

## Pack nouveau départ

# Livre blanc pour l'emploi des victimes de violences conjugales

### PROTECTION SPÉCIFIQUE AU TRAVAIL ET DANS LA RECHERCHE D'EMPLOI

Recommandations politiques pour une protection à l'emploi des personnes victimes de violences conjugales, élaborées par un collectif d'organisations de la société civile coordonné par **Vie Féminine** et nourries de l'expérience du **réseau CEASE**.

Les organisations signataires sont les suivantes : ACV, Ciré, Collectif contre les violences familiales et l'exclusion (CVFE), Ella, Femmes CSC, FGTB, Financité, Frauenliga, Furia, Keertij, La Ligue des Familles, Mode d'Emploi, Pour la Solidarité (réseau CEASE), Rebelle, Solidarité Femmes, Vie Féminine, Vrouwenraad.

Octobre 2026

## Sommaire

- 01 Introduction
- 02 Contexte et enjeux : les violences conjugales, un frein à l'emploi
- 03 Le Pack nouveau départ et la place du réseau CEASE
- 04 Recommandations politiques
- 05 En savoir plus — Sources

## 01 · INTRODUCTION

---

Les violences conjugales ne s'arrêtent pas au seuil du domicile. En Belgique, une femme sur trois indique avoir subi des violences conjugales au cours de sa vie et pour les femmes se déclarant en incapacité de travail liée à un handicap ou un problème de santé durable, ce chiffre grimpe à plus de 50%<sup>1</sup>. 56 % des personnes concernées en ont déjà parlé au travail, et 73 % constatent un impact direct sur leurs aptitudes professionnelles<sup>2</sup>. Le lieu de travail est ainsi, bien souvent à son insu, un espace où se jouent les conséquences de ces violences — mais aussi un espace où des réponses concrètes peuvent être apportées.

Ce constat est au cœur du travail mené conjointement par Vie Féminine et une série d'associations féministes engagées de longue date dans la lutte contre les violences faites aux femmes, et le réseau CEASE. Ce réseau belge pionnier de plus de 50 employeur·euse·s public·que·s, privé·e·s et non marchand·e·s engagé·e·s contre les violences conjugales sur le lieu de travail est coordonné par POUR LA SOLIDARITÉ-PLS avec le soutien d'equal.brussels.

Ce livre blanc réunit et structure les recommandations portées par les organisations dans le cadre du plaidoyer pour le « Pack nouveau départ », qui a fait l'objet d'un accord politique au sein de la Conférence Interministérielle Droits des femmes co-présidée par le Ministre wallon de l'Egalité des chances, Yves Coppieters, et la Ministre de la Communauté germanophone en charge des Droits des femmes, Lydia Klinkenberg. Cet accord doit à présent trouver sa concrétisation et son budget dans le prochain Plan d'action national de lutte contre les violences basées sur le genre (PAN 2026-2030), annoncé pour novembre 2026. Les organisations réunies autour de ce plaidoyer constatent que la « *protection socioéconomique* » des victimes figure parmi les six axes thématiques sur lesquels les membres de la CIM se sont accordés le 17 septembre dernier, sans que des mesures concrètes soient évoqués à ce stade. Ce livre blanc s'appuie sur les recommandations initiales de Vie Féminine et des associations partenaires, sur le plaidoyer politique développé par le réseau CEASE, ainsi que sur des exemples concrets tirés de l'expérience de terrain du réseau d'employeur·euse·s. Il visibilise dix mesures concrètes qu'il est encore possible d'intégrer dans le PAN pour doter le pack nouveau départ d'un axe socioéconomique solide et ambitieux et renforcer l'intégration des femmes victimes de violences conjugales sur le marché de l'emploi.

Les recommandations politiques s'adressent à tous les gouvernements du pays, représentés dans les discussions autour du PAN 2026-2030, et à leurs partenaires institutionnels, pour ancrer ces pratiques dans un cadre légal et budgétaire pérenne. Elles sont aussi adressées directement au Vice-premier ministre et Ministre fédéral de l'Emploi, David Clarinval, à la ministre flamande de l'Emploi, Zuhal Demir, au Vice-Président du gouvernement wallon et Ministre de l'Emploi, Pierre-Yves Jeholet, au Ministre de la Région de Bruxelles-Capitale en charge de l'Emploi, Laurent Hublet et au ministre du gouvernement de la Région germanophone en charge de l'Emploi, Jérôme Franssen.

