgique et accompagne des acteurs privés et publics dans l'implémentation de pratiques innovantes telles que le parrainage professionnel, l'implication des entreprises dans le bien-être des travailleurs ou encore l'incitation à l'égalité des genres en matière professionnelle.*

Collection « Études et Dossiers » dirigée par Françoise Kemajou

[www.pourlasolidarite.eu](http://www.pourlasolidarite.eu)

Avec le soutien de

