



INSTITUT  
POUR L'ÉGALITÉ  
DES FEMMES  
ET DES HOMMES

Guide pratique destiné  
aux entreprises belges

**Même au travail,  
ne détournez pas  
le regard. Agissez !**

**Lutter contre la violence  
entre partenaires**

Un partenariat entre l'Institut pour l'égalité  
des femmes et des hommes et l'asbl  
POUR LA SOLIDARITÉ - PLS.



INSTITUT  
POUR L'ÉGALITÉ  
DES FEMMES  
ET DES HOMMES



POUR LA  
**SOLIDARITÉ**  
European think & do tank

## SOMMAIRE

---

AVANT-PROPOS

POURQUOI  
CETTE BROCHURE ?

---

VIOLENCE ENTRE  
PARTENAIRES,  
DE QUOI PARLE-T-ON ?

---

QUELS SONT  
LES IMPACTS SUR  
LE TRAVAIL ET  
L'ENVIRONNEMENT  
PROFESSIONNEL ?

---

QUELS SIGNES  
PEUVENT RÉVÉLER  
UNE SITUATION  
DE VIOLENCE ?

---

QUELLE EST VOTRE  
RESPONSABILITÉ  
EN TANT  
QU'EMPLOYEUR-SE ?

---

QUELLES SONT LES  
ATTENTES D'UN·E  
EMPLOYÉ·E VICTIME  
DE VIOLENCE ENTRE  
PARTENAIRES SUR  
SON LIEU DE TRAVAIL ?

---

EN TANT  
QU'EMPLOYEUR-SE,  
COMMENT SOUTENIR  
UN·E EMPLOYÉ·E  
VICTIME DE VIOLENCE  
ENTRE PARTENAIRES ?

1. Favoriser un environnement bienveillant et à l'écoute
2. Accueillir la parole et orienter
3. Soutenir un·e employé·e au quotidien

## AVANT-PROPOS

Il peut paraître inhabituel de faire un lien entre les violences entre partenaires et le lieu de travail. Ce genre de violence insinue que c'est une problématique qui ne concerne pas les entreprises et que ce n'est pas aux employeur·se·s ou aux collègues d'endosser le rôle d'un·e assistant·e social·e.

Pourtant, les entreprises belges subissent des conséquences significatives causées par ces violences telles que : perte de productivité, départs brutaux, remplacements, absences injustifiées ou prolongées mais aussi des conséquences sur le plan du bien-être psychosocial des employé·e·s et de leurs collègues.

Pour faire face à cette problématique, le think & do tank POUR LA SOLIDARITÉ - PLS, en collaboration avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, publie cette brochure destinée aux entreprises s'inscrivant dans une politique de lutte contre toutes les formes de violence basée sur le genre.

Celle-ci s'appuie sur la Convention d'Istanbul, ratifiée par la Belgique le 14 mars 2016 et s'aligne notamment avec la Convention concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail adoptée le 21 juin 2019 par l'Organisation internationale du Travail.

De ces observations émane cette brochure. Celle-ci se veut une contribution devant permettre d'accentuer la collaboration de toutes les parties concernées par l'amélioration du bien-être des travailleur·se·s. Des mesures sont ainsi proposées pour détecter et accompagner les victimes de violences entre partenaires sur leur lieu de travail.

À travers ce guide pratique, POUR LA SOLIDARITÉ - PLS souhaite contribuer à la prise de conscience vers l'engagement d'actions concrètes dans la lutte contre les violences et leurs conséquences sur le lieu de travail.

## POURQUOI CETTE BROCHURE ?

**En Belgique comme ailleurs, la violence entre partenaires reste un fléau bien présent. Sur notre territoire, 1 personne sur 8 serait concernée.**

Parmi elles, des travailleur·se·s pour qui l'emploi peut rimer avec indépendance économique, lieu de socialisation, sécurité physique, estime de soi : autant de facteurs déterminants lorsqu'il devient urgent de s'extraire d'une situation de violence.

Manque de concentration, stress, irritabilité, absentéisme, maladie... Les impacts de la violence entre partenaires sur le travail sont réels et peuvent malheureusement conduire à une exclusion du marché de l'emploi. Conserver son emploi est pourtant plus que nécessaire!

Cette brochure s'adresse à vous : entreprises, associations, structures publiques, employeurs et employeuses de Wallonie, de Flandre ou de la région Bruxelles-Capitale.

Si le bien-être et le bon fonctionnement d'une structure passent par les conditions de travail et la prévention des risques au sein de l'environnement professionnel, nous vous proposons de vous engager au-delà, en brisant un tabou encore trop ancré : les violences entre partenaires et leurs conséquences sur tous les aspects de la vie d'une victime, dont son entourage professionnel.

Afin de vous épauler, cette brochure visera à exposer les mécanismes de la violence, ses répercussions sur le travail mais aussi les différentes manières d'accompagner au mieux des employé·e·s y étant confronté·e·s.

**Vous avez  
aussi un rôle  
à jouer!**

<sup>1</sup> Institut, *Les expériences des femmes et des hommes en matière de violence psychologique, physique et sexuelle*, 2010.

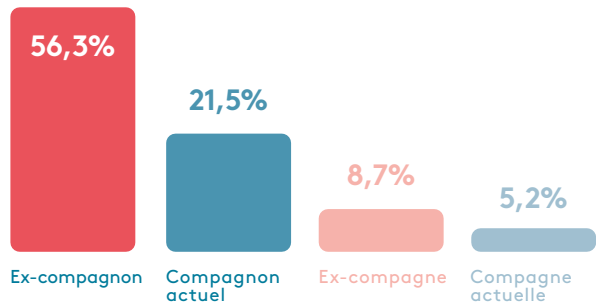
# VIOLENCE ENTRE PARTENAIRES, DE QUOI PARLE-T-ON ?

## Une violence sans frontières

En Belgique, 1 femme sur 7 et 1 homme sur 10 déclarent avoir subi des violences au cours de l'année écoulée.

La violence entre partenaires concerne tout le monde, indépendamment du genre, de la classe sociale, de l'âge, de la culture, de l'origine, des croyances, de l'orientation sexuelle...

Elle s'inscrit néanmoins comme une violence basée sur le genre car, d'une part, elle affecte de manière disproportionnée les femmes, et d'autre part, 75% des personnes suspectées comme auteurs de violence entre partenaires sont des hommes, d'après les données judiciaires. Cette violence provient notamment d'un ex-compagnon (56,3%), du compagnon actuel (21,5%), d'une ex-compagne (8,7%), de la compagne actuelle (5,2%).



2 Institut, *Les expériences des femmes et des hommes en matière de violence psychologique, physique et sexuelle*, 2010.

3 Institut, *Enquête nationale sur l'impact de la violence entre partenaires sur le travail, les travailleurs et les lieux de travail en Belgique*, 2017.