---

<sup>1</sup> 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 violences interpersonnelles (EU-GBV, 2021-2022), IBSA, Statistiek Vlaanderen, IWEPS, en ligne : [https://ibsa.brussels/sites/default/files/publication/documents/RS-HS-GBV-FR-FINAL\\_0.pdf](https://ibsa.brussels/sites/default/files/publication/documents/RS-HS-GBV-FR-FINAL_0.pdf)

<sup>2</sup> Enquête nationale sur l'impact de la violence entre partenaires sur le travail, les travailleurs et les lieux de travail en Belgique, IEFH, 2017, accessible en ligne : [https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/rapport\\_def\\_fr.pdf](https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/rapport_def_fr.pdf)

## Les violences conjugales, un frein à l'emploi

Les violences conjugales ont un impact direct et documenté sur l'emploi : absentéisme, présentéisme, perte de productivité, difficultés de concentration, changement d'emploi forcé. Statistiquement, dans toutes les entreprises, plusieurs collègues sont concerné·e·s, souvent sans que l'organisation en ait conscience. Pour de nombreuses victimes, l'emploi n'est pourtant pas seulement un lieu d'activité professionnelle : c'est parfois leur unique espace de répit et de sécurité, et un levier essentiel d'autonomie financière et de reconstruction. Pour des victimes sans emploi – souvent en conséquence de violences économiques du partenaire visant à limiter l'autonomie de la victime – la réinsertion socioprofessionnelle s'appréhende souvent après d'autres besoins prioritaires (mise en sécurité, logement, soins de santé, etc.) et demande du temps et des mesures spécifiques de soutien.

Les violences ne s'arrêtent pas non plus à la porte de l'entreprise : **57,8 % des victimes signalent que des actes de maltraitance** (appels et SMS abusifs, courriels, harcèlement, intrusions sur le lieu de travail, contacts avec collègues ou employeur·euse·s) **se produisent sur le lieu de travail ou à proximité**<sup>3</sup>. Les collègues eux·elles-mêmes sont concerné·e·s : inquiétude, irritation, tâches affectées, contacts directs avec l'auteur des violences. Une victime de violences entre partenaires a par ailleurs deux fois plus de risque d'être exposée à des violences au travail.

L'impact économique est massif. Le coût annuel des violences entre partenaires pour la société belge est estimé à **environ 440 millions d'euros**, dont **plus de 288 millions d'euros de perte de productivité**<sup>4</sup> pour les employeur·euse·s (décès, absentéisme, incarcération), auxquels s'ajoutent les frais de santé, les actions judiciaires et policières, et les coûts de protection sociale. Agir sur le lieu de travail n'est donc pas seulement une question de justice sociale : c'est aussi une question d'efficience économique.

Cet enjeu est reconnu au niveau international. L'**article 17 de la Convention d'Istanbul**, ratifiée par la Belgique en 2016, invite explicitement le secteur privé à participer à la prévention des violences faites aux femmes. La **Convention n°190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement** (2019 ; ratifiée par la Belgique en 2023) et sa recommandation n°206 vont plus loin en demandant aux États de reconnaître les effets de la violence domestique dans le monde du travail et d'en atténuer l'impact — via congé spécifique, modalités de travail flexibles, protection temporaire contre le licenciement, prise en compte dans l'analyse des risques et systèmes d'orientation vers les dispositifs publics.

## Le Pack nouveau départ

Adopté en principe par la Conférence interministérielle des Droits des femmes dès avril 2024, puis objet de travail de cette même CIM lors de sa reprise en janvier 2026, le « Pack nouveau départ » vise à sécuriser le parcours des victimes de violences conjugales après la séparation : aide financière

<sup>3</sup> Enquête nationale sur l'impact de la violence entre partenaires sur le travail, les travailleurs et les lieux de travail en Belgique, IEFH, *op.cit.*

<sup>4</sup> Estimation du coût des violences conjugales en Europe (IPV EU\_Cost), Rapport scientifique, Programme DAPHNE II-2006, publié en 2009, 54 pages.

d'urgence, assistance juridique et psychologique, attention spécifique à l'emploi, en complément de mesures de protection. Le 11 septembre 2026, le gouvernement de la région bruxelloise annonçait un accord sur un pack nouveau départ de 36 mesures, dont des mesures liées à l'emploi. Une semaine plus tard, le 17 septembre, les co-président·es de la CIM, le Ministre wallon de l'Egalité des chances, Yves Coppieters, et la Ministre de la Communauté germanophone en charge des Droits des femmes, Lydia Klinkenberg, annonçaient un accord politique sur le pack nouveau départ. Sa mise en œuvre concrète est à présent renvoyée au nouveau Plan d'Action national de lutte contre les violences fondées sur le genre, censé être finalisé en novembre. L'objet du présent plaidoyer est de préciser les revendications de la société civile, en particulier sur le volet emploi et recherche d'emploi.

