Septembre 2026

STOP violence .brussels

Harcèlement sexiste et sexuel

Fiche à destination des professionnel·les



IMPORTANT

Le harcèlement sexiste et sexuel est commis en grande majorité par des hommes et est exercé en majorité sur des femmes*. Les personnes dont l'identité, l'expression de genre et/ou l'orientation sexuelle ne correspondent pas aux normes dominantes de genre de la société patriarcale sont également plus susceptibles d'être victimes de harcèlement sexiste et sexuel. Toutefois, le harcèlement sexiste et sexuel concerne toutes les identités de genre : femmes et hommes trans- ou cis-, ainsi que les personnes non-binaires.

Dans cette fiche, nous employons l'écriture inclusive pour désigner tant les auteur•es que les victimes. Lorsque nous utilisons l'astérisque avec le mot « femmes* », nous désignons toute personne qui s'identifie ou est identifiée comme telle.

Table des matières

A. Reconnaitre le harcèlement sexiste et sexuel 4

1. Définitions 4

2. Types de harcèlement sexiste et sexuel 5

2.1. Harcèlement non verbal 5

2.2. Harcèlement verbal 5

2.3. Harcèlement physique 6

3. La pyramide des violences sexistes et sexuelles 6

4. Lieux de harcèlement 7

4.1. Au travail 7

4.2. Dans l'espace (semi-)public 8

5. Conséquences 9

5.1. Au travail 9

5.2. Dans l'espace (semi-)public 9

6. Identification et spécificités 10

6.1. LGBTQIA+ 10

6.2. Travail du sexe / prostitution 10

6.3. Situation de séjour & migration 11

6.4. Barrières linguistiques 11

6.5. Troubles de la santé mentale 12

6.6. Addictions et consommation de substances psycho-actives 13

6.7. Sans-abrisme 14

6.8. Handicap 14

B. Agir en cas de harcèlement sexiste et sexuel 15

1. Modalités d'entretien 15

1.1. Posez le cadre 15

1.2. Créez un lien de confiance 16

1.3. Menez l'entretien en toute bienveillance 16

2. Actions à prendre après identification 18

2.1. Premières dispositions 18

2.2. Si le harcèlement sexiste et sexuel a lieu dans l'espace (semi-)public 18

2.3. Si le harcèlement sexiste et sexuel a lieu au travail 18

3. Services compétents 20

A. Reconnaitre le harcèlement sexiste et sexuel

1. Définitions

Le terme harcèlement fait référence à un comportement ou un ensemble de comportements non désirés ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (source : Directive 2002/73/CE de l'Union européenne).

Le **harcèlement sexuel** peut être défini 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 »* (source : Convention d'Istanbul du Conseil de l'Europe).

Si le harcèlement sexuel repose sur des comportements à connotation sexuelle, le **harcèlement sexiste** (ou harcèlement moral fondé sur le genre) repose spécifiquement sur le mépris, l'infériorisation ou des stéréotypes de genre répétés. Souvent considéré comme du sexisme hostile, le harcèlement sexiste est ancré dans les représentations patriarcales des hommes, des femmes, et des personnes issues des minorités de genre ou dont l'orientation sexuelle diverge de la norme hétérosexuelle.

Le harcèlement dans toutes ses formes porte atteinte à la dignité et crée un environnement hostile. La Directive 2002/73/CE du Parlement européen stipule d'ailleurs qu'il est une forme de discrimination et qu'il est illégal.

En Belgique, La Loi Sexisme stipule que toute personne ayant un comportement ou un geste visant à considérer une personne comme inférieure ou à la mépriser en raison de son sexe ou encore de la réduire à la dimension sexuelle, peut être punie.

Harcèlement vs. discrimination

La discrimination est un traitement inégalitaire basé sur un critère protégé (âge, sexe/genre, origine, handicap, religion...) entraînant des conséquences négatives.

- Ex. : refus d'embauche

Le harcèlement est un comportement non désiré portant atteinte à la dignité ou à la santé physique et/ou mentale.

- Ex. : injures à caractère sexuel ou sexiste

2. Types de harcèlement sexiste et sexuel

Le harcèlement peut prendre plusieurs formes, que nous recensons ici de manière non-exhaustive.

Certains des comportements listés ci-dessous peuvent paraitre anodins ou bienveillants dans le cadre d'une relation égalitaire et de confiance entre les parties, mais déplacés dans d'autres situations. Dans tous les cas, l'absence de consentement est un élément clé pour établir si le comportement peut ou non être assimilé à du harcèlement.

