



—

**AGIR FACE À DES
VIOLENCES SEXISTES,
RACISTES,
LGBTQIA+-PHOBES
DANS LE MILIEU
CULTUREL**

—

they them

SOCIAL



INTRODUCTION

Le milieu culturel n'est pas exempté des systèmes d'oppression qui s'opèrent largement dans notre société. Dès 2016, le mouvement METOO émerge dans la société : dans le monde du théâtre, du cinéma et des festivals mais aussi à travers le hashtag #BalanceTonBar. Cette émulation citoyenne a permis de mettre en lumière les violences sexistes et sexuelles qui ont lieu de manière systémique dans de nombreux secteurs et le monde culturel n'en réchappe pas.

Dans cette fiche, il convient d'aborder l'inclusivité et les risques de discriminations en interne et sur événement et ainsi de participer à l'outillage des acteur·ices de la culture d'aujourd'hui et de demain. Il s'agit également de ne pas absoudre ces violences d'un ancrage systémique, une prise en charge des violences sexistes se fait au prisme de violences racistes, LGBTQIA+-phobes, validistes.

Il ne faut pas dissocier ces violences d'un ancrage systémique, de violences racistes, LGBTQIA+phobes ou encore validistes (une personne valide est une personne sans handicap, sa situation est souvent prise comme norme rendant l'espace, de fait, beaucoup moins accessible aux personnes à mobilité réduite).

! *Bien que des outils soient appliqués, il est important de garder en tête qu'on ne peut pas garantir un espace 100% inclusif et safe, il faut donc toujours rester attentif·ives à la potentialité que des violences arrivent, visibles ou non, et savoir y réagir.*

CADRE THÉORIQUE

C'est quoi une discrimination ?

"La discrimination est le traitement injuste ou inégal d'une personne sur base de caractéristiques personnelles."¹

Du fait de sa différence, un·e individu·e peut faire face à des inégalités de traitement et selon la Loi belge anti-discrimination, plusieurs critères sont dits "protégés". En d'autres mots, tout traitement différencié basé sur ces critères, entre autres, est légalement punissable :

**Les critères dits « raciaux » (prétendue race, couleur de peau, nationalité),
l'orientation sexuelle, l'état civil (ou matrimonial), l'origine sociale...**

¹ UNIA, pour l'égalité, contre la discrimination, <https://www.unia.be/fr>

La Loi Genre de 2007, propre à l'égalité entre les femmes et les hommes, quant à elle, rend pénalement répréhensibles les discriminations qui s'appuient sur les "critères protégés" suivants notamment :

Le sexe, la grossesse et l'accouchement, la maternité et l'adoption, l'identité de genre et l'expression de genre, le changement de sexe, les caractéristiques sexuelles.

Passer de critères de discriminations à la discrimination ...

Les différents problèmes auxquels peuvent être confrontées les minorités :

- discrimination à l'emploi
- discrimination sociale
- discrimination culturelle
- discrimination économique

Discrimination indirecte et directe

Si ces différences de traitements peuvent être visibles voire affichées, on parle de **discrimination directe**.

- *Exemple de discrimination directe liée au genre : un cachet moins élevé accordée à une artiste féminine comparé à un artiste masculin.*

Les **discriminations indirectes** sont parfois difficiles à déceler. Elles découlent d'une mesure, disposition ou pratique en apparence neutre et d'une application uniforme de la même règle à tous·tes. Cependant, le résultat de traitement est susceptible d'être différent et défavorable concernant les critères protégés.

- *Exemple de discrimination indirecte liée au handicap : un bar trop sur-élevé dans un festival n'est pas ou peu accessible à une personne à mobilité réduite.*

Cumuler les discriminations ?

La discrimination multiple concerne les personnes qui vont cumuler plusieurs de ces critères protégés par la loi. Cette accumulation de critères de discriminations peut mener à une exclusion et une plus grande vulnérabilité.

- La **discrimination intersectionnelle** s'incarne plus généralement lorsque des critères de discriminations deviennent inséparables pour comprendre le rapport de l'individu à la société. De fait, certains individus sont plus vulnérables que d'autres dans la même situation.

En Belgique, ces critères sont pris en compte dans la constitution du dossier devant le tribunal. On discerne plusieurs types de discrimination multiples : discrimination intersectionnelle, multiple et successive, multiple cumulative.

