



Circulaire

du 13/09/2021

PRÉVENTION ET LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT ET LES VIOLENCES SEXUELLES AU SEIN DES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE PROMOTION SOCIALE

La « Fédération Wallonie-Bruxelles » est l'appellation désignant usuellement la « Communauté française » visée à l'article 2 de la Constitution.

| | |
|----------------------|---------------------------|
| Type de circulaire | circulaire administrative |
| Validité | à partir du 01/09/2021 |
| Documents à renvoyer | non |

| | |
|-----------------------|---|
| Information succincte | La présente circulaire rappelle les missions des établissements et pouvoirs organisateurs, ainsi que le cadre légal en matière de lutte contre le harcèlement, les violences et discriminations. Elle présente également les services d'aide à disposition des victimes et auteurs en FW-B. |
|-----------------------|---|

| | |
|-----------|---------------------------------------|
| Mots-clés | harcèlement, violence, discrimination |
|-----------|---------------------------------------|

Etablissements et pouvoirs organisateurs concernés

| Réseaux d'enseignement | Unités d'enseignement | |
|--|-----------------------------|---|
| Wallonie-Bruxelles Enseignement | Promotion sociale supérieur | Internats supérieur |
| Ens. officiel subventionné | | Ecoles supérieures des Arts Hautes Ecoles Universités |
| Ens. libre subventionné Libre confessionnel Libre non confessionnel | | |

Groupes de destinataires également informés

| |
|--|
| <p>A tous les membres des groupes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none">Les services de l'inspection (pour leurs unités respectives)Le Service général du Pilotage des Ecoles et des CPMSLes pouvoirs organisateurs (pour leurs unités et réseaux respectifs)Les organes de représentation et de coordination de PO (pour leurs unités et réseaux respectifs)Les cabinets ministériels en charge de l'enseignement (pour leurs unités respectives) <p>Aux membres des groupes suivants, pour autant qu'ils soient inscrits au système de distribution :</p> <ul style="list-style-type: none">Les Délégués et Commissaires du Gouvernement auprès des Hautes Ecoles, des ESA et universitésL'Académie de recherche et d'enseignement supérieur (ARES)Les organisations syndicales |
|--|

Signataire(s)

| |
|-------------------------------------|
| Madame la Ministre Valérie GLATIGNY |
|-------------------------------------|

Personne(s) de contact concernant la mise en application de la circulaire

| Nom, prénom | SG + DG + Service | Téléphone et email |
|------------------------|---------------------------------|--|
| Adriaenssens Alexandra | Cabinet de la Ministre Glatigny | 02 801 76 14 alexandra.adriaenssens@gov.cf wb.be |

PRÉVENTION ET LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT ET LES VIOLENCES SEXUELLES AU SEIN DES ÉTABLISSEMENTS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE L'ENSEIGNEMENT DE PROMOTION SOCIALE

CIRCULAIRE MINISTÉRIELLE

En tant que Ministre en charge de l'enseignement supérieur et de l'enseignement de Promotion sociale, j'ai à cœur que nos établissements d'enseignement puissent offrir à toutes et à tous un environnement serein, égalitaire et inclusif, favorable à l'épanouissement de chaque individu. Dans ce cadre, la prévention et à la lutte contre le harcèlement et les violences sexuelles doit requérir toute notre attention.

Force est de constater que les législations existantes en la matière, tant au niveau fédéral que communautaire, qui s'appliquent également au secteur de l'enseignement, restent méconnues ou mal appliquées. Il en est de même des dispositifs spécifiques mis en place par certains établissements et des services d'aide, d'accompagnement et de soutien spécialisés offrant aux victimes et aux auteurs une prise en charge professionnelle et un accompagnement tant psychologique que juridique.