2.1. Harcèlement non verbal

- « Déshabiller du regard »
- Siffler
- Suivre ou traquer
- Faire des allusions sexuelles ou des gestes à connotation sexuelle avec les mains ou par des mouvements du corps
- Utiliser des expressions faciales comme des clins d'œil, envoyer des baisers ou se lécher des lèvres
- Afficher des posters à caractère pornographique au travail

2.2. Harcèlement verbal

- Faire des blagues sexistes
- Donner des surnoms sexistes (ex. « Ma jolie »)
- Faire des commentaires sexuels sur le corps d'une personne
- Faire des remarques ou des insinuations de nature sexuelle
- Poser des questions sur les fantasmes, les préférences ou les antécédents sexuels
- Poser des questions personnelles sur la vie sociale ou sexuelle
- Émettre des doutes sur les compétences d'une personne en fonction de son genre
- Faire des commentaires sexuels sur ses vêtements, son anatomie ou son apparence
- Faire pression en réitérant des demandes de rendez-vous alors que la personne a refusé
- Insister à plusieurs reprises pour obtenir un rendez-vous « amoureux » avec une personne qui n'est pas intéressée

- User de toute forme de pression (chantage) dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle
- Proférer des mensonges ou faire courir des rumeurs sur sa vie sexuelle ou ses préférences sexuelles
- Utiliser un genre inapproprié pour s'adresser à une personne ou la mentionner, et ceci même si la personne a déjà communiqué son identité de genre

2.3. Harcèlement physique

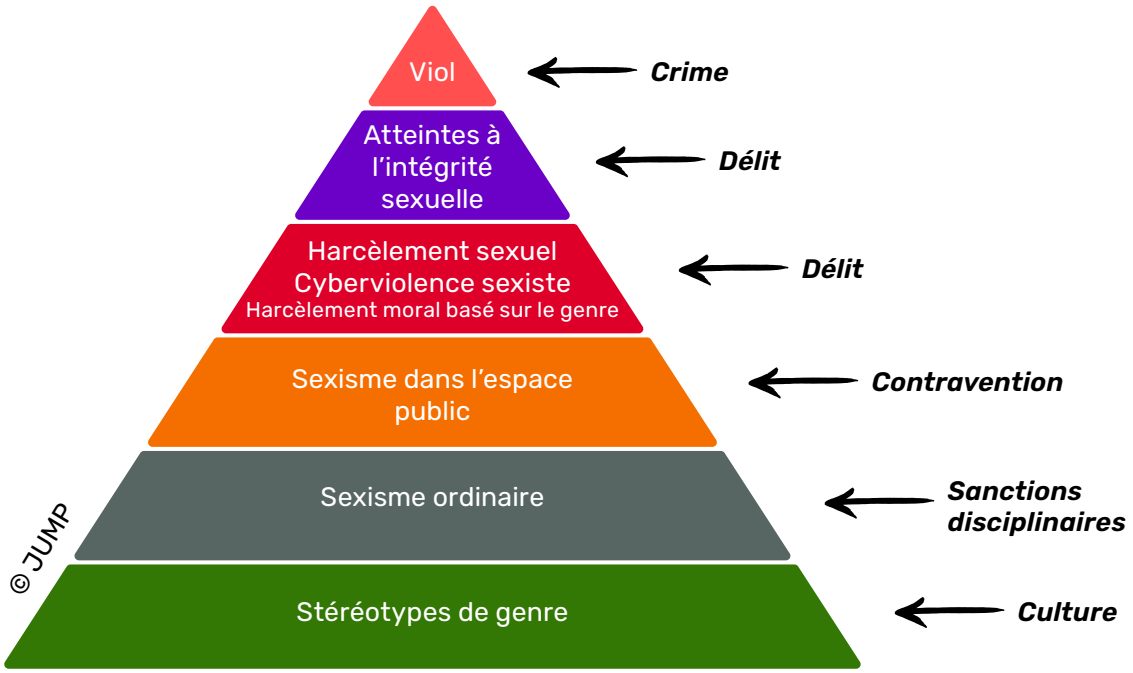
- Massage dans la région du cou ou des épaules
- Toucher les vêtements, les cheveux ou le corps
- Étreindre, embrasser, caresser, frictionner, toucher ou se frotter sexuellement contre une personne.
  N.B. : Ceux-ci se rapprochent des violences sexuelles. Voir la fiche stop-violence.brussels à ce sujet.

3. La pyramide des violences sexistes et sexuelles

Le harcèlement sexiste et sexuel, tout comme les autres violences basées sur le genre, trouve ses fondations dans le sexisme.