## La place du réseau CEASE

Le réseau CEASE transforme les lieux de travail en espaces capables de reconnaître les signaux, d'accueillir la parole sans jugement, d'orienter vers les dispositifs adaptés et d'offrir un cadre réellement sécurisant aux membres du personnel victimes de violences conjugales. Son expérience concrète auprès de plus de 50 employeur·euse·s — formation de référent·e·s, guide d'action étape par étape, e-learning, campagnes de sensibilisation — nourrit directement les recommandations opérationnelles de ce livre blanc. Le réseau, aujourd'hui cofinancé par equal.brussels et actif surtout à Bruxelles, prévoit par ailleurs un développement vers la Wallonie et la Flandre.

# Recommandations politiques

Mesures à porter auprès des gouvernements fédéral, flamand, wallon, bruxellois et germanophone, et de leurs partenaires institutionnels, pour ancrer ces pratiques dans le cadre légal et budgétaire du Pack nouveau départ.

## 01

### Créer un droit au répit suspendant les obligations d'activation

*Ne pas aggraver la précarité des victimes*

#### CONSTAT

*Les procédures d'activation (chômage, CPAS, primo-arrivant·e·s, malades de longue durée, etc.) et leurs sanctions ne tiennent aujourd'hui pas compte de la situation des victimes de violences conjugales, au risque d'aggraver leur précarité.*

#### RECOMMANDATIONS

- **Geler** durant un an les procédures d'activation, la dégressivité et le décompte de la durée des allocations de chômage.
- **Suspendre** les obligations de recherche active d'emploi et les sanctions liées à une indisponibilité temporaire. Permettre le report des rendez-vous obligatoires, ainsi que l'accès aux formations si la victime le souhaite.
- **Suspendre** les obligations et sanctions des parcours d'intégration pour les personnes primo-arrivantes et des trajets de réintégration au travail pour les personnes en maladie de longue durée.
- **Activer** ce droit rapidement, sur base d'une attestation délivrée par un service spécialisé, sans charge probatoire excessive pour la victime.

## 02

### Garantir la continuité des revenus et des droits sociaux

*Une condition pour que le répit soit réel*

#### CONSTAT

*Le droit au répit ne peut être effectif que s'il s'accompagne d'une sécurité financière minimale pendant la période de mise en sécurité.*

#### RECOMMANDATIONS

- **Maintenir** les allocations de chômage, d'insertion ou d'aide sociale, sans sanction liée aux absences ou indisponibilités.
- **Prévoir** une aide financière d'urgence, non remboursable et non imposable, majorée en fonction du nombre d'enfants et de la présence de handicap couvrant les premiers frais auxquels la victime fait face dans son parcours de sortie des violences : logement, transport, soins de santé, garde d'enfants, biens de première nécessité, démarches juridiques, etc.
- **Instaurer** une procédure accélérée d'accès à l'aide sociale ou de changement de statut (de cohabitant·e à chef·fe de ménage ou isolé·e).

## REPÈRE INTERNATIONAL — ESPAGNE

Depuis novembre 2024, l'Espagne a instauré une **allocation-chômage spécifique** ouverte aux victimes de violences de genre ou sexuelles qui ne remplissent pas les conditions du chômage contributif, pour une durée maximale de trente mois. L'article 27 de la Loi organique 1/2004 prévoit en outre une aide financière ponctuelle sous conditions de ressources pour les femmes ayant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Un point d'attention souligné par les organisations espagnoles consultées : l'éligibilité gagne à être évaluée sur base des ressources réellement accessibles à la femme, sans présumer que les revenus du partenaire lui sont disponibles.