ÉTAT DES LIEUX : SE POSER LES BONNES QUESTIONS ...

Des questions s'imposent pour déterminer les dynamiques, normes et parfois règles tacites établies au sein même de la structure, sur l'événement et qui concerne toute la chaîne d'acteur·ices impliquées :

- Employé·es
- Bénévoles
- Artistes
- Public

- **Au sein de votre structure :**
 - Existe-t-il des procédures connues par toutes et tous d'accompagnement des victimes en interne ?
 - Existe-t-il un groupe préalablement constitué pour recevoir en toute bienveillance les expériences de chacun·e ?
 - Existe-t-il un référent safe (sexisme, discrimination, LGBTQIA+-phobe...) au sein de la structure ?

- **Employé·es et Bénévoles :**
 - Ont-ils reçu une formation pour savoir détecter des violences sexistes, sexuelles, racistes, LGBTQI+/phobe ?
 - Un processus de conduite est-il connu de toutes et tous en cas de fait de violence ? Un numéro de téléphone peut être mis en place redirigeant les victimes et personnes témoins vers un espace de prise en charge.
 - Chaque personne/employé·e/bénévole connaît-il son rôle en cas de problème ?

- **La programmation / et artistes :**
 - Existe-t-il une attention particulière portée entre la direction artistique et la représentation ?
 - Dans la présentation des artistes, y'a-t-il une attention particulière portée sur le respect de l'identité d'artistes : pronom, identité de genre², non-utilisation du dead-name³ ?
 - Des quotas sont-ils mis en place pour assurer une meilleure visibilité d'identités racisées, queer, des femmes ?
 - Prend-t-on en compte les informations pour accueillir les artistes dans le cadre le plus bienveillant/serein/sûr possible ?
 - Existe-t-il une mention pour rappeler les valeurs de l'événement/de la structure dans le rider destiné aux artistes ?

² L'identité de genre renvoie à la manière dont une personne se définit, c'est le genre auquel une personne s'identifie. L'identité de genre peut donc être différente du genre assigné à la naissance par le médecin (= sexe assigné à la naissance)." Pour en savoir plus, Guide de la Rainbow House p.23 : http://rainbowhouse.be/wp-content/uploads/2017/07/glossairefr_modifs2.pdf

³ Le **deadname** est le prénom de naissance ou le précédent nom d'une personne qui a changé de prénom en raison de sa transition de genre. Le deadnaming est l'usage de cet ancien nom sans le consentement de la personne concernée et peut relever d'une agression ou une micro-agression. Ibid.p.37

● **Communication :**

- Notre communication est-elle claire et visible concernant une politique zéro tolérance des comportements violents / discriminants ?
- Comment se concrétise-t-elle en amont : une charte ? Et sur le site/lieu de l'événement : des affiches apposées dans la zone bars / restauration, au point information ? Des QR codes sur le programme ? Un numéro de téléphone indiqué sur un bracelet (cela peut être le bracelet propre au festival ou un autre largement diffusé), le billet, des bâches bien visibles ?
- La communication est-elle claire pour toutes et tous ? Pour des personnes ne parlant pas/peu français ? Il est possible de décliner sa communication en **Facile à Lire et à Comprendre** ou en plusieurs langues différentes.

● **Sur le lieu / Pendant l'événement :**

- Une zone de sensibilisation existe-elle de manière visible sur le site, connue de toutes et tous ? Des personnes sont-elles présentes tout au long du festival ?
- Quels peuvent être les obstacles à la dénonciation des VSS / discriminations qui ont lieu au sein de la structure (minimisation des violences, culpabilisation des victimes, manque de visibilité des procédures de prise en charge) ?
- Il y a-t-il des mesures mises en place pour accueillir des personnes victimes de violences ? Si oui, lesquelles : signalétique, safer space, réunions, bénévoles/employé·es formé·es ?
- Cet espace d'accueil est-il dans un espace permettant l'instauration d'un climat safe, au calme, loin des bruits et mouvements ?
- Les toilettes mettent-elles à disposition des protections hygiéniques ? Par exemple, **Bruzelle ASBL** propose de lutter contre le tabou et la précarité menstruel, cette association met à disposition des protections hygiéniques sur de nombreux événements.
- Il y'a-t-il des poubelles à l'intérieur des toilettes voire des lavabos pour permettre de se laver les mains/nettoyer une cup menstruelle ?