Le sexisme est une attitude discriminatoire fondée sur le sexe, ou, par extension, sur le genre d'une personne. Le sexisme est lié aux préjugés et au concept de stéréotype et de rôle de genre, pouvant comprendre la croyance qu'un sexe ou qu'un genre serait intrinsèquement inférieur à l'autre.

Ses manifestations peuvent être considérées comme « banales » (ex. le sexisme ordinaire et les stéréotypes de genre), ou comme plus « dangereuses » (ex. le viol, les atteintes à l'intégrité sexuelle, le harcèlement sous ses différentes formes).



4. Lieux de harcèlement

En Belgique, la discrimination fondée sur le sexe (y compris le harcèlement) est interdite (cf. loi Genre de 2007). Cela comprend aussi bien le harcèlement dans la sphère privée que le harcèlement de rue ou dans le cadre professionnel.

N.B. : Le harcèlement peut aussi avoir lieu en ligne, ce qui devient alors du cyberharcèlement. Il peut avoir aussi lieu dans le cadre incestuel et incestueux. Ces sujets touchent beaucoup de femmes* et constituent des violences à part entière qui feront l'objet d'autres fiches.

4.1. Au travail

Selon le Code pénal belge, le harcèlement sexuel au travail désigne *« tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant »*.

Le harcèlement sexiste et sexuel au travail inclut plusieurs types d'agissements de la part d'une ou plusieurs personnes, qui sont le résultat d'une culture d'entreprise empreinte de sexisme, allant de stéréotypes de genre (ex. : Marc demande à Brigitte de faire le café car elle est une femme), à des atteintes à l'intégrité sexuelle en passant par des « blagues » faisant référence au sexe ou au genre de la personne qui en fait l'objet.

À cela s'ajoutent des relations de pouvoir mettant la personne victime de harcèlement dans une position difficile (*« J'ai vraiment besoin de ce boulot, je dois apprendre à supporter les remarques déplacées de mon boss »*) ; ou lui conférant un sentiment d'impuissance (*« Mon collègue m'a déjà touché les fesses, j'en ai parlé aux ressources humaines mais il ne se passe rien, je ne sais pas quoi faire pour que ça s'arrête »*).

En cas de signalement, l'employeur est tenu légalement de prendre des mesures (voir : les rôles et statuts des acteurs de la prévention) mais, si rien n'est fait, les employé•es peuvent prendre contact avec leur syndicat, le service de gestion des risques psychosociaux, avec une association spécialisée (voir cartographie stop-violence.brussels), avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, ou encore avec Unia.

4.2. Dans l'espace (semi-)public

Le harcèlement sexiste et sexuel dans l'espace public se caractérise par des propos ou comportements non désirés, invasifs, qui ont lieu dans l'espace public (dans ce cas aussi appelé harcèlement de rue) ou semi-public (transports, magasins, bars, festivals, milieu estudiantin...).

Ce type de harcèlement s'inscrit dans un contexte d'inégalités de genre et de relations de pouvoir. Il peut créer un sentiment d'insécurité et impacter la volonté de circuler, la liberté de s'habiller comme on veut ou de profiter des espaces publics et semi-publics.

En effet, si les hommes cisgenres (dont l'identité de genre correspond au sexe assigné à la naissance) sont en général à l'aise dans la rue, les femmes et personnes issues de minorités de genre ont tendance à développer des stratégies pour contrer leur sentiment d'insécurité. Pour plus d'informations, consultez la brochure Espace public, genre et sentiment d'insécurité de Garance ASBL.

Harcèlement de rue vs. dragues

Le harcèlement de rue n'est pas de la dragues. Il commence là où la personne victime montre et/ou exprime un refus (quelle que soit la façon dont celui-ci est exprimé) ou une fuite et où l'autre personne insiste. La relation de pouvoir est inégale entre les deux personnes, ce qui crée un climat de peur et/ou de frustration.

5. Conséquences

Le harcèlement sexiste et sexuel peut entrainer :

- Des **conséquences physiques** comme des traumatismes physiques (ex. bleus, rougeurs ou lésions à la suite d'un contact forcé), fatigue, douleurs, troubles du sommeil, troubles de l'appétit et de la digestion, dysfonctionnements hormonaux, hypertension artérielle, marques corporelles, etc.
- Des **conséquences psychologiques** comme du stress, de l'anxiété, un repli sur soi, de l'isolement, une dépression, des idées suicidaires, un sentiment d'impuissance, d'insécurité, de honte, de culpabilité, de dévalorisation, etc.
- Des **conséquences comportementales** : consommation de substances (tabac, alcool, médicaments, etc.).