## Une violence multiforme

La violence entre partenaires peut prendre plusieurs formes :



### Sociale

Contrôle des fréquentations sociales, des sorties, isolement...



### Économique

Interdiction de travailler, d'avoir un compte bancaire, contrôle des revenus du ménage, refus de verser une pension...



### Verbale

Insultes, cris, silence...



### Physique

Coups, blessures, mutilations, séquestrations...



### Sexuelle

Attouchement, viol, imposition d'un acte sexuel, d'une grossesse, d'une contraception, d'un avortement, prostitution...



### Psychologique

Humiliation, dévalorisation, menace, chantage, harcèlement, manipulation, indifférence, surveillance, utilisation des enfants...



### Administrative

Confiscation de papiers d'identité, passeport, titres de séjour...

**La personne responsable de ces violences est toujours celle qui les commet !**

## Le cycle de la violence

Le cycle de la violence permet d'installer et de maintenir l'emprise d'un·e partenaire sur l'autre.

Cette alternance entre épisodes de tension et épisodes de reprise d'espoir explique que la victime ne puisse pas facilement s'extraire de cette relation. Celle-ci ne se considère bien souvent pas comme victime de violences, elle peut se considérer comme la seule personne capable d'accompagner l'auteur·e à aller mieux, comme la responsable de ses agressions ou encore réagir en se dissociant totalement de ces agressions, comme une réaction face au danger.

## Climat de tension

Une tension palpable due à des facteurs aléatoires est exprimée par l'auteur-e. La victime peut ressentir de l'appréhension et de la peur.

## Explosion

L'auteur-e passe à l'acte (coups, viols, cris, dénigrement...). La victime peut ressentir de la colère, de la tristesse mais aussi de la honte face à cette situation.

**Ce cycle de la violence va se répéter de plus en plus rapidement et s'accroître en intensité au fil du temps.**

## Justifications

L'auteur-e rejette la faute sur des facteurs externes ou sur la victime elle-même : « Regarde ce que tu me fais faire ! » La victime se sent coupable et responsable de ne pas avoir pu éviter la crise.

## Lune de miel

L'auteur-e exprime des regrets, promet qu'il/elle va se soigner, rappelle des souvenirs heureux. La victime garde espoir, veut croire qu'ils/elles pourront surmonter cela.

S'il n'y a pas de profil spécifique concernant les auteur-e-s de violence, quelques similitudes ressortent tout de même : avoir été confronté-e à la violence dès le jeune âge ; avoir du mal à percevoir, exprimer et contrôler ses émotions et les traduire en recourant à la violence ; avoir des difficultés à faire face à des ruptures relationnelles ; exprimer des troubles de l'attachement et une peur de l'abandon ; ressentir une vulnérabilité psychologique liée à des événements stressants conduisant à des comportements de plus en plus violents ; abuser de substances telles que l'alcool ou la drogue... De tels facteurs peuvent expliquer la violence entre partenaires mais ils ne justifient bien évidemment en rien de tels comportements.

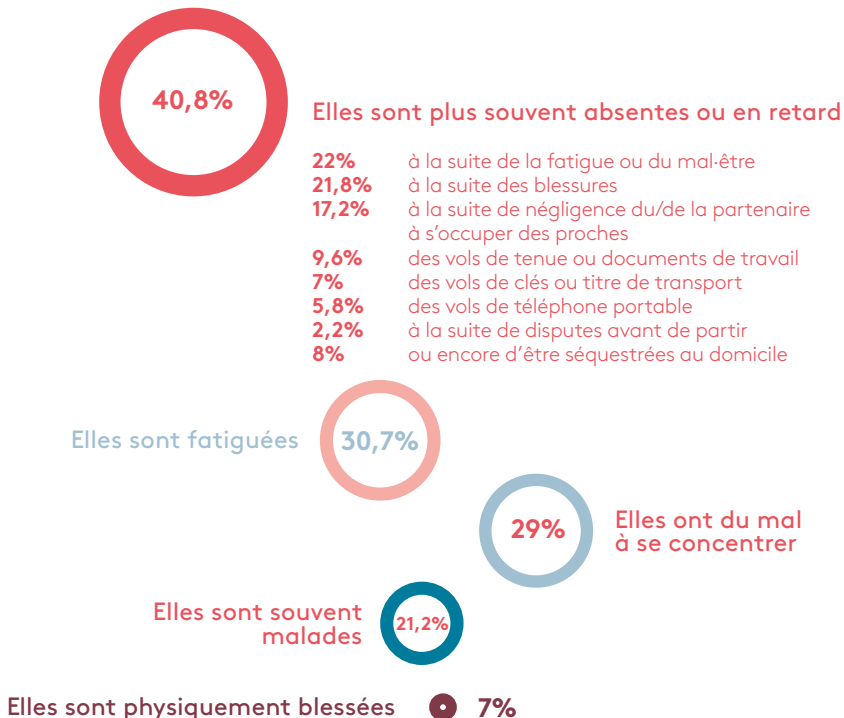


## QUELS SONT LES IMPACTS SUR LE TRAVAIL ET L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL ?

Bien que la violence entre partenaires soit souvent cachée du regard d'autrui, ses impacts ont des répercussions sur tous les aspects de la vie d'une victime, de son état psychologique à sa santé physique, et influent *de facto* sur sa capacité à travailler et sur son environnement de travail.

*Près de 3 personnes concernées sur 4 indiquent que la violence a un impact sur leurs aptitudes au travail<sup>4</sup> :*

**« On se sent rabaissé et on n'a pas envie de venir travailler car il y a des problèmes de concentration ou des coups visibles, mais d'un autre côté c'est une bouffée d'oxygène. On sort de cet enfer pour quelques heures. »<sup>5</sup>**



4 Institut, *ibid.*, p.7-8.

5 Institut, *ibid.*, p.8.

La violence s'introduit jusque sur le lieu de travail, 57,8% des victimes signalent que les actes de maltraitance se produisent sur le lieu de travail ou à proximité<sup>6</sup>. Cela se traduit majoritairement par :



Les collègues d'une personne victime de violences sont aussi influencé-e-s<sup>7</sup> : ils ou elles 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.

Rappelons enfin qu'une victime de violences entre partenaires a deux fois plus de risque d'être aussi exposée à la violence au travail.

<sup>6</sup> Institut, *ibid.*, p.8.

<sup>7</sup> Institut, *ibid.*, p.11.

La violence entre partenaires a un coût financier loin d'être négligeable!

**En Belgique, la violence  
et ses conséquences coûtent presque**



**par an à la société<sup>8</sup>**

**Cette somme englobe :**

**288,10 millions**



**La perte de productivité**

Décès, absentéisme, incarcération :  
un coût direct pour les entreprises!