La présente circulaire, qui est le fruit d'un travail de collaboration entre l'Administration générale de l'enseignement, Unia, l'institut pour l'égalité pour les hommes et les femmes, la Direction de l'égalité des chances, et l'Administration générale des maisons de justice, vise ainsi à donner une information la plus complète possible sur le sujet, afin que les **établissements** puissent assurer les trois missions suivantes :

- **Information :**
 - Informer adéquatement les victimes (et auteurs) des législations et services d'aide existants, via un **point de contact identifié** au sein de l'établissement
 - **Diffuser l'information présentée par la présente circulaire** auprès des étudiants (via un affichage, sites web, réseaux sociaux, cercles étudiants, etc.)
- **Prévention et sensibilisation :**
 - Inscrire la lutte contre le harcèlement, les discriminations et les violences sexistes et sexuelles au sein du **règlement général des études**¹
 - Assurer des actions de **prévention** et de **sensibilisation** à destination des publics visés
- **Formation :**
 - Assurer la formation des enseignants et autres membres du personnel

¹ Dans son avis n° 2021-09 du 25 mai 2021, l'ARES demande d'inclure une mention explicite dans le règlement des études et des examens stipulant l'engagement de l'établissement d'enseignement supérieur en faveur de la lutte contre toute forme de violence et de harcèlement envers autrui dans le cadre des activités d'apprentissages, des études ou des activités organisées par l'établissement d'enseignement supérieur. Tout un chacun s'abstient de tout comportement de nature à porter atteinte à la réputation de l'établissement d'enseignement supérieur, en son sein ou à l'extérieur, et respecte les prescriptions des règlements internes dont il relève.

- Assurer la formation des étudiants (via les cercles, etc.)

Il revient à chaque établissement de **communiquer systématiquement** aux membres du personnel et aux étudiants les coordonnées d'une personne ou d'un service vers qui une personne intéressée peut se tourner pour obtenir les informations compilées dans la présente circulaire.

Les **pouvoirs organisateurs** des différents établissements sont également concernés en tant qu'interlocuteurs directs des instances indépendantes en charge de la lutte contre les discriminations que sont UNIA et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, notamment dans le cadre d'éventuelles procédures disciplinaires qui pourraient être prises à l'égard de membres du personnel concernés.

Je vous remercie d'ores et déjà de votre précieuse collaboration.

La Ministre,

Valérie Glatigny

| | |
|---|-----------|
| LE HARCÈLEMENT ET LES VIOLENCES SEXUELLES | 4 |
| DÉFINITIONS | 4 |
| 1. Le harcèlement | 4 |
| 1.1. Harcèlement | 4 |
| 1.2. Harcèlement et discrimination dans l'enseignement | 4 |
| 1.3. Dans les relations de travail | 5 |
| 1.4. Cyberharcèlement | 6 |
| 2. Le sexisme | 6 |
| 3. Les violences sexuelles | 6 |
| LÉGISLATION APPLICABLE | 7 |
| Dans le cadre du travail : | 7 |
| Dans le cadre de lieux ou activités liés à l'enseignement : | 8 |
| LES RÈGLEMENTS SPÉCIFIQUES AUX ÉTABLISSEMENTS | 9 |
| Pour ce qui concerne les étudiants et étudiantes : | 9 |
| Pour ce qui concerne les membres du personnel : | 9 |
| LES ORGANISMES RESSOURCES | 10 |
| Au sein des établissements : | 10 |
| En-dehors des établissements : | 10 |
| Sur les lieux de travail ou de stage : | 17 |

Le harcèlement et les violences sexuelles

Le harcèlement et les violences sexuelles sont présents au sein des établissements d'enseignement, au même titre que dans l'ensemble de la société. Ils peuvent concerner tant des faits entre étudiants et étudiantes, que des faits impliquant des membres du personnel. Les établissements ont ainsi un rôle à jouer pour prévenir et lutter contre ces faits condamnables, qu'ils se déroulent dans le cadre d'activités d'enseignement ou en dehors de celles-ci, dès lors qu'ils impliquent des membres de la communauté de l'établissement.

