



# 6

FICHE  
TRANSVERSALE

---

## Violences basées sur le genre et sécurité dans les centres



# Table des matières

1. Besoins de sécurité dans les centres d'accueil.....	1
2. Rôle de la direction dans la prévention des VBG.....	2
2.1. Quelles sont mes « obligations » en tant que directeur.trice de centre d'accueil?.....	2
2.2. Mon rôle dans la protection internationale.....	3
2.3. Mon rôle dans la protection nationale.....	4
3. Des politiques de sécurité sensibles au genre.....	5
3.1. Au niveau de l'équipe du centre.....	6
3.2. Au niveau des partenaires.....	7
3.3. Au niveau des résident.e.s.....	8
4. Evaluation.....	11
5. Ressources pratiques.....	12
6. Pour aller plus loin.....	13
<b>Annexe 1</b> : Protocole de St-Truiden de prise en charge des situations de violences sexuelles dans le centre.....	<b>14</b>



# 1

## Besoins de sécurité dans les centres d'accueil

Les besoins de sécurité des victimes de violences basées sur le genre varient selon les personnes. Il est important que chacune puisse se sentir en sécurité.

Le sentiment d'insécurité peut provenir de différentes sources :

- Le vécu au pays ou durant le parcours migratoire avec des flashbacks, des révisions de la mémoire traumatique

→ Voir la fiche transversale 3 « Impacts des violences basées sur le genre sur la santé ».

- Le fait d'avoir migré avec son agresseur (en cas de violences conjugales ou de traire des êtres humains) et de dépendre de cette personne pour sa demande de protection internationale en ayant peur de dire la vérité sur les violences vécues.
- La perte de repère lors de l'arrivée dans le centre, dans un nouvel environnement avec beaucoup de promiscuité (chambres à 4 ou 6 lits, sanitaires communs, réfectoire,...).
- Du harcèlement de la part des hommes dans les centres envers les femmes ou les personnes LGBTQI+.
- La pression sociale de membres de la communauté (hommes et femmes) jugeant négativement le comportement d'autres membres de leur communauté (par exemple : femme qui décide de se faire désinfibuler, jeune femme qui décide de ne plus porter le voile, etc...).
- Du harcèlement et des agressions des hommes aux alentours des centres ou lors de leurs déplacements.

Par manque de moyens, de connaissances et/ou de temps, les politiques de sécurité au sein des centres d'accueil ont été jusque-là pensé de manière neutre en termes de genre sous les principes d'égalité entre hommes et femmes, sous-entendu ne pas faire de différence de traitement entre les hommes et les femmes. « *Ce sont tous des êtres humains, je les traite à égalité, je ne vois pas pourquoi privilégier les femmes* » soulignait un directeur de centre lors d'une formation. Les victimes de VBG de par leurs vulnérabilités ont pourtant besoin de dispositifs spécifiques et d'une attention spécifique (voir chapitre 2.1 : quelles sont mes obligations en tant que direction d'un centre d'accueil).

Il est ainsi recommandé d'analyser, comprendre les situations, sous l'angle de violences et d'inégalité de pouvoir dans les centres d'accueil avec des lunettes genre afin d'y répondre de manière structurelle pour agir en amont et ainsi prévenir les violences ou - si on n'a pas pu les prévenir - les prendre en charge de manière à ne pas pénaliser encore plus les victimes.

→ Voir la fiche transversale 1 « Genre et violences basées sur le genre ».

# 2 | Rôle de la direction dans la prévention des VBG

## 2.1. QUELLES SONT MES « OBLIGATIONS » EN TANT QUE DIRECTEUR.TRICE DE CENTRE D'ACCUEIL?

La Convention d'Istanbul<sup>1</sup> et la Directive Accueil<sup>2</sup> exigent afin d'améliorer l'accueil des victimes de violences de genre :

- une interprétation des causes de persécutions sensible au genre,
- l'obligation de prévoir des procédures d'accueil adaptées et
- le développement de services pour un accompagnement, social, psychologique, médical ou juridique adéquat.