**81,47 millions**



**Les frais de santé**

Urgences, hospitalisations,  
soins ambulatoires, médicaments,  
prises en charge psychologiques...

**53,58 millions**



**Les actions judiciaires  
et policières**

**16,30 millions**



**La protection sociale**

Hébergements d'urgence, allocations  
sociales, prises en charge de l'arrêt  
de travail...

<sup>8</sup> Psytel, *Estimation du coût des violences conjugales en Europe*, 2006.

# Bonne pratique

## De victime à leader grâce à l'« Ana Bella School for Empowerment »

En Espagne, la Fondation Ana Bella collabore avec de grandes entreprises comme Danone, Disney ou L'Oréal, afin d'amener des femmes victimes de violence vers l'emploi.

La Fondation propose un parcours de formation aux femmes victimes de violence afin de transformer leur expérience en une force. Les entreprises partenaires leur apportent des

opportunités de travail en leur sein en tant que commerciales ou cadres moyens, leur assurant ainsi les moyens de leur réinsertion.

De 2011 à 2019, plus de 2.000 femmes ont pu voir leur vie changer grâce à cette école, avec des retours considérés comme « excellent » dans 97% des cas !

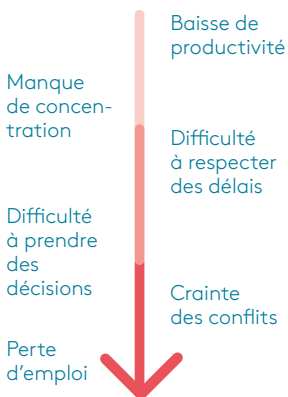
## QUELS SIGNES PEUVENT RÉVÉLER UNE SITUATION DE VIOLENCE ?

Certains changements dans l'apparence, les habitudes, le comportement ou l'aptitude au travail d'un-e collègue peuvent vous mettre la puce à l'oreille, notamment si ceux-ci sont inhabituels et deviennent répétitifs.

Gardez bien à l'esprit qu'observer une évolution dans l'attitude d'un-e de vos proches collègues ne signifie pas forcément qu'il ou elle est confronté-e à une situation de violence dans sa sphère privée. Ne tirez pas de conclusions hâtives mais restez attentif-ve.

**«Au travail, les gens ne remarquent pas immédiatement que vous êtes victime de violences entre partenaires, vous sauvez les apparences. Ce n'est qu'indirectement (parce que vous ne respectez pas un délai fixé, etc.) que quelqu'un remarquera que quelque chose ne va pas.»<sup>9</sup>**

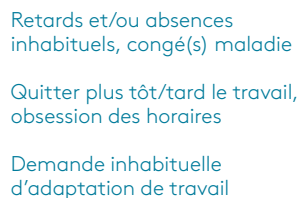
### Évolution de la qualité du travail



### Comportement(s) intrusif(s) du/de la partenaire



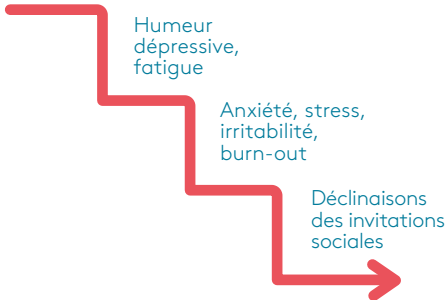
### Changement(s) dans les habitudes de travail



<sup>9</sup> Institut, *ibid.*, p.7.

## Changement(s) d'humeur

Baisse de la confiance en soi, de l'estime de soi



**« Je n'ai pas été en congé, mais en maladie : burn out, dépression : cela affecte lourdement le travail. »<sup>10</sup>**

## Signe(s) physique(s)

Maquillage couvrant inhabituel

Tenue couvrante inappropriée pour la saison



Blessures suivies d'excuses de chutes ou de maladresses

Certains facteurs ressortent davantage dans les situations de violence, notamment concernant l'auteur-e :

- un-e partenaire ayant expérimenté de la violence dans le passé (enfant battu-e, confronté-e à un parent violent...)
- un-e partenaire ayant des antécédents de violence dans ou en dehors de la sphère familiale
- un-e partenaire ayant des difficultés financières, professionnelles ou relationnelles
- un-e partenaire ayant une dépendance financière, matérielle, administrative ou émotionnelle
- un-e partenaire menaçant ou essayant de se suicider
- un-e partenaire dépressif-ve
- une procédure de séparation problématique
- une grossesse en cours ou un accouchement récent

Il n'y a pas que les victimes qui expriment les conséquences des violences jusque sur le lieu de travail ! Des changements peuvent aussi s'observer chez les auteur-es de violence, dans leur humeur (impulsif-ve, stressé-e, irritable, impatient-e) ou leur comportement face au travail (baisse de concentration, de productivité).

# Bonne pratique

## Le réseau CEASE en Belgique

En 2018, à l'initiative de l'asbl POUR LA SOLIDARITÉ-PLS, 16 entreprises et organisations belges se sont engagées, collectivement, à lutter contre les violences entre partenaires à travers le réseau CEASE.

Parmi elles : Smart, la Centrale de services à domicile, Ethias, SPIE, Amnesty, le Service public régional de Bruxelles, le SPF Affaires étrangères, Bruxelles Fiscalité, ACTIRIS, l'Office national de l'emploi, la commune de Woluwe Saint Lambert, la Mission locale de Bruxelles-Ville, l'asbl For.e.t, l'Office francophone de la formation en alternance, PLS, Diosis.

PLS a proposé un ensemble d'outils permettant de sensibiliser le personnel des entreprises du réseau à cette thématique :

- Une Charte des entreprises et organisations engagées contre les violences entre partenaires.
- Un kit de sensibilisation comportant affiches et brochure informative à diffuser en interne, dans des endroits de passage et d'autres plus discrets.
- Une formation donnée en présentiel et accessible en ligne permettant d'épauler les entreprises à devenir des espaces bienveillants, accueillir la parole, orienter et soutenir concrètement leurs employé·e·s confronté·e·s à la violence entre partenaires.

C'est à la suite de cette formation que les initiatives présentées dans cette brochure ont été mises en place.