5.1. Au travail

En plus des conséquences listées ci-avant, le harcèlement sexiste et sexuel au travail peut avoir les conséquences spécifiques suivantes chez la victime :

- **Conséquences sociales et professionnelles** : incompréhensions provenant de l'entourage personnel ou professionnel, isolement social, rejet des autres, méfiance envers autrui, désinvestissement professionnel, licenciement, arrêts maladie de longue durée, etc.
- **Conséquences économiques** : chômage forcé, frais médicaux non remboursés, dépenses en frais juridiques, etc.

Le harcèlement sexiste et sexuel dans le cadre professionnel a également des conséquences sur la santé physique et mentale des salarié•es, qu'ils ou elles soient directement concerné•es ou non.

5.2. Dans l'espace (semi-)public

Le harcèlement sexiste et sexuel dans l'espace public est une forme de violence qui a, entre autres, des conséquences sociales et psychologiques sur la victime.

- **Conséquences psychologiques** : baisse d'estime de soi, dévalorisation, sentiment d'insécurité et de peur menant à l'isolement, etc.
- **Conséquences sociales** : développement de stratégies d'évitement au quotidien (adapter ses trajets, s'habiller de manière à ne pas attirer l'attention…), refus d'activités sociales, culpabilisation de la victime par l'entourage et/ou la société (*« Que faisais-tu dehors à cette heure-là ? »*), etc.

6. Identification et spécificités

Le harcèlement sexiste et sexuel est une violence basée sur le genre qui touche majoritairement les femmes de tous horizons, âges, ou classes sociales. Cela étant, des facteurs spécifiques peuvent influencer le vécu et la prise en charge des victimes de harcèlement. Nous les détaillons brièvement afin que vous puissiez mieux comprendre leur réalité et leur fournir un accompagnement adapté.

6.1. LGBTQIA+

Les personnes issues des communautés LGBTQIA+ (lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, queer, intersexes, asexuelles, et d'autres identités non-hétérosexuelles ou non-cisgenres) se situent à la marge des normes sociales relatives à la sexualité, à l'identité et à l'expression de genre et/ou aux caractéristiques sexuelles. C'est pourquoi elles sont plus à risque de subir du harcèlement lié à leur identité de genre, leur orientation sexuelle ou leur réalité biologique :

- Si la majorité des victimes de harcèlement homo-, et biphobe sont des hommes, la majorité des auteur•es sont également des hommes.
- Le harcèlement transphobe est plus souvent lié à l'identité de genre (son genre ne correspond pas à celui qui lui a été assigné à la naissance) ou à la transition (d'une identité de genre à une autre) de la victime. Les discriminations touchent notamment l'emploi, les assurances et les soins de santé (ex. : exiger que les personnes non binaires, queer et intersexes indiquent leur identité de genre en choisissant uniquement parmi des options binaires).
- Les signalements provenant de personnes intersexes restent rares, ce qui reflète surtout une méconnaissance générale de leurs réalités.

Il faut noter que les personnes victimes d'homophobie, de biphobie, de transphobie ou d'intersexophobie hésitent souvent à porter plainte, par peur d'être stigmatisées, mal accueillies ou exposées dans leur vie professionnelle et privée.

6.2. Travail du sexe / prostitution

Les travailleurs•euses du sexe (TDS) sont l'une des populations les plus stigmatisées de notre société, leur activité faisant souvent l'objet de jugement social et moral. Ces personnes peuvent faire l'objet de harcèlement de la part de client•es ou ex-client•es frustré•es, de passant•es, etc.

La nature du travail du sexe peut créer un environnement où les personnes sont réticentes à signaler du harcèlement, réduisant leur accès aux services médico-sociaux et à la protection institutionnelle. Cela peut donner une certaine impunité aux client•es qui exercent des comportements violents ou abusifs.

Le travail du sexe étant maintenant légal en Belgique, les TDS bénéficient, comme les autres employé•es, d'une protection légale contre le harcèlement au travail. Dès lors, ils et elles ont le droit de refuser des client•es ou de refuser certaines pratiques, et mettre fin à leur contrat à tout moment.

Lorsqu'une personne est exploitée sexuellement (et fait donc l'objet d'un travail du sexe forcé), elle travaille par essence sous les radars et ne bénéficie pas de la même protection que les TDS déclaré•es. Les violences subies sont multiples et le harcèlement sexiste et sexuel de la part de leur proxénète ou de leurs client•es se retrouve souvent impuni car les victimes n'ont pas la possibilité de le signaler.