MODE D'EMPLOI : ACCUEILLIR, RASSURER ET AGIR

Comprendre et identifier les comportements discriminatoires

Il n'existe pas de procédés « clefs en main », chaque événement/chaque structure est différent, il s'agit de proposer des façons générales de réagir sur le terrain. Être formé-es et accompagné-es par des professionnel·les est essentiel.

Vers qui se tourner pour se former ? De nombreuses ASBL dispensent des formations au sein des structures depuis des années. Leur expertise de terrain et les outils dont elles disposent sont nécessaires pour systématiser les procédures.

Violences sexistes et sexuelles / LGBTQIA+-phobes

- Le [plan Sacha](#) est un plan de lutte contre les violences sexistes et sexuelles qui intervient en milieu festif ;
- Le [collectif à nous la nuit](#) est un collectif autonome qui intervient concrètement dans les lieux de fête et les événements ;
- [Safe ta night](#) est un réseau bruxellois spécialisé dans l'accompagnement en milieux festifs ;
- La [RainbowHouse](#) est une association parapluie, elle lutte contre les stéréotypes et discriminations.

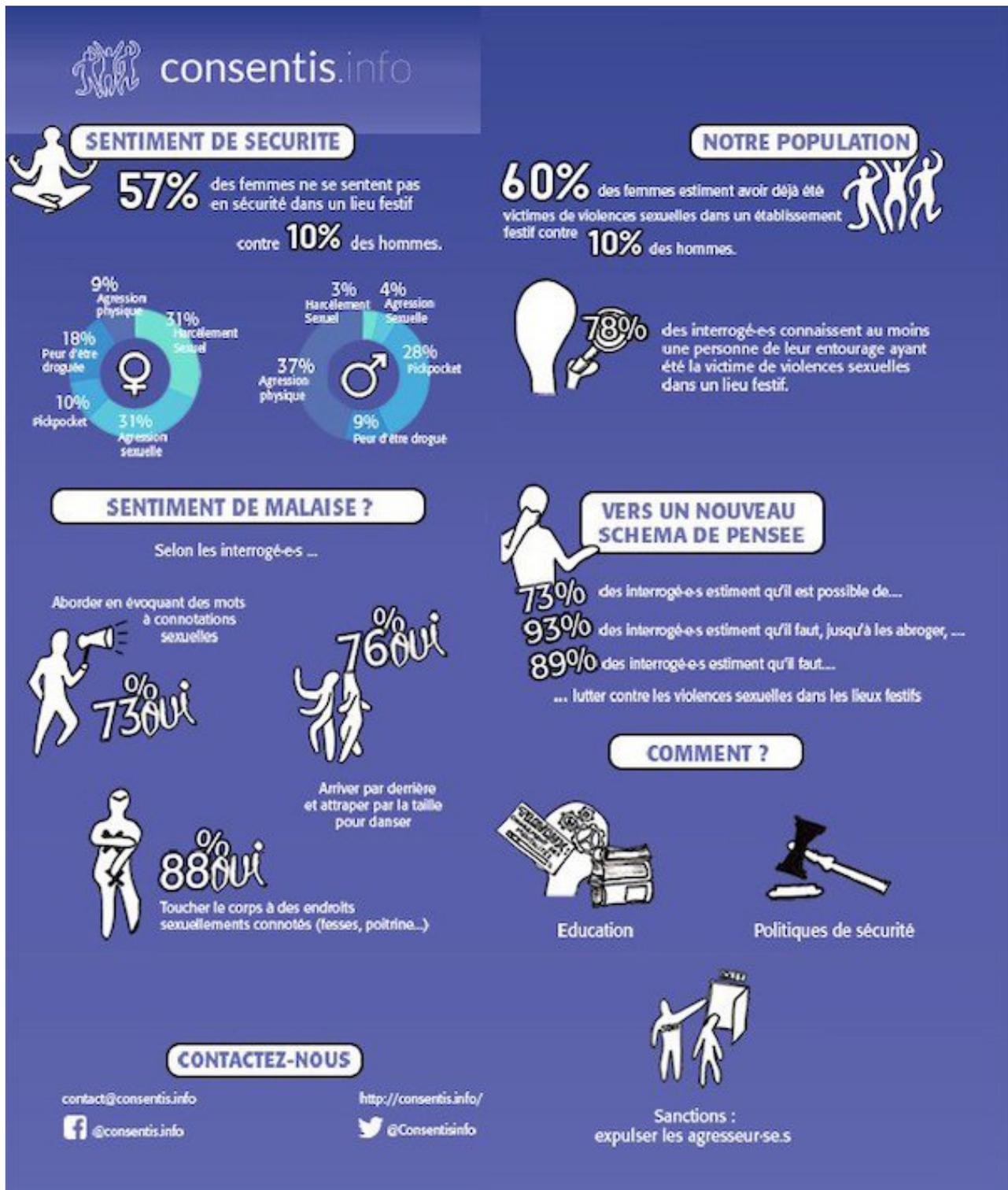
Racisme, antisémitisme et xénophobie

- [Mouvement contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie - MRAX](#)

Zoom sur les risques spécifiques de l'événementiel - Les substances psychoactives

Les festivals et événements festifs sont des moments de partage et de joie, parfois les substances psychoactives et alcool se mêlent à la fête, il est d'autant plus important de redoubler de vigilance car ce sont des situations à risque. Le [collectif Safe Ta Night](#) explique comment les professionnels de la culture peuvent agir en cas de doute.

En Belgique, Modus Vivendi ASBL met en œuvre des actions afin de réduire les risques et dommages liés à la consommation de substances psychoactives en fournissant du matériel stérilisé et médical.



Infographie : Consentis

Source : <http://electronicmusicfactory.com/decouvrez-consentis-lassociation-qui-lutte-contre-les-agressions-sexuelles-dans-les-clubs-techno>

AGIR SUR LE TERRAIN EN TOUTE TRANSPARENCE ET VISIBILITÉ

L'accessibilité et la sûreté d'un événement et d'une structure se conçoivent de façon progressive et constructive. S'il faut voir grand en la matière, il convient de faire les choses petit à petit afin que chaque action fonctionne.