Rejoignez le réseau CEASE en contactant [diversite@pourlasolidarite.eu](mailto:diversite@pourlasolidarite.eu)

## QUELLE EST VOTRE RESPONSABILITÉ EN TANT QU'EMPLOYEUR·SE ?

L'environnement professionnel peut être **un lieu de sécurité, de ressources et de bienveillance** pour une personne victime de violence entre partenaires. En tant qu'employeur·se, votre rôle n'est pas de remplacer les services de soutien psychologique ou médico-légaux, mais **d'agir pour que l'employé·e confronté·e à la violence puisse poursuivre son travail de la manière la plus sereine possible tout en réunissant les conditions nécessaires pour pouvoir sortir de sa situation de violence.**

La Belgique a ratifié en mars 2016 la Convention sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, dite **Convention d'Istanbul**. Le secteur privé y est inclus comme allié dans cette lutte à travers l'article 17 :

*« Les Parties encouragent le secteur privé, le secteur des technologies de l'information et de la communication et les médias, dans le respect de la liberté d'expression et de leur indépendance, à participer à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques, ainsi qu'à mettre en place des lignes directrices et des normes d'autorégulation pour prévenir la violence à l'égard des femmes et renforcer le respect de leur dignité. »*

De plus, depuis juin 2019, l'**Organisation internationale du Travail (OIT) a adopté une Convention<sup>11</sup> et une Recommandation<sup>12</sup>** abordant le harcèlement et les violences sur le lieu de travail, mais aussi **l'impact des violences conjugales sur le travail**. L'article 10-f de la Convention, contraignante après ratification des États membres, mentionne que :

*« Tout membre doit prendre des mesures appropriées pour reconnaître les effets de la violence domestique et, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, atténuer son impact dans le monde du travail. »*



Suivant cette Convention, **les entreprises auront donc l'obligation légale de prévenir et atténuer les conséquences négatives de la violence entre partenaires**. Cette Convention est actuellement en cours de ratification par la Belgique.

La Recommandation, non-contraignante, développe cet impératif par son article 18 :

*« Les mesures appropriées visant à atténuer l'impact de la violence domestique dans le monde du travail mentionnées à l'article 10-f de la Convention, pourraient comprendre :*

- a) un congé pour les victimes de violence domestique ;*
- b) des modalités de travail flexibles et une protection pour les victimes de violence domestique ;*
- c) une protection temporaire des victimes de violence domestique contre le licenciement, selon qu'il convient, sauf pour des motifs sans lien avec la violence domestique et ses conséquences ;*
- d) la prise en compte de la violence domestique dans l'évaluation des risques sur le lieu de travail ;*
- e) un système d'orientation vers les dispositifs publics visant à atténuer la violence domestique, lorsque ces dispositifs existent ;*
- f) la sensibilisation aux effets de la violence domestique. »*

Certains pays ont mis en place des législations spécifiques : en Nouvelle-Zélande, un congé payé de 10 jours est proposé aux personnes victimes de violence entre partenaires, sans nécessité de devoir prouver leur situation.

En Belgique, la législation actuelle ne comprend pas, à ce jour, la problématique de manière directe. **La loi sur le bien-être au travail du 4 août 1996**<sup>13</sup> prévoit toutefois des mesures qui peuvent être utilisées par les employeur-se-s pour **prévenir la violence entre partenaires**, depuis l'analyse des risques et la prévention jusqu'au recours à des procédures juridiques.

Cette thématique peut aussi être inscrite dans le cadre des politiques de responsabilité sociale des entreprises.

<sup>11</sup> Organisation Internationale du Travail, **Convention 190**, juin 2019.

<sup>12</sup> Organisation Internationale du Travail, **Recommandation 206**, juin 2019.

<sup>13</sup> Service public fédéral Emploi, **Travail et Concertation sociale, Explication concernant la loi bien-être**, <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=1954>.

# Bonne pratique

## Une politique formalisée d'accompagnement sur mesure chez Vodafone Greece

Vodafone Greece a choisi de développer une politique formalisée de soutien aux employé-e-s victimes de violence domestique. Cette politique s'adresse aux membres du personnel mais aussi à tous les membres de leur foyer, et s'applique à l'entreprise Vodafone Greece et ses filiales. Le fait d'être victime de violence domestique est inclus par Vodafone Greece dans leur politique de non-discrimination.

Pour sensibiliser l'entreprise, tous les managers et membres des Ressources Humaines sont formés à ce sujet et mis en relation avec des acteurs spécialisés. Un **numéro d'écoute gratuit** de mise en relation avec des psychologues est disponible en continu.

Afin de soutenir ces employé-e-s, un **congé payé de 10 jours** supplémentaires par an peut être accordé, pour un-e employé-e confronté-e à de la violence domestique ou pour un-e employé-e dont l'enfant serait concerné. De plus, Vodafone Greece permet la modification des horaires et du lieu de travail, de la fonction, du numéro ou de l'adresse mail professionnelle et toutes autres mesures de flexibilité nécessaires pour les employé-e-s en exprimant le besoin.

Enfin, une **assurance médicale** complète ainsi que des conseils juridiques sont proposés. Leur confidentialité est assurée tout au long du processus d'accompagnement.

## QUELLES SONT LES ATTENTES D'UN·E EMPLOYÉ·E VICTIME DE VIOLENCE ENTRE PARTENAIRES, SUR SON LIEU DE TRAVAIL ?

Un climat de **confiance**, de **bienveillance** et d'**écoute**.



Des **conditions de travail flexibles** permettant de mener à bien les démarches nécessaires afin de sortir de la situation de violence.



Des **informations utiles et accessibles** ainsi que la possibilité d'être orienté·e vers des **services de soutien spécialisés**.



L'assurance d'être en **sécurité**, physique comme virtuelle.

La **stabilité de son emploi** et de ses ressources financières.

## EN TANT QU'EMPLOYEUR·SE, COMMENT SOUTENIR UN·E EMPLOYÉ·E VICTIME DE VIOLENCES ENTRE PARTENAIRES ?

Dans cette section, vous trouverez des conseils et recommandations à mettre en place selon vos moyens et votre marge de manœuvre.

### 1. Favoriser un environnement bienveillant et à l'écoute

Le lieu de travail peut être un véritable espace de liberté, de sécurité et de soutien pour un·e employé·e victime de violences entre partenaires. Pour cela, créer une culture d'entreprise bienveillante est nécessaire à travers la sensibilisation et la formation de votre personnel.

L'objectif est double : le personnel sera informé de ce qui est fait en interne et se sentira alors plus à l'aise pour aborder ces sujets ; il sera aussi en capacité de réagir en privilégiant une écoute attentive et en orientant la victime de manière appropriée.

## Communiquer en interne comme en externe<sup>14</sup>

Diffuser des informations utiles sur le sujet : signes annonciateurs, réflexes à adopter, contacts utiles...

Placer des brochures informatives dans des endroits discrets tels que les toilettes, le bureau des personnes de confiance, mais aussi par le biais de l'Intranet.



Informez vos prestataires et collaborateurs externes de votre implication contre les violences entre partenaires.

## Sensibiliser votre organisation<sup>15</sup>

Afficher des posters de sensibilisation dans les lieux de passage de votre structure (machine à café, imprimantes...).



Collaborer avec des associations travaillant sur le sujet.

Soutenir des associations de terrain.

Organiser des activités lors de journées comme le 25 novembre (Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes) ou le 8 mars (Journée internationale des droits des femmes).