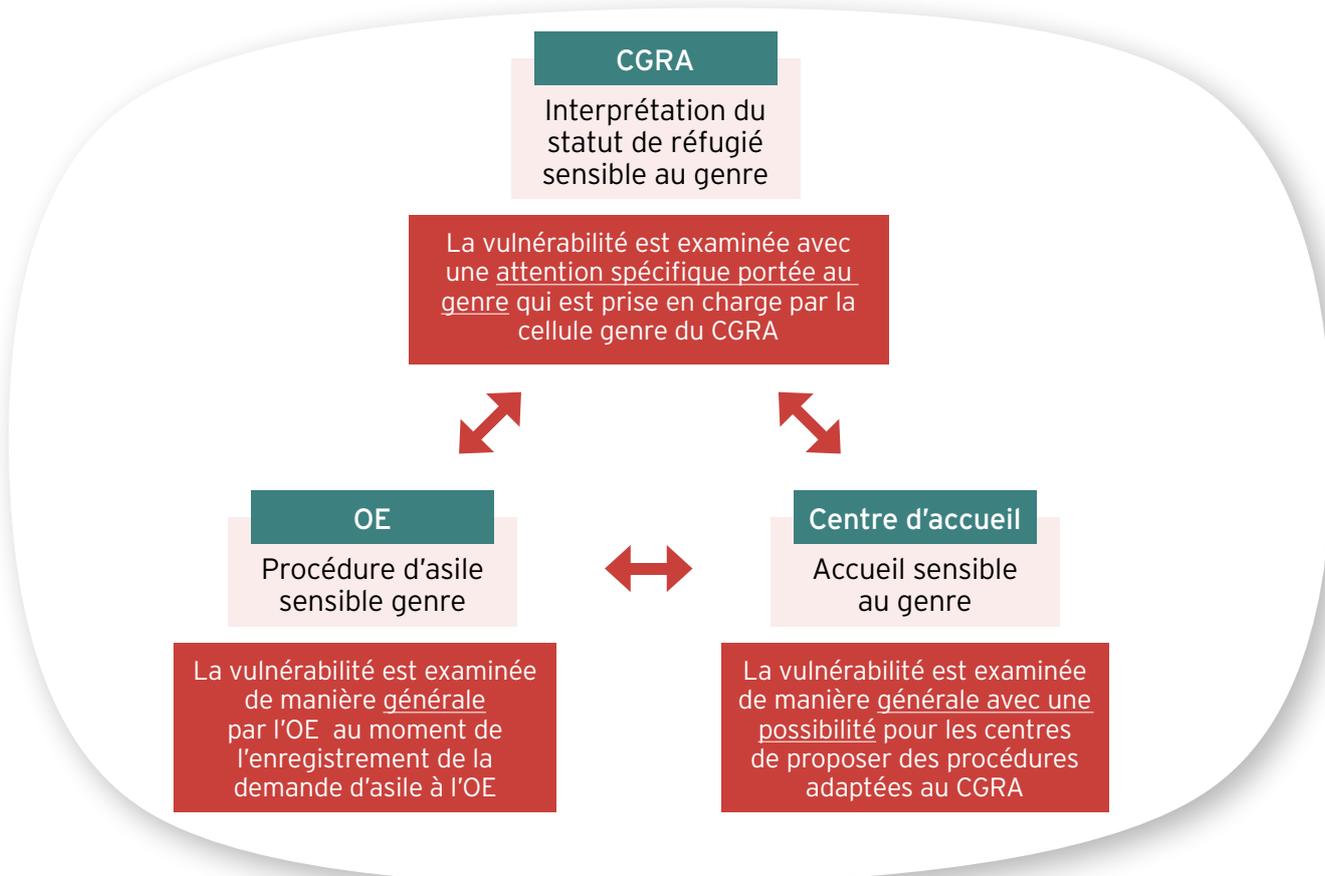


Figure 1. La vulnérabilité<sup>3</sup> au prisme du genre: les trois axes de la politique genre en matière d'asile

1 Conseil de l'Europe (2011). Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique. Pour lire la Convention d'Istanbul : <https://bit.ly/2NnINRl> (version française), <https://bit.ly/2NqZKJV> (version néerlandaise).

2 Parlement Européen (2013). Directive 2013/33/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013 établissant des normes pour l'accueil des personnes demandant la protection internationale : <https://bit.ly/2tXA94q>.

3 Pour plus d'information sur la vulnérabilité et les besoins procéduraux spéciaux voir <https://www.cgara.be/fr/asile/les-besoins-proceduraux-speciaux> et Fedasil, Service Etudes et Politiques (2018). Personnes vulnérables avec des besoins d'accueil spécifiques. Définition, identification, prise en charge.

Ces obligations ont été traduites dans un plan d'action national de lutte contre toutes les formes de violences basées sur le genre<sup>4</sup>

et le plan intra-francophone de lutte contre les violences sexistes et intra-familiales<sup>5</sup>.

## 2.2. MON RÔLE DANS LA PROTECTION INTERNATIONALE

→ Voir la fiche transversale 2 « Mesures de protection internationale et nationale concernant les violences basées sur le genre » pour toutes les références aux textes légaux.

Il découle des obligations internationales que les victimes de VBG sont considérées comme des personnes vulnérables, les centres d'accueil sont donc tenus d'adapter l'accueil à leur vulnérabilité.

Leur identification précoce permet de proposer un soutien approprié aux personnes concernées en leur permettant de répondre aux besoins procéduraux et de présenter leur demande de protection internationale de la manière la plus complète et éclairante possible et aux services de santé d'engager et de fournir à long terme un soutien médical adapté.

Pour rappel, voici les normes minimales en matière de conditions d'accueil telles qu'explicitées dans la directive révisée sur les conditions d'accueil :

- identifier les demandeurs ayant des besoins spéciaux, y compris les victimes de MGF, dans un délai raisonnable après l'entrée en vigueur de la demande (estimé à 30 jours<sup>6</sup>);

- tenir compte des préoccupations propres au sexe et à l'âge ainsi que de la situation des personnes vulnérables en ce qui concerne les conditions d'accueil dans les zones frontalières ou de transit et dans les centres d'hébergement ;
- veiller à ce que l'intérêt supérieur de l'enfant soit une considération primordiale, en particulier afin d'assurer un niveau de protection de l'enfant ;
- former le personnel travaillant dans les structures d'accueil à la prise en compte des sexospécificités, afin qu'il soit en mesure d'accompagner les personnes vulnérables telles que les victimes de violences sexuelles ;
- fournir l'aide médicale ou autre nécessaire aux personnes qui ont des besoins spéciaux en matière d'accueil, y compris des soins de santé mentale appropriés

En effet, pour être effective, la procédure d'identification doit tenir compte du tabou ou de l'incompréhension autour des VBG qui rend leur identification souvent difficile.

Dans la pratique, cependant, l'accent mis par l'Office des étrangers sur les vulnérabilités médicales fait que les risques de vulnérabilité moins visibles sont peu pris en compte, comme souligné dans l'étude de Fedasil sur les besoins d'accueil spécifiques des personnes vulnérables<sup>7</sup>.

**La formation et l'implication de tout le personnel joue un rôle dans l'identification précoce des VBG.**

4 Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes. Plan d'action national de lutte contre toutes les formes de violences basées sur le genre (2015-2019). Retrieved from [https://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/plan\\_daction\\_national\\_de\\_lutte\\_contre\\_toutes\\_les\\_formes\\_de\\_violence\\_basée\\_sur\\_le\\_genre](https://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/plan_daction_national_de_lutte_contre_toutes_les_formes_de_violence_basée_sur_le_genre).

5 Communauté française, Wallonie et Service public francophone. Plan intra-francophone de lutte contre les violences sexistes et intrafamiliales (2015-2019). Retrieved from : <http://www.egalite.cfwb.be/index.php?id=12073>.

6 « Dans les 30 jours qui suivent l'attribution de son lieu obligatoire d'inscription, la situation personnelle du/de la bénéficiaire de l'accueil sera examinée afin de déterminer si l'accueil est adapté à ses besoins spécifiques » (art. 22 de la loi du 12.01.07 sur l'accueil des demandeurs d'asile et de certaines autres catégories d'étrangers).

7 Fedasil, Service Etudes et Politiques (2018). Personnes vulnérables avec des besoins d'accueil spécifiques. Définition, identification, prise en charge. Retrieved from : [https://www.asylumineurope.org/sites/default/files/resources/fedasil\\_etude\\_personnes\\_vulnérables.pdf](https://www.asylumineurope.org/sites/default/files/resources/fedasil_etude_personnes_vulnérables.pdf).

