

SECTEUR BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

# Réseau CEASE

Organisations engagées  
contre les violences conjugales

Remise des insignes d'honneur du Travail · Royal Work Honors Institute  
11 octobre 2026 · ULB, Campus du Solbosch

**Françoise Kemajou**

Administratrice déléguée, Pour La Solidarité



Réseau coordonné par



# Les violences conjugales ne s'arrêtent pas à la porte de l'entreprise

≈ 1/3

des femmes interrogées en Belgique ont subi des violences de la part d'un·e (ex-)partenaire au cours de leur vie.

73%

des victimes indiquent que ces violences ont affecté leur capacité à travailler (fatigue, distraction...).

41%

des victimes ont dû s'absenter du travail en raison de ces violences.

151 Md€

**Coût annuel des violences entre partenaires envers les femmes dans l'UE.** Pour l'ensemble des violences fondées sur le genre, 14 % des coûts relèvent de la perte de production économique.

Sources : IEFH, « Enquête nationale sur l'impact de la violence entre partenaires sur le travail, les travailleurs et les lieux de travail en Belgique », 2017  
EIGE, « The costs of gender-based violence in the European Union », 2021

# Une communauté d'organisations engagées

# 50+

**organisations membres**

publiques, privées et associatives,  
engagées ensemble en Belgique

*« Faire de l'entreprise un lieu sécurisant, de ressources et de soutien pour les employé·e·s confronté·e·s aux violences conjugales. »*



## Former

Des formations pour les personnes  
ressources de votre organisation.



## Accompagner

Un soutien personnalisé pour mettre  
en place votre dispositif.



## Outiller

Guide d'action, supports de  
sensibilisation et ressources pratiques.



## Échanger

Bonnes pratiques entre membres,  
événement annuel et workshops.

## MEMBRES DU RÉSEAU

# Plus de 50 organisations engagées



NOUVEAU

# Guide d'Action CEASE

Un outil pratique pour aider  
chaque organisation à réagir  
face aux violences conjugales.

Disponible en français  
Versions NL et ENG très prochainement

7

## Un parcours pas à pas

7 branches pour savoir quoi faire, du repérage à l'orientation  
vers les bonnes ressources.

8

## Un guide pour chaque rôle

8 rôles identifiés dans l'organisation : chacun·e sait ce qui  
relève de sa fonction.



## Personnalisable

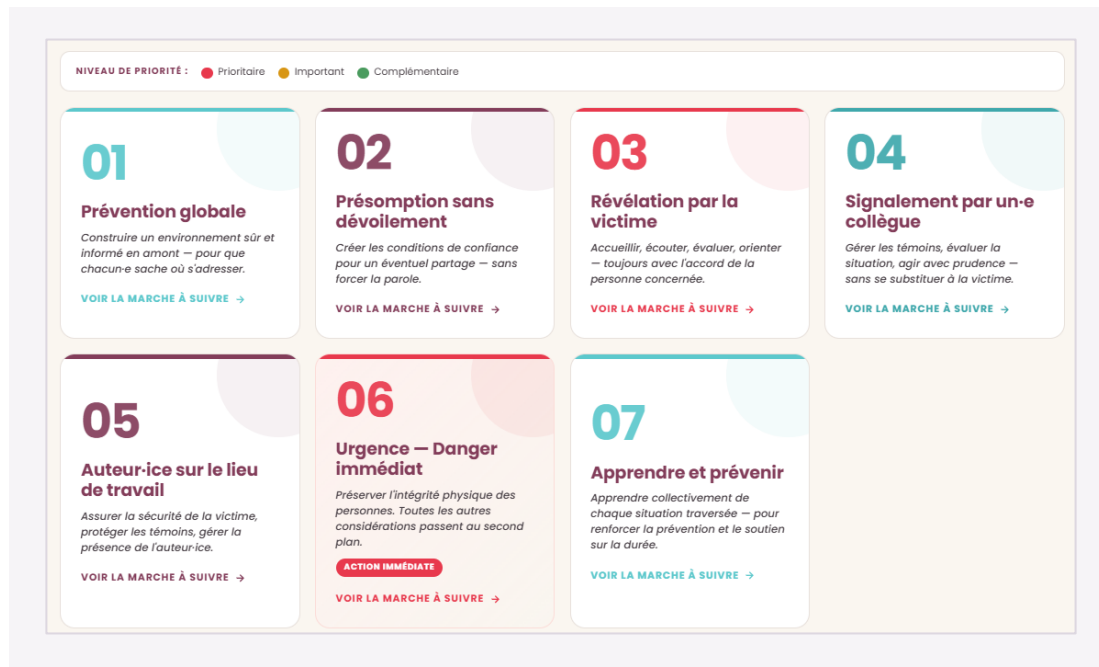
Chaque organisation y intègre ses contacts, ses procédures  
et ses ressources locales.

# 7 situations, 7 marches à suivre

# 7

## branches

Pour chaque situation : 3 actions immédiates, puis le détail.