6.3. Situation de séjour & migration

Les personnes migrantes, en particulier celles qui sont en situation irrégulière ou qui font face à des difficultés économiques, sont susceptibles d'être plus vulnérables.

Les personnes en situation de séjour précaire (dites « sans-papiers ») peuvent voir leur statut migratoire exploité par des entreprises ou individus qui menacent de les dénoncer aux autorités, les forçant ainsi à accepter un échange de biens et services, des conditions de vie ou de travail abusives, y compris du harcèlement sexiste et sexuel.

En ce qui concerne les personnes demandeuses de protection internationale, les structures d'accueil ne sont pas toujours adaptées spécifiquement à la sécurité des résident•es qui peuvent y subir du harcèlement sexiste et sexuel.



6.4. Barrières linguistiques

Les personnes migrantes ou ayant un passé migratoire qui ne parlent pas ou peu l'une des langues nationales peuvent rencontrer des difficultés à communiquer avec les organisations et institutions belges. Cela peut créer des obstacles pour demander de l'aide, signaler du harcèlement, ou comprendre les informations sur les ressources disponibles.

La barrière de la langue peut également être observée dans d'autres cas de figure, par exemple pour les personnes sourdes ou malentendantes utilisant la langue des signes, les personnes ayant des troubles d'apprentissage et/ou les personnes malvoyantes, par exemple, pour le remplissage et la compréhension de documents administratifs ou l'usage de certains supports.

Le harcèlement sexiste et sexuel ne doit jamais être minimisé à cause d'une différence de langue. Tout comportement non désiré à connotation sexuelle ou sexiste est punissable, quelle que soit la langue dans laquelle il est exprimé.

Le harcèlement sexiste et sexuel combiné à des barrières linguistiques met les victimes dans une situation de vulnérabilité accrue, dans laquelle la victime peut voir son expérience minimisée, ignorée ou mal comprise. Afin de rester impuni•es, des auteur•es peuvent compter sur la difficulté des victimes à comprendre ou communiquer et leur manque d'accès à l'information sur leurs droits, services et ressources.

6.5. Troubles de la santé mentale

Les personnes souffrant de troubles de la santé mentale peuvent être plus vulnérables et éprouver des difficultés à signaler les faits de harcèlement sexiste ou sexuel, ou présenter des problèmes de jugement, des difficultés de communication, une faible estime de soi ou des tendances à l'isolement.

C'est pourquoi il est facile pour les auteur•es de harcèlement de minimiser les faits (« *Elle mélange tout, c'est à cause de son état* ») ou de décrédibiliser la parole de la victime (« *Tu sais bien qu'elle a déjà eu des crises, on ne peut pas se fier à ce qu'elle dit* »).

N.B. : Ce type d'argument est tout autant utilisé par des auteur•es à l'encontre des victimes qui ne présentent pas de troubles de santé mentale. Cela relève de la culture du viol et ces arguments constituent une « excuse » classique avancée par les auteur•es pour contrer les propos de la victime les mettant en cause.



6.6. Addictions et consommation de substances psycho-actives

Le harcèlement sexiste et les addictions agissent souvent en cercle vicieux :

- Le harcèlement et les violences sexuelles, notamment en milieu festif ou au travail, augmentent le risque de développer des assuétudes (alcool, drogues) comme mécanisme de survie ou d'automédication contre la détresse psychologique.
- Les personnes sujettes à des assuétudes, c'est-à-dire (ex-)usagères de drogues ou d'alcool, peuvent être physiquement ou émotionnellement vulnérables et ne pas être prises au sérieux lorsqu'elles signalent des faits de harcèlement (*« Qui va croire la droguée que tu es ? »*).

Consommation non-volontaire : le spiking

La pratique du « spiking » consiste à administrer des drogues, des médicaments ou de l'alcool à une personne à son insu : verser une substance dans une boisson ou par injection. Elle est principalement utilisée pour rendre les victimes plus dociles pour les agresser sexuellement, les violer ou pour leur voler quelque chose.

Quelles que soient les circonstances, une victime, même consommatrice d'alcool ou de substances psychoactives, n'est jamais responsable des violences qui lui sont infligées.