### 2.3. MON RÔLE DANS LA PROTECTION NATIONALE

Tel que souligné par le Comité directeur des droits de l'homme du Conseil de l'Europe dans son rapport sur les mutilations génitales et les mariages forcés,

*« beaucoup d'actes de violence contre les femmes sont commis par des membres de la famille, des partenaires intimes et les sentiments de honte, de crainte et d'impuissance inhérents à cette situation expliquent le faible nombre d'infractions signalées, et donc le recours limité aux services de protection et de soutien. Refuser d'accorder une protection ou un soutien dans ces conditions va à l'encontre du principe d'autonomisation (empowerment)<sup>8</sup>. »*

Il est dans la responsabilité de la direction des centres de mettre en place des dispositifs favorisant la protection des victimes de violences de genre dans le centre ou aux alentours des centres.

Le secret professionnel peut être levé sous certaines conditions en cas de danger imminent.

→ Voir la fiche transversale 2 « Mesures de protection internationale et nationale concernant les violences basées sur le genre ».

Il y a également une obligation des fonctionnaires publics (comme Fedasil) de rapporter une infraction au procureur du Roi<sup>9</sup>.

Or dans le contexte actuel, peu de centres d'accueil sont dotés de protocoles internes sur les différentes étapes et actions à prendre en cas de violences sexuelles ou des violences conjugales.

→ Voir en annexe 1. L'exemple de protocole du Centre Fedasil de St-Truiden en cas de violences sexuelles et voir la fiche spécifique 6 « Violences entre partenaires et asile » pour les dispositions à prendre en cas de violences conjugales pour des familles avec ou sans enfants.

Il est primordial que chaque direction de centre se dote de ces **protocoles de protection en cas d'urgences vitales liées à des violences sexuelles, psychologiques ou conjugales** tant en matière de démarches à entreprendre auprès de services externes que la mise en œuvre de modalités de protection en termes de modalités d'accueil.

Il est important de savoir que lorsque le Parquet est saisi<sup>10</sup>, il devient alors plus compliqué pour les responsables du centre de bénéficier d'une transmission d'informations sur la suite de la procédure. Certains auteurs peuvent être relâchés très vite et vont essayer de localiser la victime pour lui faire subir des représailles. La mise en sécurité de la victime - tout en respectant sa volonté - est primordiale.

8 Conseil de l'Europe (2017). Guide des bonnes pratiques visant à prévenir et à combattre les mutilations génitales féminines et le mariage forcé, Comité directeur pour les droits de l'Homme, 87e réunion, 6-9 juin 2017, p.58.

Retrieved from : <https://rm.coe.int/guide-des-bonnes-pratiques-visant-a-prevenir-et-a-combattre-les-mutila/1680762aff>

9 Art. 29 du code pénal. Toute autorité constituée, tout fonctionnaire ou officier public, qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquerra la connaissance d'un crime ou d'un délit, sera tenu d'en donner avis sur-le-champ au [procureur du Roi] près le tribunal dans le ressort duquel ce crime ou délit aura été commis ou dans lequel [l'inculpé] pourrait être trouvé, et du transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs.

10 Voir la fiche Fiche transversale 2 Protection internationale et nationale.

Outre le plan d'action pour prévenir et agir face aux violences de genre, il est aussi de la responsabilité de l'agence fédérale et des directions d'avoir des politiques internes de protection des enfants opérationnalisées au sein des centres d'accueil accueillant des

MENA et des familles avec enfants (voir l'encadré 1) en vertu de l'article 19 de la convention internationale des droits de l'enfant (CIDE)<sup>11</sup> et de l'article 22bis de la Constitution belge<sup>12</sup>.

### Encadré 1. Recommandations spécifiques en matière de protection des enfants

- Avoir une politique interne de protection des enfants, validée par le siège qui reprend les différentes formes de maltraitements infantiles avec les conduites à tenir. Cette note décrit également les responsabilités et les procédures pour les membres de la direction, l'équipe salariée, les bénévoles, les stagiaires et les personnes vacataires impliqués dans l'organisation et le soutien qu'ils et elles doivent recevoir en termes de formation et supervision pour accomplir leur mission de protection des enfants. Les normes de protection des enfants dans ce document de politique interne doivent être compatibles avec les 10 principes européens pour la protection des enfants.
- Distribuer cette note à toute personne travaillant dans le centre.
- S'assurer que les personnes qui travaillent auprès des enfants ont reçu une formation adéquate pour respecter les principes de protection des enfants et ont donné un extrait de cahier judiciaire au moment de leur embauche.
- Veiller à créer un cadre adéquat à l'accueil des enfants seul.e.s ou accompagné.e.s, lors des entretiens individuels et des activités (attitudes à avoir vis-à-vis de l'enfant, intégration de l'enfant dans le processus, confort physique,...).
- S'assurer qu'une personne a été désignée comme référente Enfants et qu'on lui donne les moyens de suivre des formations et supervisions régulières pour assurer sa fonction.
- Avoir un protocole d'urgence validé par la direction avec les numéros utiles à appeler dans le réseau local pour les différents types de violences : police, ONE, SAJ, SOS enfants, associations spécialisées (MGF, mariage forcé, traites des êtres humains,...).

<sup>11</sup> Article 19 de la CIDE, voir <https://www.unicef.fr/dossier/convention-internationale-des-droits-de-lenfant>.

<sup>12</sup> Article 22bis de la Constitution belge, voir <http://inforjeunes.eu/articles-22-22-bis-et-28-de-la-constitution-belge>.



# 3 | Des politiques de sécurité sensibles au genre

« Les victimes de VBG ne peuvent assumer seules la responsabilité de se protéger »

Directeur d'un centre lors d'une formation

Ne pas intervenir face à une VBG ou suspicion de VBG, c'est de la non-assistance à personne en danger mais alors comment intervenir ?

A partir d'une analyse de risque, il faut penser des **plans d'action sur l'égalité de genre dans les centres d'accueil** avec l'appui

d'expert.e.s, d'institutions et d'organisations spécialisées : ces plans impliquent une politique proactive et participative autour de la prévention et la protection de la violence. Le plan d'action est une synergie entre sécurité et prévention et doit avoir des actions pro-actives de prévention et ne pas être seulement réactif à des faits de violences.