Différentes situations de harcèlement ou de violences sexuelles peuvent être rencontrées, notamment :

- entre étudiants et étudiantes, que cela se produise dans le cadre des activités d'apprentissage, de la vie estudiantine ou encore en ligne ;
- entre membres du personnel ;
- d'un membre du personnel (académique, scientifique, administratif, ouvrier, etc.) envers des étudiants ou étudiantes;
- d'un étudiant ou d'une étudiante envers un membre du personnel ;
- du fait d'un tiers dans le cadre d'un stage ;
- du fait d'un tiers sur un étudiant ou une étudiante effectuant un travail rémunéré dans l'établissement ;
- du fait d'un tiers à l'égard d'un étudiant ou d'une étudiante dans l'enceinte de l'établissement ou sur le campus.

Définitions

1. Le harcèlement

1.1. Harcèlement

Au niveau pénal, le harcèlement fait l'objet de l'article 442*bis* du Code pénal qui condamne des "actes intentionnels qui portent gravement atteinte à la tranquillité d'une personne".

1.2. Harcèlement et discrimination dans l'enseignement

Le décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discriminations² (« décret anti-discrimination »), précise également les notions suivantes :

Harcèlement : situation dans laquelle un comportement non désiré qui est lié à l'un des critères protégés d'une personne survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

² www.gallilex.cfwb.be/document/pdf/33730_000.pdf

Le harcèlement peut être considéré comme discriminatoire si le motif du harcèlement est fondé sur certains critères (dits « protégés ») et définis par le décret anti-discrimination :

- a) les critères en lien avec le sexe : le sexe et les critères apparentés (grossesse, accouchement, maternité, le changement de sexe, l'identité de genre³ et l'expression de genre⁴) ;
- b) les critères dits raciaux : la prétendue race, la nationalité, la couleur de peau, l'ascendance (juive par ex) ou l'origine nationale ou ethnique ;
- c) l'orientation sexuelle ;
- d) le handicap, les caractéristiques physiques ou génétiques, l'état de santé ;
- e) les convictions religieuses ou philosophiques, les convictions politiques et syndicales ;
- f) l'âge, la naissance, l'état civil, la fortune, la langue, l'origine sociale.

Harcèlement sexuel : situation dans laquelle un comportement non désiré à **connotation sexuelle**, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

L'article 16 du décret de 2008 précité définit le **harcèlement en matière d'enseignement** : les conduites indésirables, abusives et répétées, se traduisant notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes et des écrits unilatéraux, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un bénéficiaire de l'enseignement [...], ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant .

1.3. Dans les relations de travail

La Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail définit les actes suivants :

³ Au sens psychosocial, l'identité de genre d'une personne se réfère au genre auquel elle s'identifie. Selon les situations et les moments, les personnes s'identifient au genre assigné à leur naissance (homme, femme), à un autre genre (transgenre, bigenre) ou à aucun genre en particulier (agenre, queer, non binaire,...). (www.ettoitescase-e.be)

⁴ L'expression de genre renvoie à la manière dont les personnes expriment leur identité de genre (vêtements, coiffure, langage, attitudes,...) et à la manière dont celle-ci est perçue par les autres. L'expression de genre ne correspond pas forcément au genre assigné à la naissance). L'expression de genre englobe également les formes occasionnelles ou temporaires d'expression données au genre (travesti-e, drag king/queen, etc). (www.ettoitescase-e.be)

1° **violence au travail** : chaque situation de fait où un travailleur [...], est menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail.

2° **harcèlement moral au travail** : ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur [...], lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à l'âge, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à la conviction religieuse ou philosophique, à la conviction politique, à la conviction syndicale, à la langue, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, à l'origine sociale, à la nationalité, à une prétendue race, à la couleur de peau, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité et à l'expression de genre.

3° **harcèlement sexuel au travail** : 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.

1.4. Cyberharcèlement

Le cyberharcèlement comprend toute forme de harcèlement qui fait appel aux nouvelles technologies de l'information et de la communication pour importuner, menacer, et insulter les victimes avec l'objectif de les blesser.⁵

2. Le sexisme

La loi du 22 mai 2014 tendant à lutter contre le **sexisme dans l'espace public** définit le sexisme comme « tout geste ou comportement qui, dans les circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, a manifestement pour objet d'exprimer un mépris à l'égard d'une personne, en raison de son appartenance sexuelle, ou de la considérer, pour la même raison, comme inférieure ou comme réduite à sa dimension sexuelle et qui entraîne une atteinte grave à sa dignité ».