## Former votre personnel<sup>16</sup>

Faire bénéficier les cellules RHs, les conseiller-ère-s en prévention, les personnes de confiance de formations sur le sujet.

Intégrer cette thématique dans les formations continues sur le bien-être au travail et dans les formations obligatoires d'entrée en fonction.



## Prévenir les risques<sup>17</sup>

Prendre en compte, dans l'analyse des risques<sup>18</sup> que toute structure a l'obligation de réaliser, le fait qu'un-e employé-e puisse être confronté-e à de la violence entre partenaires, notamment

en cas d'intrusion de l'auteur-e sur ou aux alentours du lieu de travail.

Formaliser une procédure interne d'accompagnement des employé-e-s

victimes de violence entre partenaires, du signalement des faits de violence au suivi de la personne victime<sup>19</sup>.

# Bonnes pratiques

## Formation des managers et personnes de confiance à l'ONEM

L'Office national de l'Emploi (ONEM) a choisi de s'impliquer en misant sur la sensibilisation de l'ensemble de son personnel.

Actrices de première ligne, les personnes de confiance ont bénéficié d'un temps d'échanges sur la thématique abordant les types de violence, l'impact sur le travail ainsi que les pistes d'action à envisager.

Ce moment de réflexion a également été proposé aux dirigeant-e-s de la structure afin de pouvoir assurer une vigilance et une bienveillance à tous les niveaux de la structure.

Enfin, le 25 novembre, Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, des actions de communication et d'informations sont mises en place à destination des travailleurs et travailleuses de l'ONEM.

14 Les exemples de mesures développés ici s'inscrivent pleinement dans la *Recommandation 206 émise par l'OIT, article 18 -f «la sensibilisation aux effets de la violence domestique»*.

15 Cette mesure s'inscrit dans la *Recommandation 206 de l'OIT, article 18-f «la sensibilisation aux effets de la violence domestique»*.

16 Cette mesure répond à la *Convention 190 de l'OIT, article 10-f «Tout membre doit prendre des mesures appropriées pour reconnaître les effets de la violence domestique et, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, atténuer son impact dans le monde du travail»*.

17 Cette mesure s'inscrit dans la *Recommandation 206 de l'OIT, article 18-d «la prise en compte de la violence domestique dans l'évaluation des risques sur le lieu de travail»*.

## Diffusion dans des points stratégiques au sein du SPF Affaires étrangères

Au sein du SPF Affaires étrangères, des posters de sensibilisation ont été diffusés dans des endroits stratégiques : la machine à café, l'imprimante et les toilettes évidemment, mais aussi près de la machine de pointage ou

de l'ordinateur permettant de recharger sa carte de cantine !

De plus, les posters ont été adaptés en format carte postale pour pouvoir être emportés discrètement avec soi si besoin.

## Guide, affiches, campagne... un engagement multiple chez Carrefour

À travers ses nombreuses collaborations, Carrefour a développé en son sein une politique d'accompagnement des employé.e.s victimes de violence. Un guide de prévention intitulé « Lutter en milieu professionnel contre les violences faites aux femmes » ainsi qu'une campagne d'affichage ont ainsi été distribués à l'ensemble de la structure afin de mieux prévenir les violences, détecter et soutenir les victimes potentielles.

En 2018, Carrefour a collaboré avec UNI Global Union et ses partenaires sociaux afin d'inclure une déclaration commune provenant

des syndicats et de la direction sur la lutte contre les violences faites aux femmes au sein de l'« Accord sur la promotion du dialogue social et de la diversité, pour le respect des droits fondamentaux ».

Enfin, Carrefour France est associé depuis des années à ONU Femmes France et participe tous les ans, à l'occasion du 25 novembre, à l'Orange Day. Autour de cette journée, une partie des bénéfices fait sur l'achat d'un filet d'orange est reversé à ONU Femmes France afin de lutter contre les violences.

## La Fondation Kering soutient des projets locaux et se forme en interne

Depuis 2008, la Fondation Kering lutte contre les violences faites aux femmes. Pour maximiser son impact, elle travaille main dans la main avec

un nombre limité de partenaires dans les trois principales régions d'implantation du Groupe : l'Amérique du Nord, l'Europe de l'Ouest et l'Asie.

Elle soutient des organisations locales qui mettent les femmes victimes de violences au cœur de leurs programmes. Depuis 2018, la Fondation a décidé d'engager les plus jeunes dans la lutte contre les violences faites aux femmes, notamment les jeunes hommes et les garçons via des programmes de prévention.

La Fondation travaille également à faire évoluer les comportements, au sein de Kering comme de la société en général. Depuis 2011, elle forme les collaborateurs au sein des Maisons du Groupe pour comprendre, écouter et orienter des femmes victimes de violences conjugales en lien étroit avec les associations spécialisées (par exemple, la Fédération nationale

Solidarité Femmes (FNSF) en France, Donne in Rete contro la violenza (D.i.Re) en Italie, Women's Aid au Royaume Uni, et le National Network to End Domestic Violence (NNEDV) aux Etats-Unis). Ce sont plus de 1.500 collaborateur·rice·s qui ont été formé·e·s, y compris le Comité exécutif du Groupe.

De plus, en 2018, la Fondation a créé, avec la Fondation FACE, « Une femme sur trois », le premier réseau français d'entreprises engagées dans la lutte contre les violences faites aux femmes.

Ayant pour objectif de créer et expérimenter des dispositifs pour soutenir efficacement les collaboratrices en lien avec les associations spécialisées.

## Formation destinée aux services sociaux de l'État fédéral

Les faits de violence qui ont lieu à la maison ont des conséquences sur l'environnement de travail des auteur.e.s, des victimes et des collègues. Les employeur·se·s, qu'ils soient publics ou privés, peuvent jouer un rôle important dans la lutte contre la violence entre partenaires. L'administration exerce un rôle moteur en la matière.

En décembre 2016, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a organisé une formation à l'attention des assistant·e·s

sociaux·ales des services sociaux qui travaillent pour l'administration fédérale.

En tant que travailleur·euse au sein de l'administration fédérale, il est donc désormais possible de s'adresser également à son service social en cas de violence entre partenaires.

Une page consacrée à l'aide de première ligne en matière de violence entre partenaires a été également publiée sur l'intranet de plusieurs départements fédéraux.

# S'adapter au secteur du non-marchand

Ces diverses actions sont à aménager également dans le secteur du non-marchand, notamment par le biais des indications relatives à la loi sur le bien-être au travail et la politique de prévention des risques.

Les Fonds sociaux paritaires du secteur non-marchand promeuvent, par exemple, l'implantation d'une politique de prévention des risques en soutenant des initiatives de formation, supervision, aide à l'analyse des risques, etc.