## VERS UNE SYNERGIE ENTRE SÉCURITÉ ET PRÉVENTION

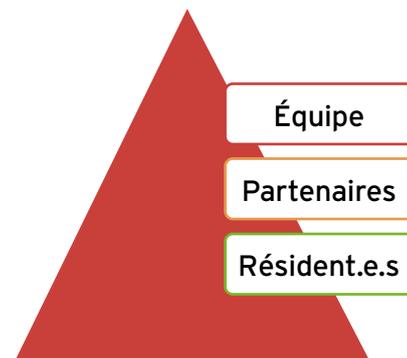
### Comment construire un plan d'action sur l'égalité de genre au sein du centre ?

A partir de constats (occupation des espaces, prises de paroles, récits d'exil, invisibilité, fréquentation des cours, exercice effectif aux services communautaires...), le centre peut mieux appréhender le rôle du genre dans les besoins et les spécificités des résident.e.s en matière de sécurité et d'égalité

Dans cet objectif, une **formation et l'implication effective du personnel** sont les clés de voûte pour comprendre les enjeux et mécanismes. Ensuite, une **méthodologie d'accompagnement** doit être mise en place tenant compte de la dimension collective du centre et du suivi individuel.

La **communication** entre les différents intervenant.e.s doit également être au cœur de la stratégie.

Plan de prévention et protection des VBG dans le centre ou aux alentours du centre



Le plan d'action doit régulièrement être évalué de manière participative avec les résident.e.s, l'équipe et les partenaires et faire l'objet d'un suivi récurrent et adaptatif.

### 3.1. AU NIVEAU DE L'ÉQUIPE DU CENTRE

#### Former, impliquer son équipe

##### Objectif

Former le personnel œuvrant auprès des victimes de VBG<sup>13</sup> mais également tous les autres membres du personnel (surveillance de nuit, accueil, catering, ...) pour les préparer à identifier les VBG afin de les rapporter aux services compétents.

##### Moyens pris par la direction

- **Formation continue, sensibilisation de l'équipe au repérage et à l'identification des violences basées sur le genre.**
- **Cadre de travail clair** (confidentialité, modalités de référencement, interdiction de la violence, du sexisme ou du racisme de la part de quiconque : résident.e, équipe, visiteur.se, volontaire...).
- **Espaces d'intervision, d'échange et d'écoute** au sein de l'équipe et des partenaires en cas de problème (voir point 3.2).
- **Promotion du travail en réseau.**

##### Exemples

- **Atelier de formation annuel pour tout le personnel des centres d'accueil** sur les besoins spéciaux pour les personnes vulnérables : les techniques d'entretien, la diversité culturelle, les symptômes de torture ou autres expériences traumatiques, le Protocole d'Istanbul, les bonnes pratiques dans les autres pays et le cadre légal européen.<sup>14</sup>
- **Personnes de contact en interne et en externe** : il est très important pour assurer la sécurité des victimes et du personnel de savoir qui contacter en interne et en externe en cas d'urgence vitale. Les protocoles d'urgences doivent donc être très opérationnels avec des numéros de

téléphones des services utiles : police, parquet, SAJ, SOS enfants et mis à jour régulièrement (voir en annexe 1, l'exemple de protocole en cas de violences sexuelles du centre de Fedasil de St-Truiden).

- **Mesures institutionnelles au niveau RH** : assurer une accessibilité de membres du personnel des deux sexes, tendre à une parité hommes/femmes au niveau des équipes des centres, mettre à disposition des interprètes formées aux violences basées sur le genre, donner la possibilité d'avoir des médecins femmes pour les femmes victimes de violences sexuelles. Le Lobby européen des femmes a développé des check-lists sur les différentes mesures à prendre au niveau institutionnel.<sup>15</sup>

#### Bien-être de l'équipe

##### Objectif

Mettre en place un environnement de travail sécurisant, non discriminatoire et inclusif.

##### Moyens pris par la direction

- **Prendre en compte le sentiment de sécurité des employé.e.s** pour l'inclure dans l'élaboration et la mise en œuvre du plan de prévention et protection
- **Prendre toute mesure de sanction envers toute personne** (résident.e, équipe, volontaire, partenaire), **tenant des propos ou posant des actes sexistes, harcelant ou discriminant.**
- **Organiser les modalités d'échange au sein de l'équipe.**
- **Prévoir des mécanismes de référencement interne** en cas de situations critiques allant au-delà du cadre/mandat du centre.

13 Art. 25 de la directive sur les conditions d'accueil (DIRECTIVE 2013/33/UE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL du 26 juin 2013 établissant des normes pour l'accueil des personnes demandant la protection internationale (refonte).

14 « Le personnel chargé des victimes de torture, de viol et d'autres violences graves a eu et continue à recevoir une formation appropriée concernant leurs besoins et est tenu par les règles de confidentialité prévues dans le droit national, en ce qui concerne les informations dont il a connaissance du fait de son travail ». art. 25.2 de la DIRECTIVE 2013/33/UE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL du 26 juin 2013 établissant des normes pour l'accueil des personnes demandant la protection internationale (refonte).

15 European Women's Lobby (2016). From conflict to peace? #womensvoices. Recommendations on preventing & combating violence against refugee women & girls on the move, page 10. Retrieved from: <https://www.womenlobby.org/IMG/pdf/womensvoicesfinalforweb-2.pdf>.



## Exemple de selfcare

→ Voir la fiche transversale 4 « Entretien individuel » qui consacre un chapitre sur le self-care.

### PRENDRE SOIN DE SOI (AUTOCUIDADO, SELFHELP)

- Se former.
- Travailler en réseau.
- Avoir des endroits informels au travail pour se « défouler ».
- Avoir des supervisions d'équipe.
- Des supervisions individuelles.
- Réaliser des exercices de stabilisation (par ex. yoga, relaxation...).
- Réaliser des rituels pour marquer la fin de sa journée de travail.



Figure 2 : Prendre soin de soi  
Sources : OIM, Le Monde selon les femmes (2018)<sup>16</sup>

## 3.2. AU NIVEAU DES PARTENAIRES

### Objectif

Favoriser la coopération en interne des acteurs impliqués dans l'identification et le suivi (services social et médical) mais aussi avec les services externes comme les avocat.e.s, psychologues, associations spécialisées dans les différents types de violence, les services d'aide à la jeunesse, les équipes de polices chargées des violences dans le couple ou violences liées à l'honneur, etc.