1. Se former

Dans un premier temps en fournissant une formation des équipes employées et dans un second temps les équipes bénévoles (si votre événement regroupe beaucoup de bénévoles, vous pouvez réfléchir à former les bénévoles présent·es à l'année, ou bien former une ou deux personnes minimum par département : artistique, technique, propreté etc...).

2. Construire un protocole connue de toutes et tous en interne

En étant accompagné·e dans la construction d'un protocole par une structure professionnelle (par exemple par une structure citée plus haut), un protocole uniforme se constituant en étape et rôle pour chaque maillon de la chaîne :

- Chacun·e est formé·e à déceler les cas de violences.
- Chacun·e sait à qui les reporter, qui contacter, comment agir / réagir.

Ce protocole peut débuter par la constitution d'un numéro de téléphone d'urgence, largement visible (affiché dans les bars, au point info, à l'accueil artistes, à l'accueil du festival/de la structure, sur des bâches, sur l'affiche du festival, sur le bracelet du festival ou sur un bracelet tyvek largement distribué). Ce numéro est une porte d'entrée mais ne constitue pas un protocole à part entière, à noter que le numéro d'urgence n'est pas forcément idéal pour tous types d'événements et structures.

Les stratégies sont multiples ("demandez Angela"⁴ au bar de l'événement pour alerter le personnel sur une situation ; la présence d'un numéro de téléphone...), le plus important est que l'ensemble de l'équipe soit au courant de ce dispositif, de la manière de recevoir un signalement et agir.

3. Visibiliser (publics, artistes, prestataires...):

Visibiliser les dispositifs mis en place est très important. Pourquoi ?

- il est moins probable qu'un comportement problématique aie lieu dans un espace où il est très clair que ce comportement sera socialement condamné ;

⁴ Ask for Angela est un processus largement diffusé en Belgique et ailleurs, <https://askforangela.co.uk/>

- un dispositif peu visible ne sera pas sollicité ;
- une structure qui affiche ses valeurs crée un lien de confiance avec son public ;

Il faut savoir que la première année est souvent une année charnière : même s'il y a peu de recours aux modules (safe place, numéro d'urgence), la deuxième année sera beaucoup plus importante. Le public doit assimiler les procédures.