La BOBET<sup>20</sup> — Boîte à outils pour le bien-être au travail dans le non-marchand — aborde le sujet des violences entre partenaires dans la prévention des risques psychosociaux à propos de la conciliation vie privée - vie professionnelle<sup>21</sup> en rappelant quelques étapes à instaurer qui sont reprises dans cette brochure : détecter les situations problématiques, écouter les victimes, référer vers des structures spécialisées, aménager les conditions de travail.

18 Service public fédéral Emploi, *Travail et Concertation sociale, La politique de prévention*, <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=45961>

19 Les procédures d'accompagnement mises en place chez Vodafone Greece ou par la Commune de Woluwe-Saint-Lambert sont des exemples de bonnes pratiques présentées dans ce document.

20 ABBET, *Boîte à Outils pour le Bien-Être au Travail dans le secteur non-marchand*, <http://www.abbet.be/BOBET-21>

21 ABBET, *Fiche 6.1.1. Concilier vie professionnelle/vie privée*, <http://www.abbet.be/Fiche-6-1-1-Concilier-vie-privee>

22 Ces mesures s'inscrivent dans la *Recommandation 206 de l'OIT, article 18-e «un système d'orientation vers les dispositifs publics visant à atténuer la violence domestique, lorsque ces dispositifs existent».*

23 Service public fédéral Emploi, *Travail et Concertation sociale, Personne de confiance*, <https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/risques-psychosociaux-au-travail/role-et-statut-des-acteurs-de-la-3>

24 Service public fédéral Emploi, *«Conseiller en prévention»*, <https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/structures-organisationnelles/le-conseiller-en-prevention>

25 Service public fédéral Emploi, *«Services de prévention et de protection au travail»*, <https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/structures-organisationnelles/service-interne-commun-pour-la-prevention> et <https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/structures-organisationnelles/service-externe-pour-la-prevention-et-la>

26 Service public fédéral Emploi, *«La surveillance de la santé des travailleurs»*, <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=562>



## 2. Accueillir la parole et orienter de manière appropriée<sup>22</sup>

### En interne

Au sein de votre structure, les acteur·rice·s de la loi sur le bien-être au travail peuvent être recommandé·e·s. Ces personnes sont là pour garantir le bien-être et la sécurité au travail de toute·s les employé·e·s :

- Les personnes de confiance<sup>23</sup>
- Les conseiller·ère·s en prévention<sup>24</sup> du service interne ou externe de prévention et protection au travail<sup>25</sup>
- La médecine du travail<sup>26</sup>
- Les délégué·e·s syndicaux ou une permanence syndicale

### Attention

**En cas de danger immédiat pour la sécurité d'une personne, contactez la police au 101.**

### En externe

Des questions sur l'assistance disponible, le besoin d'une aide urgente, d'un soutien psychosocial, de conseils juridiques :

- **Écoute Violences Conjugales**  
0800 30 0 30  
24/7 Gratuit et anonyme, en Belgique francophone  
[www.ecouteviolencesconjugales.be](http://www.ecouteviolencesconjugales.be)

- **1712**  
Lundi-vendredi 9h-17h, Gratuit et anonyme, en Belgique néerlandophone  
[www.1712.be](http://www.1712.be)
- **Centre de planning familial**  
Retrouvez toutes leurs adresses sur : [www.loveattitude.be](http://www.loveattitude.be) en Wallonie et en région Bruxelles-Capitale

- **Télé-accueil**  
24/7 Gratuit et anonyme  
**107** en Belgique francophone  
**106** en Belgique néerlandophone  
**108** en Belgique germanophone  
**112** en Europe

**Victimes comme auteur·e·s peuvent composer ces numéros pour être entendu·e·s et accompagné·e·s !**

## • Maisons d'accueil spécialisées

### En région Bruxelles-Capitale et en Wallonie :

La Consoude  
069/22 10 24 Tournai

Prisma  
087/74 42 41 Eupen

Violences Intrafamiliales  
065/39 72 70 Mons

Les trois portes 081/24.50.70  
Namur

La maison maternelle  
du Brabant 010/40 12 60  
Ottignies-Louvain-la-Neuve

La maison maternelle  
Fernand Philippe  
071/81 25 07 Fleurus

Solidarité Femmes  
064/21 33 03 La Louvière

Terre Nouvelle  
056/34 62 85 Mouscron

Le 26, ancien Foyer familial  
071/32 48 98 Charleroi

La maison verte 02/223 56  
47 Saint-Josse-ten-Noode

Les Sans Logis Hommes et  
Familles 04/226 32 72 Liège

Les Sans Logis Femmes  
04/222 13 55 Liège

La traïlle  
04/275 47 50 Engis

L'Accueil  
087/31 07 10 Verviers

Le tournesol  
080/64 37 34 Malmedy

La maison Marie-Louise  
087/30 79 10 Verviers

La maison Paul Henricot  
010/61 13 58  
Court-Saint-Étienne

Relogeas  
071/31 40 07 Charleroi

La maison du pain  
063/57 78 02 Virton

L'églantier  
02/385 00 67 Braine L'Alleud

L'archée 061/22 47 13  
Libramont-Chevigny

Ferme d'Aubligneux  
060/34 69 56 Couvin

Collectif contre les violences

familiales et l'exclusion  
(CVFE)04/223 45 67 Liège

Centre de prévention des  
violences conjugales et  
familiales,  
02/539 27 44 Bruxelles

Centre d'accueil d'urgence  
Ariane, 02/346 66 60 Forest

### En Flandre :

CAW de Kempen De Veder  
014/42 02 44 Herentals

CAW Verschil Vluchthuis  
011/60 69 81 Hasselt

CAW Artevelde Vluchthuis  
09/223 02 21 Gent

CAW Hageland Vluchthuis  
013/33 68 12 Diest

CAW Leuven Vluchthuis  
016/21 01 01 Leuven

CAW Midden  
West-Vlaanderen  
070/22 01 11 Roeselare

CAW Het Welzijnshuis –  
Vluchthuis  
015/33 08 41 Mechelen

CAW Regio Brugge,  
050/34 10 30Brugge

## Accompagnement des auteur-e-s

Les auteur-e-s de violence sont aussi perturbé-e-s dans leur quotidien. Ils ou elles sont responsables de cette situation et, pour cela, doivent être accompagné-e-s de manière étroite afin de se responsabiliser, reconnaître leur violence et changer leur attitude, pour cesser de nuire à d'autres.

Des organisations spécifiques travaillent dans ce domaine. Bien qu'elle reste encore trop importante, la récidive chute pourtant de moitié lorsque les auteur-e-s sont accompagné-e-s<sup>27</sup>.

L'asbl Praxis à Bruxelles et en Wallonie ou les centres de soins en santé mentale en Flandre sont ainsi spécialisés dans l'accompagnement des auteur-e-s de violence.