### Moyens pris par la direction

- **Créer une cellule de vigilance multidisciplinaire** (action/prévention) sur la violence de genre.
- **Mettre en place des réunions de coordination** pour assurer un lien entre le service médical et social avec les personnes ressources VBG, LGBTQI+, TEH et MGF (communication interne).
- **Disposer de listes mises à jour régulièrement** avec les partenaires externes et organiser des **réunions annuelles** de coordinations (communication externe).
- **Accorder un temps de travail nécessaire au travail en réseau.**
- **Intégrer l'approche VBG dans les plans d'action.**

<sup>16</sup> OIM et Le monde selon les femmes (2019). Les violences sexuelles basées sur le genre dans un contexte de migration. Bruxelles. Retrieved from <http://www.mondefemmes.be/pdf/mf-vsbg-web.pdf>.

### 3.3. AU NIVEAU DES RÉSIDENT.E.S

#### Objectif

Mettre en place une politique d'égalité de genre de manière transversale, dans la vie quotidienne des résident.e.s, dans les suivis individuels ou les activités collectives.

#### Moyens pris par la direction

##### DANS LE CENTRE<sup>17</sup>

- **Infrastructures** : organisation des sanitaires pour une séparation stricte f/h; couloirs et/ou blocs non mixtes (séparation f/h) ; bon éclairage des bâtiments, des couloirs, des voies d'accès, abords éviter d'avoir les mêmes ailes/couloirs pour hommes et femmes isolées, garantir l'accès à des espaces de détente non mixtes pour y permettre le sentiment de sécurité.
- **Renforcement du règlement intérieur** sur l'interdiction de toutes les formes de discrimination et de violence verbale et non verbale, avec une attention particulière sur les formes de violence sexuelle. Informer les résident.e.s à leur arrivée sur ce règlement intérieur et sur le droit de plainte individuelle et les droits de défense en cas de sanctions, sur leurs droits à l'égalité et à la sécurité, sur la distribution des montants d'argent à chaque membre du couple. Indiquer aux femmes les personnes de confiance en cas de problème.
- **Cadre de sécurité** : règles et application de sanctions (référence au cadre légal), donner un sifflet aux femmes pour signaler un danger, donner des cartes de visite d'urgence avec les numéros d'urgence (voir figure 3), encourager les formations d'auto-défense féministe.

**URGENCE** : 101 (police) ou 112 (gratuit)

Planning familial : 02 51 50 404

Médical/droits/violences

ISALA : 0472 35 30 58 - Exploitation sexuelle

La Voix des femmes : 02 218 77 87

-droits/mariage/violences

SOS Viol : 0800 98 100 (gratuit)

Ecoute Violence : 0800 30 030 (gratuit)

+ Centre Croix-Rouge « Pierre Bleue » : 082 61 05 20

Figure 3. Exemple de carte de visite d'urgence (facile à garder en toute discrétion) distribuée aux résidentes au centre Croix-Rouge Pierre-Bleue.

- **Communication autour de la violence pour oser en parler** : des **affiches** des différentes associations spécialisées dans les salles d'attente du bureau médical ou social (sur les mariages forcés, les mutilations génitales, les violences conjugales, les violences sexuelles,...) ou des **vidéos** en boucle peuvent aider les victimes à aborder la question lors des entretiens individuels. Le centre peut aussi expliciter en image les différentes formes de violences, organiser des ateliers créatifs pour libérer la parole.
- **Entretiens séparés pour les couples** : Les femmes peuvent être des victimes de violences intrafamiliales comme un mariage forcé qui implique souvent de la violence sexuelle et de la violence conjugale. Le cas échéant, si c'est le mari qui fait la demande d'asile, il convient de permettre à sa femme d'exprimer - dans le cadre d'une demande séparée - des craintes de persécution liées à sa situation personnelle, à savoir les violences subies dans le cadre du mariage forcé. Systématiser les entretiens individuels (social, médical) pour les couples en le mettant dans le règlement intérieur du centre permet d'éviter la désapprobation du mari violent.

17 Croix-Rouge de Belgique (Centre Yvoir Pierre Bleue). Rondiat, B. (2018). « Femmes demandeuses d'asile - Besoins spécifiques », in La Voix des femmes, *Femmes primo-arrivantes : vers une meilleure intégration. Guide méthodologique et Pédagogique*, Retrieved from <https://bit.ly/2RTSVlr>.

- **Entretien individuel des mineur.e.s accompagné.e.s** : ces dernier.ère.s oseront rarement parler devant leur parents de VBG. Il est recommandé de clarifier pour votre personnel dans le règlement les conditions dans lesquelles ces dernier.ère.s doivent être vu.e.s seul.e.s en entretien social et de rappeler les informations protégées par le secret professionnel vis-à-vis des parents<sup>18</sup>.
- **Enregistrement systématique et uniformisé des violences basées sur le genre** : cela permet d'adapter les comportements, cibler les victimes potentielles et les lieux de commission des infractions par exemple en mettant en place des rondes.
- **Accès à la justice**
  - le dépôt de plainte reste une épreuve et dans certaines situations, le-la responsable du centre d'accueil peut faire un signalement auprès de la police locale (avec l'accord de la victime). Par exemple, un centre d'accueil signale à la police qu'une résidente a été victime d'un attentat à la pudeur<sup>19</sup> ;
  - la police peut intervenir dans des situations urgentes sans nécessairement un dépôt de plainte, par exemple la présence de prédateurs aux abords des centres. Outre l'analyse d'éventuelles investigations complémentaires, cela peut appuyer un besoin croissant de « rondes » de la part de la police locale<sup>20</sup>;
- **Argent de poche** : distribué à chaque personne majeure (et non seulement mari implicitement considéré comme le au chef de famille) pour donner une autonomie financière aux femmes et illustrer l'accès aux ressources.
- **Services communautaires** : prise en compte de l'accessibilité des services communautaires par les femmes (horaire, montant, pénibilité non genrée) pour permettre une égalité dans les revenus. Ainsi organi-

ser des services communautaires à l'heure où les femmes seules avec enfants doivent préparer les enfants pour partir à l'école les défavorisent. Déconstruire la représentation des tâches communautaires pensées genrées (qui ne seraient attribuées qu'aux hommes ou qu'aux femmes).