6.7. Sans-abrisme

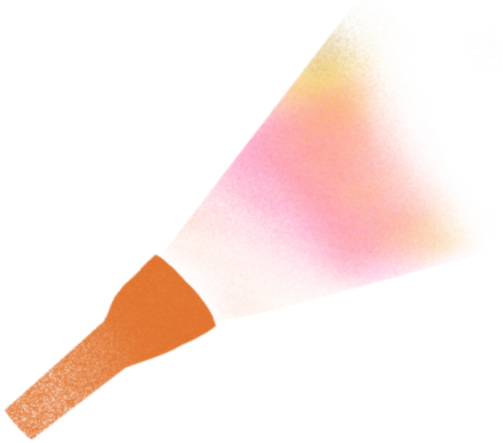
En novembre 2024, on dénombrait presque 10 000 personnes sans-abri à Bruxelles, parmi lesquelles presque 2 000 femmes. On retrouve également des personnes LGBTQIA+ en rupture familiale ou en demande d'asile.

Toutes les personnes sans-abri sont sujettes à des violences, mais les femmes et personnes LGBTQIA+ sans-abri sont particulièrement vulnérables aux violences basées sur le genre, dont le harcèlement sexiste et sexuel dans l'espace public. Certaines personnes vont développer des stratégies d'invisibilisation comme ne pas dormir la nuit, changer chaque jour de place, camoufler leur féminité ou négliger leur hygiène.

Les structures d'accueil mixtes du secteur ne peuvent pas toujours suffisamment protéger les femmes et les personnes LGTBQIA+ des risques de harcèlement sexiste et sexuel car elles sont potentiellement exposées à leurs agresseurs ou dealeurs, évoluant ensemble en rue et dans les centres d'hébergements/d'accueil.

Il existe cependant quelques espaces en mixité choisie et des espaces non-mixtes afin de pouvoir les accueillir en toute sécurité, avec des services et des postures adaptées aux grandes violences vécues. Pour les retrouver, consultez la cartographie stop-violence.brussels : https://stop-violence.brussels/carte-des-services

6.8. Handicap



Les femmes et personnes LGBTQIA+ en situation de handicap font face aux discriminations basées sur le genre et sur le validisme. Leur handicap peut être instrumentalisé pour minimiser les faits de harcèlement ou décrédibiliser leurs propos.

Face aux services d'aide ou aux autorités, elles peuvent craindre d'être incomprises, de ne pas être crues ou d'être couvertes de honte. Elles peuvent aussi craindre les conséquences d'une dénonciation, notamment l'isolement, la perte de liberté, le placement en institution de soins, la perte de l'aide personnelle (pour se laver ou s'habiller, par exemple) que lui fournissait l'auteur•e du harcèlement, etc.

B. Agir en cas de harcèlement sexiste et sexuel

1. Modalités d'entretien

1.1. Posez le cadre

Placez la personne, son rythme et ses besoins au cœur de la prise en charge et respectez son agentivité :

- Si la personne a besoin d'un•e interprète (langue étrangère ou langue des signes), veillez à ce que ce soit une personne neutre, externe à la situation, qui ne soit pas un•e proche, car le risque est de cadenasser la parole de la victime.
- Gardez à l'esprit que certaines situations de dépendance peuvent constituer un frein à la libération de la parole. Par exemple, dénoncer une situation peut avoir des conséquences, effectives ou imaginées, pour la victime, comme le fait de perdre des droits, des privilèges, de la liberté, des soins vitaux, d'être placée en institution, etc. Elle risque de se retrouver dans une situation de vulnérabilité encore plus grande.
- Ne portez pas de jugement sur la personne, peu importe ses spécificités ou sa situation, et montrez de la compréhension face aux éventuelles difficultés de la personne à s'exprimer.
- Tenez compte des aspects personnels et socioculturels dans la rencontre. La manière d'aborder les questions intimes est très différente en fonction des spécificités de la personne.
- Portez toujours attention au comportement de la victime, lui demander si elle veut faire une pause, s'isoler un instant dans un endroit calme et surtout prendre le temps.
- Portez également attention à votre propre positionnement. Pour certaines victimes, être reçue par une personne qui peut représenter une figure d'autorité ou qui se trouve dans une position de force, peut bloquer la relation et la parole.



Si la victime est en situation de handicap :

- En Belgique, il n'existe pas de services spécialisés dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap victimes de harcèlement sexiste et sexuel. Elles doivent être redirigées vers des services existants, malgré les difficultés d'accessibilité physique (rampes, ascenseur, WC adaptés, circulation...) et communicationnelle (documents en grand format, en braille, en Facile à lire et à comprendre - FALC, interprètes en langue des signes...).
- Détachez-vous des stéréotypes liés au handicap (parole moins crédible, etc.).
- Pour une personne neuroatypique ou neurodivergente, restez dans le non-jugement car il arrive souvent qu'elle ne soit pas crue, ses paroles, son histoire et son comportement étant ramenés à son « trouble ». L'expression des émotions par ces personnes ne correspond pas nécessairement à ce qui est typiquement attendu. Par exemple, elles peuvent sourire dans une situation pourtant sérieuse et tragique.