- Une charte⁵ affirmant la politique d'une tolérance zéro vis-à-vis de comportements et violences discriminatoires distribuée dans les billets à l'achat, aux bénévoles, dans les riders artistes...
- Une charte affichée par des affiches, des stands centraux sur le site de l'événement et/ou de la structure, à l'entrée, sur le site, sur les affiches, dans les bars...
- Bracelet : le Plan Sacha fonctionne avec un numéro joignable pendant tout le temps du festival (24h/24, 7 jours sur 7). Sur le bracelet, sur des bâches, des bracelets distribués en masse et gratuitement avec le numéro de téléphone de l'équipe (on considère que le minimum est qu'une personne sur deux soit dotée d'un bracelet, il faut donc prévoir un nombre conséquent).

Tous·tes sont conscient·es du processus : employé·es, bénévoles, artistes, public.

- Sensibilisation auprès du public : par la présence de chartes affichées dans les points clefs (bars, loges artistes, devant les scènes, dans les toilettes), affichage de bâche mettant au courant du processus mis en place sur le site...
- Des stands associatifs : composés de bénévoles au préalable formé·es à ces enjeux. Il est prudent de veiller à la durée des shifts, ce travail est épuisant et drainant. Il convient donc de proposer à ces bénévoles la solution la plus adaptée (par exemple 3h de shift maximum sont recommandées par le Plan Sacha).

S'il faut un espace pour visibiliser et sensibiliser, un espace calme de réception des victimes et des témoignages est aussi nécessaire.

TÉMOIN D'UNE VIOLENCE, AGRESSION : LES FAÇONS DE RÉAGIR ...

Si vous êtes témoin d'une violence, vous pouvez accueillir la personne victime de celle-ci en créant un espace sûr et avec des actions bienveillantes. Quelques consignes de base :

- Croire la personne, l'écouter, souligner son courage, lui dire qu'elle a bien fait de vous en parler ;
- Soutenir, être présent·e, rompre l'isolement ;
- Ne pas culpabiliser, remettre les responsabilités à leur place (c'est-à-dire du côté de l'agresseur·euse) ;
- Être attentif·ve : ne pas chercher la « nuance », se placer du côté de la victime sans équivoque.

⁵ La charte SCIVIAS pour exemple : https://drive.google.com/file/d/1iSVXcLRhbcgwNlxe3h17vwGuc_9RZbUS/view

- Résister à nos propres réflexes internalisés : la minimisation, le fatalisme, la paresse à affronter des personnes en situation de domination, la tendance à préférer des procédures relevant de la médiation.

Les 5D - réagir quand on est témoin de harcèlement sur un site ouvert

- **Distraire** : distraire le regard de la victime ou de l'agresseur en interpellant une des deux personnes. Cela peut être une interpellation minimale : « Cela fait longtemps que l'on ne s'est pas vu ! ». Le but est de couper la situation en cours.
- **Déléguer** : aller chercher une personne qui représente l'autorité (bénévole, employé-e...) ou une personne tierce (festivalier-e).
- **Documenter** : on peut être un témoin, si la victime veut étayer un dépôt de plainte (filmer, prendre des photos, enregistrer avec le maximum d'informations : lieu, date, heure). Il faut demander à la victime si elle souhaite avoir ces informations. Si celle-ci refuse, il faut effacer et ne surtout pas publier sur les réseaux sociaux.
- **Diriger** : donner un ordre concis : « ne la touche pas ; ne lui parle pas comme ça ». Se tourner ensuite vers la victime et ne plus s'adresser à la personne. Il faut bien sûr prendre en compte les dires de la victime, la clé est de ne pas insister.
- **Dialoguer** : Affirmer son soutien à une victime, déculpabiliser et retirer la honte. Faire attention à une personne qui vient d'être agressée (ne pas insister, ne pas toucher, ne pas s'approcher trop proche).

Une prise en charge

La prise en charge d'une victime peut se faire à plusieurs niveaux, la première chose est d'avoir un espace calme, au sein du site mais à l'abri des regards.

Cette safer place doit être ouverte tout au long de votre événement, durant la présence du public. S'il y a des campings lors de votre événement, il est également possible de mettre en place une zone dans ceux-ci.

Cette zone doit être tenue par des personnes de confiance, formées à l'écoute active. L'écoute active se structure en différents aspects : compréhension profonde des paroles et gestuelles, empathie et respect.