03

### Adapter la formation et la réinsertion socioprofessionnelle aux besoins des victimes

*Permettre aux victimes de reconstruire un projet professionnel émancipateur*

## CONSTAT

*Réintégrer le marché de l'emploi après des années de contrôle coercitif est souvent un parcours par étapes, qui doit respecter le rythme et les besoins des victimes pour être efficace.*

## RECOMMANDATIONS

- **Former** le personnel des services régionaux de l'Emploi (Forem, Actiris, VDAB) aux impacts des violences conjugales, nommer des personnes référentes dans ces organismes et développer des itinéraires d'insertion socioprofessionnelle individualisés pour les victimes.
- **Garantir** la pérennité des formations pré-qualifiantes qui offrent aux victimes un accompagnement individualisé, et renforcent la confiance en soi, en tenant compte du temps de stabilisation nécessaire pour les femmes sortant d'une période de violences.
- **Développer** des formations à temps partiel ou en horaires adaptés, avec possibilité de cours en ligne encadrés et alléger les conditions d'accès aux formations pour les victimes de violences, souvent également mères monoparentales.

## REPÈRE INTERNATIONAL — ESPAGNE

Le Real Decreto 1917/2008 espagnol organise un **programme spécifique d'insertion sociale et professionnelle** articulant parcours individualisés, accompagnement spécialisé, formations et incitants à l'embauche ou à l'installation en indépendante. Il prévoit également des **points de contact confidentiels et spécialisés au sein des services publics de l'emploi**. La loi espagnole sur l'emploi identifie par ailleurs les femmes victimes de violences de genre comme groupe prioritaire — une combinaison d'accompagnement spécialisé et de parcours adaptés dont la Belgique pourrait s'inspirer au sein du Forem, d'Actiris et du VDAB.

04

### Créer une protection temporaire contre le licenciement

*Empêcher qu'une victime perde son emploi à cause des violences subies*

## CONSTAT

*Une victime peut perdre son emploi en raison d'absences, de retards ou d'une baisse temporaire de performance directement liées aux violences subies.*

## RECOMMANDATIONS

- **Instaurer** une protection contre le licenciement d'au moins six mois, renouvelable, sauf motif grave étranger aux violences.
- **Permettre** la suspension temporaire d'emploi liée à la violence domestique pour une période de six mois (renouvelable une fois) en garantissant un droit de retour au poste dans les mêmes conditions, la période étant assimilée en matière de droit au chômage et à la pension (Convention OIT C190, recommandation 48) et soutenir financièrement les entreprises créant des contrats de remplacements pour couvrir ces suspensions d'emploi.
- **Encourager** les entreprises et organisations à envisager les mesures les plus adéquates pour maintenir les victimes dans leur emploi tout en préservant leur sécurité et leur bien-être : mutations sur un autre site lorsque c'est possible, changement de poste, télétravail élargi, etc.

#### REPÈRE INTERNATIONAL — ESPAGNE

La législation espagnole prévoit la **suspension du contrat de travail avec droit au retour à l'emploi**, initialement pour six mois, prolongeable judiciairement jusqu'à dix-huit mois. La période de suspension est assimilée pour l'accès à certaines prestations de sécurité sociale. Les licenciements liés à l'exercice des droits de protection font l'objet de garanties spécifiques de nullité. S'y ajoute la mobilité géographique prioritaire vers un autre site de l'entreprise lorsque le déplacement est nécessaire à la protection de la victime. Ces mesures — suspension protégée, retour garanti, nullité renforcée — offrent un point de comparaison concret pour construire la protection belge.

## 05

### Créer un congé spécifique rémunéré pour violences conjugales

*Concilier démarches et emploi*

#### CONSTAT

*Les démarches liées aux violences — plainte, audience, déménagement, rendez-vous médicaux ou psychologiques — sont difficilement conciliables avec les congés existants.*

#### RECOMMANDATIONS

- **Créer** un congé spécifique, rémunéré et confidentiel, mobilisable par journées, demi-journées ou heures — 10 jours payés par an au minimum, conformément à la Convention OIT C190 et sa recommandation 206.
- **Permettre** l'usage de ce congé pour l'ensemble des démarches liées à la sortie des violences, y compris l'accompagnement des enfants.