1.2. Créez un lien de confiance

En préalable à toute parole possible :

- Veillez à la confidentialité de l'échange et à ce que la personne se trouve dans un endroit où elle se sent en sécurité. Par exemple, certaines personnes ne supportent pas les portes fermées, d'autres auront besoin d'être sûres que personne n'entendra ce qui sera dit.
- Assurez-vous de voir la victime seule (sans enfant, sans conjoint•e, sans proche) et, si nécessaire, prévoyez un•e interprète neutre sensibilisé•e aux violences basées sur le genre.

Il se peut que la victime souhaite être accompagnée si elle est mineure ou vulnérable.

1.3. Menez l'entretien en toute bienveillance

Pendant l'entretien :

- Respectez le rythme de la personne, et acceptez que les moyens mis en œuvre ne suffisent pas toujours à permettre que le récit s'ouvre.
- Laissez la personne livrer un récit spontané, puis posez des questions de plus en plus précises pour éviter de l'influencer (surtout pour les victimes mineures ou vulnérables).
- Si la victime est une personne mineure, évitez de poser des questions précises/suggestives à propos des faits précis tant qu'une audition TAM (techniques d'audition de mineurs) n'a pas été effectuée. Cela prévient le risque de collusion.
- Montrez-vous disponible et bienveillant•e.
- Ayez en tête que c'est peut-être la première fois que la personne parle.
- Comprenez que la personne qui se confie a déjà surmonté une quantité

d'obstacles avant de le faire : la peur d'être jugée, la honte, la culpabilité, la peur des représailles, la crainte de mal faire, etc.

- Reconnaissez la victime en tant que victime : il est primordial que la personne se sente entendue et crue, car la réaction sociale positive diminue le risque de stress post-traumatique.

NE PAS...

- ✘ Juger
- ✘ Mettre en doute ce qui est dit
- ✘ Banaliser ou minimiser les propos par exemple en disant « tout va bien se passer »
- ✘ Chercher à établir une vérité objective des faits
- ✘ Faire des promesses
- ✘ Insister, chercher à (trop) savoir
- ✘ Poser des questions suggestives
- ✘ Toucher la personne sans son consentement préalable, y compris pour les actes médicaux
- ✘ Paraître distrait•e (ex. : regarder son écran, sa montre, etc.)

MAIS PLUTÔT...

- ✔ Se rendre disponible
- ✔ Rassurer, être patient•e et calme
- ✔ Laisser la personne exprimer ses peurs, ses difficultés, ses émotions
- ✔ Respecter le rythme de sa parole et accepter les silences
- ✔ Reconnaitre la personne dans son vécu, dans son courage de parler et la croire, peu importe ses spécificités
- ✔ La ramener à la réalité par des exercices de respiration si besoin
- ✔ Lui expliquer la suite du processus
- ✔ Porter attention à qui accompagne la victime et à leur relation (il peut s'agir d'un•e auteur•e de violence)
- ✔ Donner des informations claires et explicites

2. Actions à prendre après identification

Dans certains cas, il peut être pertinent d'agir pour soutenir la personne en face de vous, en respectant son consentement et sa volonté et en lui donnant les informations nécessaires pour qu'elle prenne ses décisions de manière libre et éclairée.

Dans d'autres, il s'agit de privilégier plutôt l'écoute avant d'agir. La personne a parfois besoin de parler et se confier et de temps avant que des décisions plus concrètes ne soient prises.

Il peut aussi arriver que la personne ne souhaite pas agir. Il est important de ne pas la brusquer ni de lui imposer votre opinion. De cette manière, votre porte restera ouverte si jamais elle change d'avis.

2.1. Premières dispositions

Le harcèlement sexiste et sexuel ne laisse pas de traces visibles et il est important pour circonstancier le dossier de la victime de noter avec elles tous les faits qui contribuent à la violence vécue.

L'idéal est de noter les dates, les lieux, les propos, les auteur•es et les éventuel•les témoins.

2.2. Si le harcèlement sexiste et sexuel a lieu dans l'espace (semi-)public

Depuis 2014, le harcèlement sexiste et sexuel dans l'espace public (ou harcèlement de rue) est puni par la loi et est passible d'une peine d'emprisonnement d'un mois à un an et/ou d'une amende de 50 euros. Cependant, la sanction n'est possible que si l'auteur•e est pris•e en flagrant délit par la police, ou si la victime porte plainte.