- **Moyens de déplacement** : prévoir suffisamment de moyens de transports (tickets ou navette organisée par le centre si pas de transport public) pour éviter que des prédateurs sexuels proposent aux femmes ou aux enfants des navettes entre le centre et la gare.
- **Formations** : prévoir des garderies pour enfants non scolarisables pour permettre aux femmes de suivre des formations, de faire du volontariat ou de travailler.
- **Couts liés aux règles** : prévoir un budget ou des dotations spécifiques adaptées de protections hygiéniques pour les femmes.
- **Langue** : s'assurer de la disponibilité de traducteurs et traductrices formé.e.s aux violences de genre pour les entretiens individuels.
- **Echanges de savoir, soutien par les pairs** : démontrer les capacités, valoriser les savoirs, soutenir les moyens d'autonomisation (apprentissage du vélo, cours de langues, 1ers soins, etc.).
- **Activités collectives** (intra-muros ou extra-muros dans les locaux des partenaires) : prévoir des groupes non mixtes pour libérer la parole et promouvoir l'empowerment : espace groupe de parole femmes, ateliers avec des filles MENA, atelier avec des garçons sur la sensibilisation aux violences de genre, atelier hommes pour discuter des masculinités, ...

→ Voir la fiche transversale 5  
« Conduites d'ateliers collectifs ».

18 Selon le code de déontologie, « Il existe un droit de dénoncer certains délits contre ou s'il existe un danger grave et imminent pour des mineurs, si vous les avez constatés vous-même ou appris par la victime et qu'il vous est impossible d'apporter vous-même l'aide adéquate. Il s'agit ici d'un droit de dénoncer, pas d'une obligation (art. 458bis du Code pénal); » Arrêté ministériel du 19 DECEMBRE 2013 fixant le code de déontologie pour les membres du personnel des structures d'accueil pour les demandeurs d'asile.

19 Selon les circulaires (violence entre partenaires par exemple), la police doit envoyer le signalement au Parquet qui peut décider d'entendre les parties ainsi que la personne mise en cause. Le cas échéant, il peut être ajouté lors de la déposition à la police les raisons pour lesquelles une audition de cette dernière devrait être évitée, voir fiche transversale 2 Protection internationale et nationale.

20 Voir fiche transversale 2 Protection internationale et nationale.



## AUX ABORDS DU CENTRE

- **Prise de conscience des agressions, harcèlements possibles à l'extérieur du centre** : riverains, prédateurs sexuels qui proposent des lifts entre la gare et le centre, harcèlement dans les transports publics, proxénétisme, exhibitionnisme, chantages sur les papiers...
- « **Marche exploratoire** » : méthodologie pour connaître les lieux où les femmes se sentent en insécurité. Partant du principe que ce sont les femmes qui vivent dans le centre qui savent le mieux comment elles y vivent, cette marche permet d'identifier en quoi les lieux doivent être d'adaptés pour répondre aux besoins de sécurité des résidentes. Un photolangage, est utilisé pour identifier ce qu'est le sentiment de sécurité et d'insécurité et ensuite les plans du centre sont examinés. Les résidentes y notent les endroits où elles ne se sentent pas en sécurité et les raisons. Le groupe se déplace à ces différents endroits pour qu'elles montrent les endroits d'insécurité et apportent des propositions concrètes. Depuis 2018, ces marches exploratoires sont devenues obligatoires dans tous les centres francophones Croix-Rouge. Les marches sont réalisées régulièrement pour permettre une implication des femmes des différentes communautés et ajuster avec les temps les besoins en sécurité. Les marches sont suivies d'un rapport identifiant les propositions d'amélioration, rapport qui est remis à la direction du centre pour un suivi annuel.
- **Collaboration avec autorités locales** pour mettre en place des protocoles d'intervention.
- **Ateliers préventifs** (comment fixer ses limites ou comment agir, ce qui est admis, consenti, aborder les droits).
- **Orientation vers des services externes.**

# 4 | Evaluation

Il est important lors de l'élaboration du plan d'action de prévention et protection de choisir avec l'équipe des **indicateurs quantitatifs et qualitatifs** qui serviront à évaluer la mise en œuvre du plan.

Exemples d'indicateurs :

- aménagement espaces,
- règlement d'ordre intérieur (ROI) adapté,
- plan formation incluant des formations sur le genre et les VBG avec nombre croissant de personnel formé,
- convention de partenariat avec des associations spécialisées

La **collaboration avec les partenaires extérieurs** devra aussi être évaluée : prévoir pour cela une réunion annuelle et réaliser ensemble une analyse SWOT, y inclure la voix des femmes

L'évaluation doit être participative et le **degré de satisfaction des résident.e.s** mesuré. Un outil très pratique est le diagramme araignée évolutif qui peut être rempli par les résident.e.s (voir figure 4).