#### REPÈRE INTERNATIONAL — ESPAGNE

L'article 21.4 de la Loi organique 1/2004 espagnole retient une logique intéressante et complémentaire à celle du congé forfaitaire : les absences ou retards liés aux conséquences physiques ou psychologiques des violences sont justifiés et rémunérés lorsqu'ils sont attestés par les services sociaux ou de santé compétents. Cette approche évite de plafonner arbitrairement les jours mobilisables et reconnaît que les besoins varient selon les situations. Elle peut utilement compléter un congé spécifique en couvrant les absences imprévisibles.

|    |                                                                                                                                                                                               |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 06 | <b>Protéger les travailleur·euse·s des risques liés aux violences conjugales sur le lieu de travail</b><br><i>Renforcer les obligations en matière de prévention et protection au travail</i> |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

**CONSTAT**

*Les violences sexistes et sexuelles constituent des risques au travail dont les entreprises doivent protéger leur travailleur·euse·s. Les violences entre partenaires doivent aussi être prises en compte.*

**RECOMMANDATIONS**

- **Inclure** la violence domestique dans les évaluations des risques sur le lieu de travail, conformément à la Convention OIT C190 et ses recommandations 48 et 206.
- **Intégrer** les violences conjugales et leur impact au travail dans les formations obligatoires sur la prévention et la protection au travail (CPPT)
- **Créer** des protocoles d'accueil sécurisants en milieu professionnel, avec des possibilités de signalement confidentiel, notamment en cas d'intrusion d'(ex) partenaire sur le lieu de travail.

|    |                                                                                                                  |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 07 | <b>Garantir le versement du salaire sur un compte personnel sécurisé</b><br><i>Contrer le contrôle financier</i> |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

**CONSTAT**

*Le contrôle financier constitue une forme de violence conjugale à part entière et peut empêcher l'accès autonome aux revenus.*

**RECOMMANDATIONS**

- **Garantir** le droit, pour toute victime, à demander le versement de son salaire, de ses allocations ou de toute prestation sociale sur un compte personnel sécurisé, sans autorisation du conjoint ou cohabitant.
- **Prévoir**, en collaboration avec le secteur bancaire, une étude explorant les difficultés d'accès à un compte en banque pour les femmes, en vue de connaître la proportion de femmes en Belgique ne disposant pas d'un compte en banque propre et de favoriser la création de comptes spécifiques pour les victimes de violences (tels que développés en France : comptes gratuits durant minimum 2 ans, possibilité de découvert, sécurité du compte non lié au domicile conjugal).

|    |                                                                                                                                                                                         |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 08 | <b>Protéger les droits des femmes migrantes, primo-arrivantes et dépendantes d'un statut familial</b><br><i>Empêcher que la dépendance administrative devienne un moyen de chantage</i> |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

**CONSTAT**

*Lorsque le titre de séjour, le logement ou les ressources dépendent du conjoint, cette dépendance peut être instrumentalisée comme moyen de contrôle ou de chantage.*

**RECOMMANDATIONS**

- **Garantir** l'accès au Pack nouveau départ à toutes les victimes, quel que soit le statut administratif, et sans risque de perte de droits liés au séjour.
- **Prévoir** un accompagnement juridique spécialisé et la suspension temporaire des obligations de formation, d'intégration ou de preuves de revenus du travail si la sécurité l'exige (cf. mesure 1 – droit au répit).
- **Protéger** contre les ruptures de droits liées à la séparation et garantir un accès effectif à l'aide sociale et à l'hébergement, quel que soit le statut administratif.

#### REPÈRE INTERNATIONAL — ESPAGNE

L'Espagne prévoit deux mécanismes utiles pour rompre la dépendance administrative envers l'auteur. L'article 19.2 de la Loi organique 4/2000 permet à une femme dont le séjour dépend du regroupement familial d'obtenir une **autorisation autonome de séjour et de travail** sans devoir remplir la condition habituelle de revenus suffisants. Pour les femmes en séjour irrégulier, l'article 31 bis prévoit la suspension des procédures d'éloignement lorsque leur situation est révélée à l'occasion du signalement des violences, ainsi qu'une voie d'autorisation provisoire de séjour et de travail. Limite importante à documenter : dans le cadre espagnol, l'issue finale de ce parcours reste liée à la procédure pénale, ce qui n'en fait pas une garantie inconditionnelle — un écueil que la Belgique gagnerait à éviter.