Des structures telles que le **Plan Sasha** proposent des formations à l'écoute active, des partenariats avec des centres de prise en charge des violences sexuelles⁶ sont également possibles en fonction du lieu de l'événement et/ou de la structure.

⁶ Pour consulter le CPVS le plus proche de chez vous : <https://cpvs.belgium.be/fr>

Nous pouvons également y trouver des professionnel·les de la santé (psychologues, médecins). Certains points sont cruciaux quant à la réception du témoignage :

- Ne pas chercher la « nuance », se placer du côté de la victime sans équivoque.
- Résister à nos propres réflexes : minimisation, fatalisme, paresse à affronter des personnes en situation de domination, tendance à préférer des procédures relevant de la médiation.

Safer place ? Késako ?

Dans les milieux féministes, on parle de “*safer place*” plutôt que de “*safe place*”. Issu de la langue anglophone, un “*safe place*” (ou espace sûr) n’est jamais garanti, peu importe les mesures et efforts mis en place, il est impossible de garantir un endroit où nous sommes garanti·es qu’aucune violence n’arrive. Un “*safer place*” est alors un “espace plus sûr”.

Cette zone doit avant tout être un espace de confort, où l’on se trouve rassuré·e. La prise en charge peut s’arrêter à ce moment-là si la victime ne souhaite pas poursuivre une démarche juridique, cependant vous pouvez proposer votre soutien dans les démarches si cela est appuyé par la victime.

Ce que vous pouvez faire aux yeux de la loi :

- Témoigner dans le cadre de procédures le cas échéant (en tant que témoin direct ou indirect). Même si vous n’avez pas été présent·e au moment des faits, votre parole est très importante.

Il convient de prendre conscience de nos responsabilités individuelles et collectives, mettre des démarches en place pour lutter contre ces violences est un long processus. Après l’événement ou au sein de votre structure, il convient de revenir sur les difficultés rencontrées, les témoignages afin d’identifier les mécanismes de violences et d’en déduire des leviers d’actions.

SOURCES

Cellule d’écoute dans le spectacle vivant et enregistré

Téléphone : 01 87 20 30 90 et violences-sexuelles-cultures@audiens.org

Charte SCIVIAS : https://drive.google.com/file/d/1iSVXcLRhbcgwNlxe3h17vwGuc_9RZbUS/view

STOURM / Collectif des festivals : https://www.lecollectifdesfestivals.org/collectif/wp-content/files/Guide_Protocole_VSS.pdf

[Le plan Sacha](#)

[Le collectif à nous la nuit](#)

[Safe ta night](#)

La [RainbowHouse](#)

[UNIA](#)

[Institut pour l'égalité des femmes et des hommes](#)

Résultats de la consultation publique autour du dit «statut d'artiste» menée entre août et novembre 2020 - Questionnaire f(s) : https://f-s.collectifs.net/wp-content/uploads/2021/02/Questionnaire-statut-2020__compressed1.pdf

WAH ! : <https://www.wah-egalite.org/2023/08/31/le-power-camp-du-quai-m-un-espace-de-rencontre-de-sororite-et-de-creation-musicale-pour-les-femmes-et-les-minorites-de-genres/>

En France, [STOURM, mission de lutte contre le sexisme dans les musiques actuelles en Bretagne](#)

OUVRAGES

Noire n'est pas mon métier, Aïssa Maïga, Karidja Touré, Rachel Khan, Maïmouna Gueye, Assa Sylla, Sonia Rolland, Mata Gabin, Magaajyia Silberfeld, Nadège Beausson-Diagne, Sabine Pakora, Shirley Souagnon, Marie-Philomène Nga, Firmine Richard, Sara Martins, France Zobda, Eye Haïdara. 128 pages. Éditions SEUIL (2018)

GLOSSAIRE

Agendre : personne qui ne se reconnaît dans aucune identité de genre, ou qui ne se ressent pas en tant que personne genrée.

Asexualité : une personne asexuelle peut ressentir une attirance romantique ou émotionnelle, mais ne ressent généralement pas ou peu d'attirance sexuelle envers d'autres personnes.

Autodétermination : l'autodétermination est un processus qui permet à une personne de choisir la façon dont elle se définit notamment son orientation sexuelle, son identité de genre, son expression de genre et ses caractéristiques sexuelles. par rapport à l'identité de genre, cela signifie qu'une personne transgenre peut définir son identité de genre qui lui a été assignée à la naissance ou de son expression de genre.