Si le harcèlement a lieu dans le milieu festif, au moment des faits il est possible de se référer au personnel de sécurité, à des bénévoles ou aux organisateurs. Après les faits, il est préférable de se référer à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (harcèlement basé sur le genre ou l'identité de genre) ou à Unia (harcèlement basé sur l'identité de genre ou l'orientation sexuelle) qui offrent des possibilités de signalement, de conseils juridiques et d'accompagnement gratuit.

2.3. Si le harcèlement sexiste et sexuel a lieu au travail

Si une personne vous confie subir du harcèlement sexiste et sexuel au travail, il est important que vous réagissiez rapidement afin de lui permettre de sortir de la situation et d'éviter des conséquences traumatiques et profondes.

Dès que l'employeur est informé de la plainte formelle/informelle ou du signalement, la victime est protégée. L'employeur a l'interdiction explicite de licencier la victime ou de prendre d'autres mesures préjudiciables en lien avec la plainte.

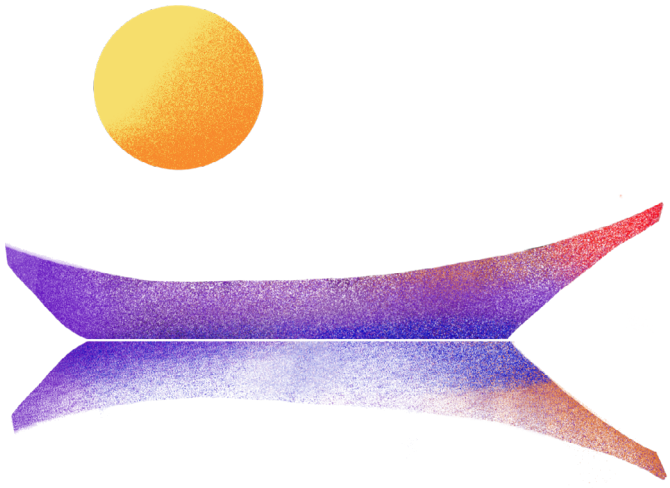
Plusieurs options sont possibles en fonction de la situation de la victime et de l'identité de l'auteur•e :

- Prendre contact avec la personne de confiance de son entreprise : cela peut constituer un bon premier pas mais la personne de confiance n'est peut-être pas formée à la spécificité de certaines situations, par exemple lorsque des critères se croisent (genre, handicap, prétendue race, orientation sexuelle…).
- Informer la direction de l'entreprise, à condition que celle-ci ne participe pas directement au climat de sexisme propice au harcèlement vécu.
- Prendre contact avec l'organisme interne ou externe de prévention des risques psychosociaux au travail (Mensura, Securex, Liantis…) et/ou à l'organisme syndical auquel la victime est affiliée (FTGB, CSC, CGSLB…).
- Prendre contact l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) pour signaler la violence et bénéficier d'une protection directe. Si le harcèlement concerne plutôt l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, prendre contact avec Unia.
- Porter plainte à la police.

Les employeurs, quant à eux, peuvent mettre en place des actions en prévention ou en réaction à de telles situations :

- Former une ou plusieurs personnes de référence/ressources sur le sujet (personnes de confiance par exemple s'il y en a).
- Mettre en avant le positionnement de l'entreprise contre toute forme de discrimination ainsi que la procédure en cas de harcèlement, sexisme ou discrimination dès l'engagement d'une nouvelle personne, la communiquer largement (ainsi que les sanctions) au personnel.
- Afficher les ressources possibles dans différents lieux, physiquement (valves, toilettes…) ou virtuellement (intranet).
- Former le personnel ou une équipe sur le sexisme, les préjugés et stéréotypes de genre.

Cette liste est non-exhaustive. Pour aller plus loin, consultez le site web d'Actiris : https://www.actiris.brussels/fr/employeurs/realiser-un-plan-de-diversite/



3. Services compétents

Voici une liste des principaux services compétents pour la prise en charge des cas de harcèlement sexiste et sexuels.

En général :

- **Unia**
  Numéro gratuit 0800 12 800 (depuis la Belgique)
  du lundi au vendredi de 9h30 à 13h00
  Formulaire de signalement : https://www.melding.unia.be/fr/signale-le
- **L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH)**
  Numéro gratuit 0800 12 800
  Formulaire de signalement : https://digital.belgium.be/iaf/hil/igvm/complaint/
- **Police :** rendez-vous à l'une des cellules EVA de la police en Région de Bruxelles-Capitale (coordonnées sur la carte des services sur le site https://www.stop-violence.brussels)

Pour aller plus loin : https://stop-violence.brussels/carte-des-services