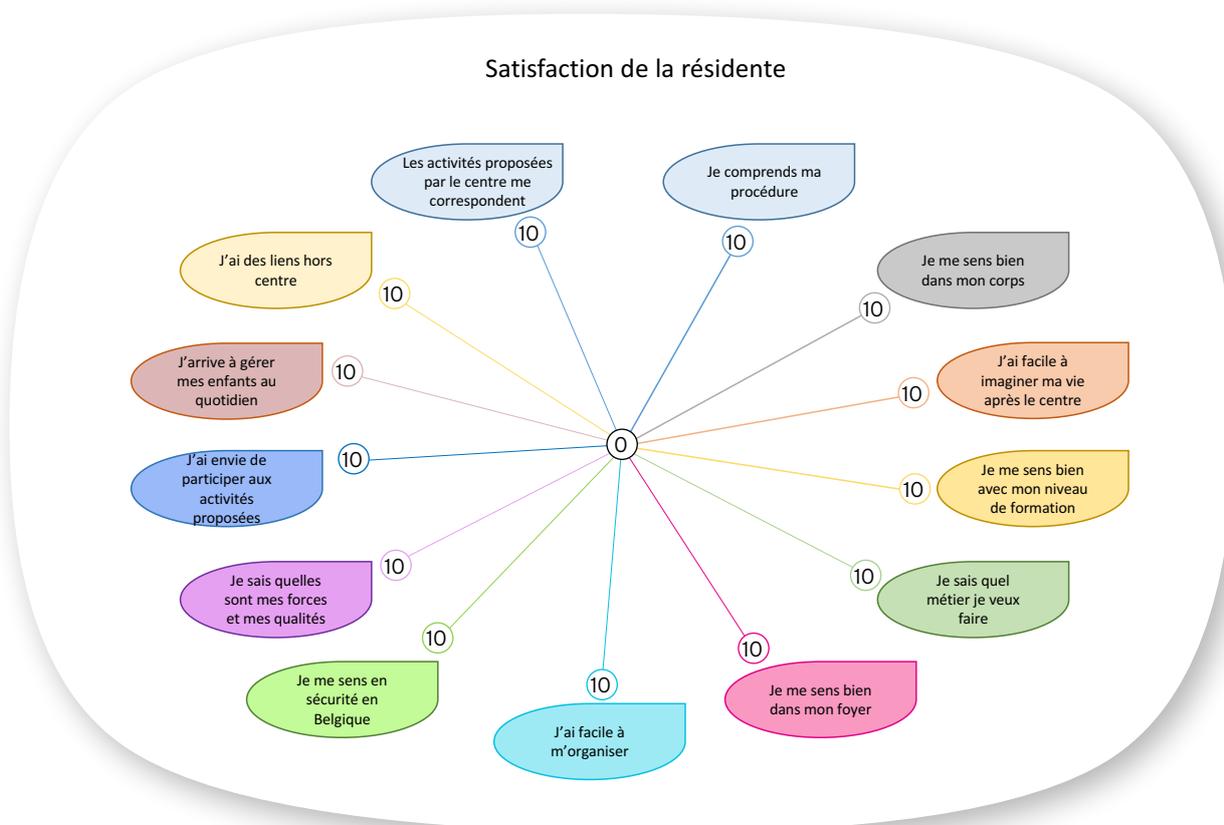


Figure 4 : Diagramme araignée pour évaluer le niveau de bien-être des résidentes, Centre de Pierre-Bleue, Croix-Rouge francophone.<sup>21</sup>

<sup>21</sup> Pour plus d'information contacter le centre Pierre Bleue : <https://accueil-migration.croix-rouge.be/centres/pierre-bleue>.



# 5

## Ressources pratiques

La Nederlandstalige Vrouwenraad en collaboration avec la CFFB et l'IEFH a édité une petite brochure avec des **trucs et astuces** pour un accueil respectant une approche genre.

- ↳ Nederlandstalige Vrouwenraad (2010). Asile et migration : l'accueil des femmes dans les centres. Trucs et astuces pour une « approche genre ». Bruxelles, NVR avec le soutien du CCFB et de l'IEFH. Retrieved from [https://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/vrouwen\\_en\\_collectieve\\_opvang\\_bij\\_asiel\\_en\\_migratie](https://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/vrouwen_en_collectieve_opvang_bij_asiel_en_migratie)



Pharos, une organisation des Pays-Bas, a réalisé plein d'**outils pédagogiques** à destination des équipes médicales et sociales des centres d'accueil et des résident.e.s dans différentes langues.

- ↳ Outils à retrouver dans leur banque de données. Retrieved from <https://www.pharos.nl/thema/gezondheid-vluchtelingen-asielzoekers-en-statushouders>



Le Lobby européen des femmes propose plusieurs **check-lists** sur les équipements, les ressources humaines, etc...pour des centres d'accueil avec une approche genre :

- ↳ European Women's Lobby (2016). From conflict to peace? #womensvoices. Recommendations on preventing & combating violence against refugee women & girls on the move. Retrieved from [https://www.womenlobby.org/IMG/pdf/\\_womensvoicesfinalforweb-2.pdf](https://www.womenlobby.org/IMG/pdf/_womensvoicesfinalforweb-2.pdf)





# 6

## | Pour aller plus loin

- ↳ Croix-Rouge de Belgique (Centre Yvoir Pierre Bleue). Rondiat, B. (2018). « **Femmes demandeuses d'asile - Besoins spécifiques** », in La Voix des femmes, Femmes primo-arrivantes : vers une meilleure intégration. Guide méthodologique et Pédagogique, Retrieved from <https://bit.ly/2RTSVlr>
- ↳ Fedasil, Service Etudes et Politiques (2018). **Personnes vulnérables avec des besoins d'accueil spécifiques. Définition, identification, prise en charge.** Retrieved from : [https://www.asylumineurope.org/sites/default/files/resources/fedasil\\_etude\\_personnes\\_vulnerables.pdf](https://www.asylumineurope.org/sites/default/files/resources/fedasil_etude_personnes_vulnerables.pdf)
- ↳ Nederlandstalige Vrouwenraad (2010). **Asile et migration : l'accueil des femmes dans les centres. Vers une politique d'accueil sensible au genre. Rapport final de la recherche.** Bruxelles, NVR avec le soutien du CCFB et de l'IEFH. Retrieved from [https://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/vrouwen\\_en\\_collectieve\\_opvang\\_bij\\_asiel\\_en\\_migratie](https://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/vrouwen_en_collectieve_opvang_bij_asiel_en_migratie)
- ↳ Oliveira C, Keygnaert I, do Rosário M, Martins O and Dias S. **Assessing reported cases of sexual and gender-based violence, causes and preventive strategies, in European asylum reception facilities, Globalization and Health (2018).** Retrieved from <https://globalizationandhealth.biomedcentral.com/track/pdf/10.1186/s12992-018-0365-6>