Bisexualité : une personne bisexuelle éprouve de l'attirance romantique et/ou sexuelle pour des personnes de plus d'un genre.

Cisgenre / Cis : on dit d'une personne qu'elle est cisgenre lorsque son identité de genre est en adéquation avec le genre qui lui a été assigné à la naissance. Par exemple, dans la culture occidentale, une personne assignée fille à la naissance et se vivant/se définissant librement en tant que femme.

Consentement : “L'article 417/5 du Code pénal prévoit que le consentement n'est valable que s'il a été donné librement. Le consentement libre est apprécié au regard des circonstances concrètes de l'affaire. Il ne peut pas être déduit de la simple absence de résistance de la victime et il peut être retiré à tout moment avant ou pendant l'acte à caractère sexuel.” (source : [sosviol.be](https://www.sosviol.be))

Coming Out : expression qui vient de l'anglais et qui signifie “sortir du placard”. On dit qu'une personne fait son coming-out, lorsqu'elle révèle son orientation sexuelle, son identité de genre et/ou ses caractéristiques sexuelles à des personnes de son entourage. Bien que souvent présenté comme un rite de passage, faire son coming-out n'est ni une obligation ni un pré-requis pour appartenir à la communauté LGBTQIA+. De plus, souvent les personnes concernées font leur coming out de multiples fois : en rencontrant de nouvelles personnes, en changeant d'école, sur un nouveau lieu, sur un nouveau lieu de travail etc...

Discrimination : “la discrimination est le traitement injuste ou inégale d'une personne sur base de caractéristiques personnelles. La législation antidiscrimination condamne tant la discrimination que le harcèlement, le discours de haine ou les délits de haine envers une personne ou un groupe de personnes”. Les caractéristiques personnelles prises en compte par les lois antidiscrimination sont appelées “critères protégés”. Il existe 19 critères protégés dans la loi belge.

Deadname : en opposition au “prénom social”, il s'agit du prénom assigné à la naissance des personnes trans*, et qu'iels ne souhaitent plus utiliser. Pour respecter le droit à l'autodétermination des personnes trans, il est important d'utiliser le prénom qu'iels utilisent pour se désigner elleux-mêmes.

Espace plus sûr, “safer place” : un espace sûr est un espace qui est perçu accueillant et inclusif, où les personnes peuvent vivre et exprimer pleinement leur identité, sans craindre de répercussion négative. C'est un espace d'autonomie, d'acceptation, et de respect inconditionnel qui peuvent jouer un rôle important pour les personnes victimes d'oppression systémique (racisme, sexisme, LGBTQIA+-phobies, validisme etc...). Ces personnes sont susceptibles d'éviter tout espace perçu comme non-sûr, qui devient de ce fait inaccessible et excluant. La mixité choisie (c'est-à-dire se retrouver entre personnes concernées par la même oppression) peut être une des manières de garantir un espace plus sûr. L'expression “espace (plus) sûr” renvoie au fait qu'il est impossible de garantir qu'un espace soit sûr à 100%.

Expression de genre : il s'agit des différentes manières dont les personnes expriment leur identité de genre, et dont celle-ci est perçue par les autres. On parle ici des manières de se vêtir, de bouger et donc de se mouvoir, de se maquiller ou ne pas se maquiller, de parler, de

⁷ UNIA, <https://www.unia.be/fr/criteres-de-discrimination/discrimination-quelques-precision>

porter tel ou tel attribut physique (comme la pilosité, la chevelure). En général, l'expression de genre correspond à l'identité de genre mais ce n'est pas toujours le cas. Exemple : il est tout à fait possible de s'identifier en tant qu'homme (identité de genre) et d'avoir une expression de genre plutôt "féminine", par exemple en portant des vêtements dits "féminins" ou encore du maquillage.

Genderfluid : une personne au genre fluide est une personne dont l'identité de genre n'est pas fixe, mais peut évoluer au cours de sa vie.

Genre : le genre désigne les rôles, les comportements, les activités et les attributs socialement construits qu'une société donnée considère comme appropriés pour les individus en fonction du genre qui leur a été assigné à la naissance. Par exemple, selon des stéréotypes genrés répandus, le fait de prendre soin d'un enfant est une tâche typiquement féminine, tandis que le fait d'être dirigeant d'une grande entreprise est un rôle typiquement masculin. Cette opposition simpliste entre garçon/homme et fille/femme est représentative de la binarité de genre qui caractérise les sociétés occidentales.