## 09

### Garantir la confidentialité et la protection des données

*Ne pas exposer la victime à des risques supplémentaires*

#### CONSTAT

*Une mauvaise gestion administrative des informations (adresse, coordonnées, dossier) peut exposer la victime à des risques supplémentaires, notamment lorsqu'elle est surveillée par l'auteur des violences.*

#### RECOMMANDATIONS

- **Limiter** les informations collectées, restreindre l'accès aux dossiers et permettre l'usage d'une adresse de contact alternative.
- **Interdire** la transmission d'informations à un tiers sans consentement et assurer la traçabilité des consultations.
- **Inform**er clairement sur les limites légales de la confidentialité en cas de danger grave ou imminent.

## 10

### Assurer une gouvernance interfédérale et un suivi annuel du dispositif

*Éviter les ruptures entre niveaux de pouvoir*

#### CONSTAT

*Le Pack nouveau départ suppose une articulation entre de nombreux niveaux de pouvoir et acteur·rice·s — État fédéral, Régions, Communautés, CPAS, Forem/Actiris/vdab, partenaires sociaux, associations. Sans coordination, le risque est celui de ruptures entre emploi, aide sociale, formation, santé, logement et justice.*

#### RECOMMANDATIONS

- **Élaborer** un protocole de coopération clarifiant compétences, responsabilités et circuits d'orientation entre les acteur·rice·s concerné·e·s.
- **Prévoir** un suivi annuel sur base d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs (droits au répit activés, délai moyen d'activation, taux de maintien en emploi à 6 et 12 mois, professionnel·le·s formé·e·s...), mené avec les associations spécialisées et les personnes concernées.

## Sources

1. Vie Féminine - Furia, « *Pack nouveau départ pour les victimes de violences entre partenaires – synthèse des recommandations du secteur droits des femmes* », document de référence, 2026.
2. Réseau CEASE / POUR LA SOLIDARITÉ-PLS, « *Recommandations politiques pour le gouvernement belge — Pack nouveau départ* », plaidoyer, 2026.
3. Réseau CEASE, *Guide d'action – Réagir face aux violences conjugales en entreprise*, 2026, [cease-violence.eu](https://cease-violence.eu)
4. CEASE, [Nos services](#) et [Ressources](#), [cease-violence.eu](https://cease-violence.eu), consulté en juillet 2026.
5. POUR LA SOLIDARITÉ-PLS, [Faire de l'emploi un vecteur d'émancipation – Lutter contre les violences conjugales en Région bruxelloise](#), 8 recommandations, 2021.
6. Organisation internationale du Travail, *Convention (n°190) sur la violence et le harcèlement*, 2019, et sa recommandation (n°206).
7. Collectif contre les violences familiales et l'exclusion, [Comment protéger l'emploi et l'autonomie financière des femmes victimes de violences conjugales ?](#), juillet 2023
8. Des Mères veilleuses, [Entre idéal et réalité : regards croisés autour de l'emploi et l'insertion socio-professionnelle dans un contexte de violences post-séparation](#), octobre 2025
9. RTBF, « [Un «pack nouveau départ» pour soutenir les victimes de violences conjugales](#) »
10. axelle mag, « [Violences post-séparation : quel avenir pour le pack nouveau départ ?](#) »
11. Institut pour l'égalité des femmes et des hommes / POUR LA SOLIDARITÉ-PLS, *Même au travail, ne détournez pas le regard. Agissez ! Lutter contre la violence entre partenaires — Guide pratique destiné aux entreprises belges*, Bruxelles.
12. Loi organique 1/2004 du 28 décembre 2004 sur les mesures de protection intégrale contre la violence de genre (Espagne) ; Real Decreto 1917/2008 (programme d'insertion sociale et professionnelle) ; Loi organique 4/2000 sur les droits et libertés des étrangers, articles 19.2 et 31 bis.
13. Échanges avec la coopérative Egaleco (Espagne), projet NOOW, septembre 2026, contribution au présent livre blanc sur le cadre espagnol de protection à l'emploi des victimes de violence de genre.
14. Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, *Enquête nationale sur l'impact de la violence entre partenaires sur le travail, les travailleurs et les lieux de travail en Belgique*, 2017.
15. *Estimation du coût des violences conjugales en Europe (IPV EU\_Cost)*, Rapport scientifique, Programme DAPHNE II-2006, publié en 2009, 54 pages.

*Le contenu de ce document engage ses auteur·rice·s (Vie Féminine et le réseau CEASE – POUR LA SOLIDARITÉ-PLS) et ses signataires et vise à nourrir le dialogue avec les cabinets des ministres de l'égalité et de l'emploi des différents gouvernements.*