27 Charlotte Vanneste, *Institut National de Criminologie et de Criminologie*, « *La politique criminelle en matière de violences conjugales : une évaluation des pratiques judiciaires et de leurs effets en termes de récidive* », 2016.

28 Service public fédéral Emploi, *Travail et Concertation sociale, Politique préventive en matière d'alcool et de drogues sur le lieu de travail*, <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=24098>

• **Accompagne-  
ment des auteur.e.s**

En région Bruxelles-Capitale  
et en Wallonie :

**Praxis**

02/217 98 70 Bruxelles  
04/228 12 28 Liège  
064/34 19 00 La Louvière

En Flandre :

**Centrum voor geestelijke  
gezondheidszorg**

056/24 09 00  
Kortrijk  
050/78 15 77  
Beernem  
03/230 73 75  
Berchem

014/41 09 67  
Turnhout

016/33 69 32  
Leuven

012/23 44 91  
Tongeren

09/228 77 78  
Sint-Amandsberg

## Recommandation

# Adapter la CCT n°100 pour les auteur.e.s de violence<sup>28</sup>

La Convention collective de Travail (CCT) n°100, adoptée le 1<sup>er</sup> avril 2009, stipule l'obligation pour les employeur.se.s du secteur privé de mettre en place une politique préventive en matière d'alcool et de drogues. Cette CCT vise à prévenir les conséquences d'une consommation excessive d'alcool ou de drogue sur le travail d'un.e employé.e.

Une première déclaration d'intention est obligatoire, tandis que la suite donnée à cette politique préventive doit se baser sur quatre piliers :

- L'information et la prévention;
- La rédaction des règles pour le personnel;
- La procédure pour la prise en main du comportement problématique;
- L'assistance.

Ceci dans la garantie de la confidentialité et le respect de la vie privée de l'employé.e concerné.e.

Si cette convention ne s'applique pas au secteur public, une politique préventive peut tout de même y être mise en place de manière volontaire, dans le cadre des politiques de bien-être et de sécurité au travail. Sur ce même modèle, un.e employeur.se pourrait accompagner un.e employé.e auteur.e de violences entre partenaires. Être auteur.e de violence, comme en être victime, induit en effet des conséquences sur la manière de travailler pouvant être dangereuses pour l'employé.e-même comme pour ses collègues.

Les employeur.se.s pourraient choisir de prendre en compte le fait de veiller à ce que l'employé.e ne soit pas en contact avec le public ou avec d'autres collègues, qu'il-elle ne se mette pas en danger, l'orienter vers des ressources, en interne comme en externe, lui proposer un soutien psychologique...

## Favoriser une écoute attentive face à la confiance d'un-e collègue



Prenez le temps de l'écouter attentivement, sans jugement et en respectant sa confidentialité et sa vie privée.



Soyez conscient des émotions très diverses qui pourront traverser cette personne mais aussi des vôtres.

Respectez les choix de votre collègue même quand ceux-ci sont différents des vôtres.



Informez votre collègue des numéros d'écoute ou d'urgence existants et des solutions d'accompagnement. Vous pouvez lui demander quelle est la meilleure manière pour vous de l'aider.



Laissez-lui la porte ouverte, gardez le contact.

## Vous soupçonnez un-e collègue d'être victime de violences



Faites-lui part de votre inquiétude avec bienveillance.



Citez des faits que vous avez observés relatifs au travail (habitudes, humeur, partenaire intrusif...), sans pour autant tirer de conclusions hâtives.



Informez votre collègue des ressources internes et externes utiles, assurez-le/la de sa confidentialité.



Laissez une porte ouverte à votre collègue même s'il/elle n'est pas prêt-e à aborder le sujet.

## Bonne pratique

### Une écoute attentive 24h/24

Au sein des entreprises Korian en France, Papastratos et OTE Group en Grèce, une ligne téléphonique est mise à disposition des employé-e-s 24h/24 et 7j/7.

Des psychologues professionnel-le-s leur apportent une écoute concernant des problématiques privées prenant place sur le lieu de travail ou en-dehors.

### 3. Soutenir un·e employé·e au quotidien

Afin de soutenir concrètement un·e employé·e victime de violences entre partenaires, vous pouvez, en tant qu'employeur·se, assurer sa sécurité sur son lieu de travail, lui proposer d'aménager son travail, lui garantir son emploi, tout en gardant une trace des actions entreprises pouvant alors servir de preuves s'il y a dépôt de plainte...

#### Bonne pratique

### La Mission locale accompagne vers l'emploi

Afin d'accompagner concrètement des femmes victimes de violences entre partenaires, la Mission locale pour l'Emploi de Bruxelles-Ville a choisi de se rapprocher d'associations de terrain afin de proposer ses services.

Au programme : un parcours de dix mois à raison de deux rencontres par semaine à destination de douze femmes sans emploi sorties de leur situation de violence entre partenaires.

Les activités proposées s'axent évidemment sur la recherche d'un emploi ou d'une formation mais aussi sur l'accompagnement du travail de résilience.

Une large partie est donc consacrée à l'épanouissement personnel des participantes : confiance en soi, stage d'autodéfense, empowerment... L'ouverture et la réflexion sont également favorisées via des activités culturelles et l'analyse critique du fonctionnement de notre société. Enfin, les participantes sont amenées à se pencher sur des aspects de leur quotidien tels que la gestion du budget, les alternatives ou les droits sociaux auxquels elles ont accès.

Un parcours qui s'inscrit en complément du soutien psychologique et juridique des associations.

## Conditions de travail flexibles<sup>29</sup>

Les travailleur-se-s victimes de violences et désirant sortir de cette situation ont besoin de temps et de flexibilité afin de mener à bien les démarches nécessaires à la sortie de la violence, par exemple pour :



Se rendre aux rendez-vous médicaux

**37,1%**

**des victimes expriment ce besoin**



**15,4%**

Rechercher un logement



**13,1%**

Bénéficier d'un suivi psychologique



**12,7%**

Assister à des audiences au tribunal

La victime peut aussi avoir besoin de diminuer ses responsabilités, sa charge ou son temps de travail<sup>30</sup>, le temps de sortir de sa situation.

- Horaires flexibles, réduction du temps de travail sans réduction de salaire, interruption de carrière.
- Utilisation du congé maladie face aux conséquences des violences pouvant être considérées comme burn-out<sup>31</sup>.
- Réduction de la charge de travail ou des responsabilités.
- Création d'un congé payé « spécifique ».
- Possibilité de mener ses démarches au sein du lieu de travail, durant les horaires de travail.

<sup>29</sup> Ces mesures s'inscrivent dans la *Recommandation 206 de l'OIT, article 18-a et 18-b* : « un congé pour les victimes de violences domestiques » ; « des modalités de travail flexibles et une protection pour les victimes de violence domestique ».