Harcèlement (article 5 §9 loi sur le genre) : "comportement indésirable qui est lié au sexe, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant". Sur le lieu du travail, il est condamné par la Loi du 4 août 1996 sur le bien-être au travail ainsi que par la Loi du 28 février 2014 qui concerne la prévention des risques psychosociaux au travail" (source : sosviol.be)

Harcèlement sexuel : il correspond à un ensemble de gestes, d'attitudes et de paroles ayant une connotation sexuelle et étant susceptible de porter atteinte à la dignité et à l'intégrité, morale et/ou physique, d'une personne et créant un environnement hostile, humiliant, dégradant ou offensant.

Hétéronormativité : "ensemble de normes sociales découlant de la binarité de genre. Elle se manifeste par la supposition que tout le monde est hétérosexuel et que les relations hétérosexuelles sont la norme pour déterminer ce qui est normal (valable) ou non. Ce postulat peut avoir des divers effets, allant de l'invisibilisation des diverses orientations sexuelles, en considérant que l'hétérosexualité est la seule orientation sexuelle acceptable, à la criminalisation des relations sexuelles entre personnes du même sexe consentantes."⁸

Homophobie : la haine, la peur ou l'intolérance envers les personnes homosexuelles ou perçues comme telles, pouvant mener à leur discrimination et à leur persécution.

Identité de genre : l'identité de genre renvoie à la manière dont une personne se définit, c'est le genre dans lequel elle se reconnaît. L'identité de genre peut donc être différente du genre assigné à la naissance par les médecins. C'est le cas pour les personnes trans, agenes, non-binaires par exemple.

⁸ Définition tirée de la boîte à outils EqualCity, URL : <http://rainbowhouse.be/fr/projet/projet-equalcity/>

Lesbienne : adjectif employé pour parler d'une femme homosexuelle, c'est-à-dire une femme qui est attirée romantiquement et/ou sexuellement par d'autres femmes.

LGBTQIA+ : communauté LGBTQIA+, culture, mouvement, sigle pour : Lesbienne, Gay, Bisexuel·le, Queer, Intersexe, Asexuel·le ou Agenre. Le "+" fait référence à toutes les identités, les orientations, les expressions non représentées dans le single, bref toutes les autres réalités. LGBTQIA+-phobes : relatif aux discriminations envers les personnes LGBTQIA+. En Belgique, les violences LGBTQIA+-phobes sont toujours très présentes, particulièrement dans l'espace public.

Mégender : mégender c'est utiliser volontairement ou pas un pronom ou un genre ne correspondant pas à l'identité de genre d'une personne. Il s'agit d'une micro-agression, qui peut être qualifiée d'acte transphobe."

Orientations sexuelles ou préférences sexuelles : c'est l'attraction ou l'absence d'attraction sexuelle envers une personne (homme, femme et/ou personne d'un autre genre). On peut être hétérosexuel·le, bisexuel·le, asexuel·le etc...

Pansexualité : une personne pansexuelle éprouve de l'attraction romantique et/ou sexuelle pour d'autres personnes, indépendamment de leur genre.

Trans* : abréviation de "personnes transgenre". Le terme trans* est un terme générique qui inclut toute personne dont le genre ne correspond pas au genre qui lui a été assigné.

Transphobie : la haine, la peur ou l'intolérance envers les personnes trans*, ou perçues comme telles, pouvant mener à leur discrimination et à leur persécution. La transphobie est présente dans la société en général et au sein de la communauté LGBTQIA+.

Viol : selon l'article 417/11 du Code pénal, le viol est défini comme "Tout acte qui consiste en ou se compose d'une pénétration sexuelle de quelque nature et par quelque moyen que ce soit, commis sur une personne ou à l'aide d'une personne qui n'y consent pas". (source : sosviol.be)

Ces définitions proviennent du Glossaire, édition 2023 de la Rainbow House. Source : http://rainbowhouse.be/wp-content/uploads/2023/02/glossaire-2023-web_compressed.pdf

Une fiche écrite par Anna Hourman et relue par Ana Seres, membre et formatrice au sein du collectif Plan Sacha.