## ANNEXE 1

**PROTOCOLE DE ST-TRUIDEN DE PRISE EN CHARGE DES SITUATIONS DE VIOLENCES SEXUELLES DANS LE CENTRE**

Phase 0	Phase 1				
Soupçon	<b>1. Signalement à la direction</b> <b>2. Évaluation de la situation, par 2 personnes au minimum, sur la base des schémas ci-dessous.</b>				
Révélation					
Constatacion	<b>Système des drapeaux</b>				
	CRITERE	DRAPEAU VERT	DRAPEAU JAUNE	DRAPEAU ROUGE	DRAPEAU NOIR
	<b>CONSENTEMENT MUTUEL</b>	Consentement mutuel clair	Consentement mutuel confus	Aucun consentement mutuel	Absence répétée de consentement mutuel
	<b>NOTION DE PLEIN GRÉ</b>	Volontaire (absence de contrainte / coercition)	Légère contrainte ou pression	Recours à la manipulation, au chantage, à la force, à la séduction	Recours répété à l'agression, à la violence ou à la menace d'en commettre
	<b>ÉGALITÉ (DE POUVOIR)</b>	Partenaires égaux	Légère inégalité en termes de maturité, d'âge, d'intelligence...	Inégalité plus importante	Inégalité plus importante répétée
	<b>ADÉQUATION EN TERMES D'ÂGE ET DE DÉVELOPPEMENT</b>	Au moins 20 % des enfants et des jeunes adoptent ce comportement Tâche de développement spécifique	Comportement d'enfants ou de jeunes légèrement plus jeunes ou plus âgés	Comportement d'enfants ou de jeunes présentant une plus grande différence d'âge	Comportement d'enfants ou de jeunes présentant une grande différence d'âge
	<b>ADÉQUATION EN TERMES DE CONTEXTE</b>	Le comportement ne perturbe personne	Le comportement est légèrement offensant (impoli)	Le comportement est clairement offensant (blessant ou insultant).	Le comportement est gravement offensant (choquant).
	<b>RESPECT DE SOI</b>	Le comportement n'est pas autodestructeur ou est bon pour l'estime de soi.	Le comportement peut être autodestructeur.	Le comportement génère des dommages physiques, émotionnels ou psychologiques.	Le comportement génère de graves dommages physiques, émotionnels ou psychologiques.
	<p><b>Sur le plan pénal :</b> Tous les actes sexuels impliquant de la violence, des menaces ou d'autres formes de contrainte sont des délits. La loi prévoit des âges minimaux pour pouvoir donner son consentement. Donc, même en cas de consentement, les actes sexuels avec des personnes âgées de moins de 16 ans ou de 14 ans sont répréhensibles.</p>				
	<b>Age / Situation</b>	<b>-14 ans</b>	<b>14 ou 15 ans</b>	<b>16 ans ou plus</b>	
	<b>Sans pénétration</b>	Attentat à la pudeur	Attentat à la pudeur	Aucun délit	
	<b>Pénétration</b>	Viol	Attentat à la pudeur	Aucun délit	
	<b>3. Actions immédiates</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>Services de secours (police, médecin, urgences, etc.)</li> <li>Aide médicale</li> <li>Sécurité (time-out, transfert, changement de chambre, walki, etc.)</li> <li>Informé le directeur régional (par la direction)</li> </ol>				



Phase 2	Phase 3
<p>1. Concertation interne : le/la collaborateur•trice qui a effectué le signalement, le service médical, l'assistant•e social•e ou l'accompagnateur•trice et au moins un membre de la direction.</p> <p>a. Une personne est désignée comme personne de référence (centralisation des informations, coordination des actions, interlocuteur•trice de la police, etc.)</p> <p>b. Sur la base du système des drapeaux et du cadre directif, on procède à une évaluation et on convient d'actions à mener.</p> <p>c. Un avis extérieur est demandé éventuellement (Sensoa, CAW, Solentra, ONE, police, etc.)</p> <p>d. Assistance aux résident•es concernés:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. Accompagnement interne (le système des drapeaux et le cadre directif des relations et la sexualité servent de guide à cet égard)</li> <li>ii. Accompagnement vers une assistance</li> <li>iii. Accompagnement durant le traitement par la police (la personne de référence pour la police est XXX, et spécifiquement pour la jeunesse et les mœurs, il s'agit de XXXX)</li> </ul> <p>e. Soutien par les collaborateurs</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. Équipe chargée de la gestion du stress</li> <li>ii. IDEWE</li> <li>iii. Personne de confiance</li> <li>iv. SISU</li> </ul> <p>f. Évaluation destinée à restaurer la viabilité</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. Mesure interne (sanction, déménagement interne, time-out ...)</li> <li>ii. Mesure d'ordre, transfert, exclusion</li> </ul> <p>g. Communication</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. Collaborateurs : appliquer délibérément le code de déontologie !</li> <li>ii. Rapporter les incidents (<a href="mailto:incident@fedasil.be">incident@fedasil.be</a>, str_staffdienst toujours en cc)</li> <li>iii. Presse : suivre les directives générales, au besoin demander l'avis du service de communication FHQ</li> <li>iv. Communication aux résident•es (need to know)</li> </ul> <p>h. Règles relatives au suivi : réunion suivante + évaluation</p>	<p>1. Mise en œuvre des actions convenues dans le cadre de la concertation interne</p> <p>2. La personne de référence transmet toutes les nouvelles informations aux collaborateurs•trices concerné•es</p> <p>3. La personne de référence planifie au besoin une réunion de concertation supplémentaire</p> <p>4. Le rapport des incidents est actualisé si cela s'avère nécessaire</p> <p>5. Évaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Cette situation a-t-elle fait l'objet d'un suivi approprié dans tous ses aspects ?</li> <li>b. Tous les collaborateurs•trices concerné•es ont-ils•elles été suffisamment soutenu•es ?</li> <li>c. Cette situation révèle-t-elle des aspects à améliorer au niveau de la politique mise en œuvre ; si oui : adapter le cadre des relations et de la sexualité.</li> </ul>



## Publié à Bruxelles en décembre 2019

Cette fiche « Violences basées sur le genre et sécurité dans les centres » fait partie d'un ensemble de 15 fiches destinées aux professionnel.le.s du réseau d'accueil pour mieux comprendre les violences de genre dans le cadre de l'asile et agir en conséquence.

Cette publication a été élaborée, produite, éditée et publiée par le GAMS Belgique, en partenariat avec Intact et l'European Family Justice Center Alliance (EFJCA) avec la contribution de plusieurs associations (isala asbl, La Voix des femmes asbl, Le Monde selon les femmes asbl, Merhaba vzw, Payoke vzw, SOS Viol asbl), dans le cadre du projet « Gender-Based Violence and Asylum : an integrated approach ». Le projet a été financé par le programme Asylum, Migration and Integration Fund (AMIF) de la Commission européenne (D.G. Migration and Home Affairs).

L'ensemble des fiches et des personnes qui ont contribué à ce travail peut se retrouver sur le lien [www.gbv-asylum-hub.be](http://www.gbv-asylum-hub.be) 

## Editeur responsable



### GAMS Belgique - GAMS België

Rue Gabrielle Petit, 6 - 1080 Bruxelles  
[www.gams.be](http://www.gams.be)  
[info@gams.be](mailto:info@gams.be)

Cette fiche a été réalisée avec la collaboration d'Evelyne Dogniez et de l'expérience du **Centre Pierre Bleue de la Croix-Rouge** francophone de Belgique.



## Soutien financier



Towards a more integrated migration policy, made possible by the AMIF



## Partenaires