<sup>30</sup> Service public fédéral Emploi, *Travail et Concertation sociale, Durée du travail et diminution de la durée de travail*, <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=29448#AutoAncher5>

<sup>31</sup> Service public fédéral Emploi, *Travail et Concertation sociale, Le burn-out*, <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=45949#burnout>

## Sécurité physique et virtuelle<sup>32</sup>

Le/la partenaire violent-e peut venir sur le lieu du travail de la victime, que ce soit de manière physique ou virtuelle. Assurer la sécurité de son employé-e est donc nécessaire jusque dans les locaux de la structure.

Vous pouvez anticiper les risques en intégrant cette thématique à l'analyse des risques que vous avez l'obligation de mener en interne.



Bureau et lieu de travail non accessibles.



Alarme silencieuse dans le bureau, bureau partagé.



Prévention de l'accueil et du service de sécurité (filtre, photos...).



Trajet domicile-travail (accompagner jusqu'au transport, covoiturage, place de parking proche...)



Réorientation ou non-divulgateion de l'adresse mail, de la ligne téléphonique...



Prévention des collègues proches, de l'accueil ou du secrétariat.

<sup>32</sup> Ces mesures s'inscrivent dans la *Recommandation 206 de l'OIT, article 18-b* : « des modalités de travail flexibles et une protection pour les victimes de violence domestique ».

## Bonne pratique

# Des engagements internes comme externes à la Commune de Woluwe-Saint-Lambert

Au sein de la commune de Woluwe-Saint-Lambert, la direction Égalité des chances a décidé de mettre en place différentes actions pratiques destinées aux victimes de violences entre partenaires.

Afin de soutenir concrètement un·e employé·e victime de violences entre partenaires, il lui sera proposé d'aménager ses horaires pour pouvoir se rendre à des rendez-vous médicaux, aller porter plainte ou se rendre au tribunal. En outre, il lui sera également possible de changer de lieu de travail pour assurer sa sécurité physique et/ou de rediriger sa ligne téléphonique.

Enfin, la commune s'engage, dans la mesure du possible, à protéger contre le licenciement les personnes concernées par les violences entre partenaires. Un kit de sensibilisation informant des contacts utiles comme les personnes de confiance de la commune ou les services de soutien spécialisés à l'extérieur est diffusé dans les locaux de l'administration. À l'extérieur, la commune profite de sa position transversale pour inciter les entreprises et organisations implantées sur son territoire à suivre son exemple et à adapter leurs conditions et règlement de travail afin de pouvoir accompagner au mieux leur personnel.

## Stabilité financière<sup>33</sup>

Un emploi stable signifie un revenu stable, ce qui est crucial quand il devient impératif de quitter son logement. Assurer les revenus d'un·e employé·e, c'est assurer de ne pas le/la forcer à revenir au domicile conjugal pour des raisons financières.



Salaire versé sur un compte personnel.

Mise à disposition de services de garde d'enfants, voiture ou appartement de service...

Protection contre un licenciement<sup>34</sup>.

33 Ces mesures s'inscrivent dans la *Recommandation 206 de l'OIT, article 18-c* : « une protection temporaire des victimes de violence domestique contre le licenciement, selon qu'il convient, sauf pour des motifs sans lien avec la violence domestique et ses conséquences ».

34 Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, *Non-discrimination et diversité – Principes généraux*, <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=23570>.



## Garder une trace

En cas de mise en place de mesures ou d'échanges avec un-e employé-e, il est essentiel de garder une trace écrite. Cela peut être utilisé comme preuve en cas de besoin :

Lors d'entretiens, la personne de confiance doit **garder une trace écrite** des échanges avec la personne victime.

En cas de **blessures physiques**, inscrivez-les sur le registre de soins.

En cas d'intrusion du ou de la partenaire sur le lieu de travail, notez cela au **registre des faits de tiers**.

Ce registre permet de consigner les faits de violence ou harcèlement causés par des tiers envers un-e membre du personnel.

## Si l'employé-e souhaite porter plainte



Conseillez-lui d'obtenir un **certificat médical** circonstancié, attestant de l'état physique et psychologique à la suite des violences subies.

Conseillez-lui de **conserver toutes les preuves** qu'il ou elle pourrait avoir (photos, audio, mails, sms...)

Proposez à la personne victime de **conserver une copie** de ses documents importants (papiers d'identité, titre de propriété, facture, carte de sécurité sociale, contrats, fiches de paie...) mais aussi de ce qui peut lui être utile en urgence (médicaments, vêtements...) sur son lieu de travail.

### Attention

**Toutes ces décisions doivent être prises en accord avec l'employé-e concerné-e.**

**Vous êtes là pour la le soutenir. Respectez ses choix, même si vous ne les comprenez pas.**

## Bonne pratique

# Accompagner vers l'autonomie chez BNP Paribas

En France, BNP Paribas coordonne différents acteurs pour répondre aux situations de violences intrafamiliales rencontrées par ses collaborateurs-ri-ce-s.

En interne, le service de santé au travail et le service social ont une double action : accueillir la parole et accompagner les victimes ; ainsi que sensibiliser

l'ensemble des collaborateur-ri-ce-s sur le sujet. Ces dispositifs sont complétés par des relais d'expert-e-s externes.

Ce soutien permet un accompagnement dans les démarches sociales, la recherche d'un logement, un appui juridique, médical, psychologique, etc.

**Les consultations  
suivantes ont permis  
l'élaboration de cette  
brochure :**

Entretien avec  
Dominique Wautier,  
co-autrice de la « Boîte  
à outils pour le bien-être  
au travail dans le secteur  
non-marchand ».

Entretien avec  
Marijke Weewauters,  
Cheffe de service du  
Point d'appui violence  
à l'Institut pour  
l'égalité des femmes  
et des hommes.

Études de l'Institut  
pour l'égalité des femmes  
et des hommes.

Site de Écoutes Violences  
Conjugales

Site de DV@Work.net

E-learning de  
MakeltOurBusiness.ca

E-learning de  
cease-project.eu

**Éditeur responsable**  
Pour La Solidarité - PLS  
**pourlasolidarite.eu**

**Rédaction**  
Pour La Solidarité - PLS  
**pourlasolidarite.eu**

**Traduction**  
Pascal Rondou

**Design graphique**  
Aurore Caberghs  
**aurorecaberghs.be**

Deze publicatie  
is ook beschikbaar  
in het Nederlands.



Écoute violences conjugales

**0800 / 30 0 30**

**Engageons-nous  
sur notre lieu de travail  
à briser ce cercle**

Un partenariat entre l'Institut pour l'égalité  
des femmes et des hommes et l'asbl  
POUR LA SOLIDARITÉ - PLS.



INSTITUT  
POUR L'ÉGALITÉ  
DES FEMMES  
ET DES HOMMES

 **POUR LA  
SOLIDARITÉ**  
European think & do tank