# Une branche, en un coup d'œil

**BRANCHE 04 - BRANCHE D'ACTION**

## Signalement par un-e collègue

Gérer les témoins, évaluer la situation, agir avec prudence – sans se substituer à la victime.

**04**

- 1** Qui est sollicité-e ?  
Témoine ou collègue qui a vu / entendu quelque chose et alerte une personne ressource. À distinguer de la simple présumption (branche 2).
- 2** Actions immédiates  
**3 PRIORITÉS - LECTURE RAPIDE**
  - 1 Accuser réception du signalement
  - 2 Évaluer le degré d'urgence avant toute action
  - 3 Concorder avec la personne ressource adéquate
- 3** Que faire – actions complémentaires
  - Régler la confidentialité dès le début de l'échange.
  - Une témoinne peut alerter une personne ressource sans avoir l'accord préalable de la victime – l'accord est nécessaire pour les actions suivantes, pas pour l'alerte.
  - Soutien à la victime – l'écoute d'une situation difficile peut avoir un impact émotionnel.
  - Identifier où signaler en interne (et manager, personne de confiance).
  - Documenter de manière confidentielle (et factuelle).
- 4** Que dire
  - Merci de m'en avoir parlé – c'est important.
  - Ton rôle est d'alerter, pas d'enquêter ni de sauver.
  - Comment tu te sens face à ça ? Tu vas bien, toi ?
  - On va voir ensemble qui peut prendre le relais.

1

## Qui est sollicité-e ?

Qui intervient dans cette situation, et dans quel cadre.

2

## Trois actions immédiates

Les priorités à suivre, dans l'ordre, en lecture rapide.

3

## Que faire

Les actions complémentaires, classées par niveau de priorité.

4

## Que dire

Des phrases prêtes à l'emploi pour accueillir la parole sans maladresse.

# Un guide pour chaque rôle

# 8

## rôles identifiés

Pour chacun : sa mission  
et ses limites

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <br><b>Personne de confiance</b><br>Rôle légal (loi belge bien-être au travail). Écoute confidentielle, soutien émotionnel, aide à orienter.<br><div>⚠ N'est pas thérapeute. Ne mène pas d'enquête. Ne décide pas à la place de la personne.</div> | <br><b>Référent-e CEASE</b><br>Personne formée par CEASE. Connait la procédure, oriente vers les bonnes ressources, accompagne le parcours.<br><div>⚠ N'a pas pouvoir disciplinaire. N'intervient pas sur la vie privée. Pas de substitution à une professionnelle.</div> | <br><b>Manager / N+1</b><br>Vigilance sur les signaux faibles. Aménagements du temps de travail. Relais vers les ressources internes.<br><div>⚠ Pas confident-e principal-e par défaut. Ne questionne pas la vie privée. Ne se substitue pas à la RH.</div> | <br><b>Ressources humaines</b><br>Aménagements RH, sécurité numérique, suivi administratif, lien avec le SEPP et les obligations légales.<br><div>⚠ Pas thérapeute. La confidentialité peut avoir des limites légales – à préciser dès le début.</div> |
| <br><b>Médecine du travail</b><br>Écoute médicale confidentielle. Évaluation santé. Possibilité d'aménagements via certificat.<br><div>⚠ Confidentialité médicale stricte – limite la transmission d'informations à l'employeur.</div>             | <br><b>Service sécurité</b><br>Protection physique sur le lieu de travail. Filtrage des entrées, accompagnement, intervention en urgence.<br><div>⚠ Pas d'accompagnement social ni psychologique. Action limitée aux locaux de l'organisation.</div>                      | <br><b>SEPP / SIPP</b><br>Service externe / interne de prévention. Expertise sur le bien-être au travail, accompagnement légal et organisationnel.<br><div>⚠ Mobilisé selon convention. Tarification et délais d'intervention à anticiper.</div>            | <br><b>Membre du personnel témoin</b><br>Vigilance, écoute si confiance, alerte vers les bons relais. Soutien moral.<br><div>⚠ « Vous n'êtes ni enquêteur-ice ni thérapeute. » Pas de position de sauveur-euse. Pas de culpabilité.</div>              |

# Découvrir le Guide d'Action

Le Guide est accessible depuis l'espace membre du réseau CEASE.

1

## Rejoindre le réseau

Votre organisation devient membre de CEASE.

2

## Se connecter

À l'espace membre, avec vos identifiants, sur [cease-violence.eu](https://cease-violence.eu).

3

## Personnaliser le Guide

Ajoutez vos contacts et procédures, puis téléchargez-le.



# Merci

pour votre attention

## RESTONS EN CONTACT

**Françoise Kemajou** · Administratrice déléguée, Pour La Solidarité

✉ [francoise.kemajou@pourolsolidarite.eu](mailto:francoise.kemajou@pourolsolidarite.eu)

**Manon Bouisset** · Coordinatrice du réseau CEASE

✉ [manon.bouisset@pourolsolidarite.eu](mailto:manon.bouisset@pourolsolidarite.eu)

 CEASE Network

 [cease-violence.eu](https://cease-violence.eu)



*Scannez pour visiter le site*

**[cease-violence.eu](https://cease-violence.eu)**



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