3. Les violences sexuelles

L'Organisation Mondiale de la Santé a donné une **définition de la violence sexuelle** : « Tout acte sexuel qui est commis à l'encontre d'une personne. Il peut être commis par une personne indépendamment de sa relation avec la victime, dans tout contexte. Pousser une personne à des actes sexuels contre sa volonté, que cet acte ait été commis intégralement ou non, ainsi qu'une tentative d'associer une personne à des actes sexuels sans que cette dernière ne comprenne la nature ou les conditions de l'acte ou sans qu'une personne agressée puisse refuser de participer ou puisse exprimer son refus parce qu'elle est ivre, droguée, endormie ou atteinte d'incapacité mentale ou en raison de l'intimidation ou de la pression. »

⁵ <https://www.besafe.be/fr/themes-de-securite/cybersecurite/cybercriminalite/cyber-harcèlement>

Il existe différentes formes de violences sexuelles.⁶ Les principales sont l'attentat à la pudeur et le viol. Toutefois, nous pouvons distinguer d'autres formes de violences sexuelles. Toutes ces formes de violences sexuelles sont graves et punissables.⁷

- **L'attentat à la pudeur** : Le terme « d'attentat à la pudeur » est utilisé pour désigner tout acte sexuel effectué sous la contrainte et/ou portant atteinte à l'intégrité sexuelle d'une personne. Cela n'inclut toutefois pas les pénétrations, qui sont alors qualifiées de viol. Il s'agit d'une infraction intentionnelle, c'est-à-dire qu'elle est commise consciemment et volontairement.⁸
- **Le viol** : l'article 375 du Code pénal définit le viol comme « *Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit et par quelque moyen que ce soit, commis sur une personne qui n'y consent pas, constitue le crime de viol. Il n'y a pas consentement notamment lorsque l'acte a été imposé par violence, contrainte, menace, surprise ou ruse, ou a été rendu possible en raison d'une infirmité ou d'une déficience physique ou mentale de la victime.* »
- **Autres formes de violences sexuelles** : parmi les autres formes de violences sexuelles, on peut citer l'outrage public aux bonnes mœurs, la pornographie infantile, l'incitation à la débauche, le voyeurisme, l'exploitation de la débauche d'autrui, etc.

Législation applicable

Les problématiques du harcèlement et des violences sexuelles sont couvertes par plusieurs législations.

Outre les dispositions pouvant être reprises dans les règlements spécifiques aux établissements, différentes législations peuvent être mobilisées selon le statut de la personne victime et du cadre dans lequel ce harcèlement ou ces violences se déroulent.

Dans le cadre du travail :

- **Lorsque la victime est un membre du personnel ;**
- **Lorsque la victime est un ou une étudiante :**
 - Dans le cadre d'un **stage** ou en **contrat d'apprentissage** ;
 - **Effectuant un travail** dans l'établissement ;
 - **Effectuant une forme de travail** prévue dans le **programme d'étude** ou dans le cadre de la **formation**.

➔ **La législation sur le bien-être au travail** s'applique. Cette législation encadre les procédures, qu'il s'agisse de violences ou de harcèlement, discriminatoire ou non

A qui s'adresser ? Voir point « Les organismes ressources » infra.

⁶ <https://www.besafe.be/fr/themes-de-securite/violence/la-violence-sexuelle>

⁷ Une révision du Code pénal étant en cours à la date de rédaction de la présente circulaire, les informations reprises ici sont présentées sur base du Code pénal en date du 10/09/21.

⁸ <https://www.planningsfps.be/nos-dossiers-thematiques/dossier-violences-sexuelles/attentat-a-la-pudeur/>

Dans le cadre de lieux ou activités liés à l'enseignement :

Lorsqu'un étudiant ou une étudiante est victime :

- **d'un ou plusieurs autres étudiants et étudiantes ;**
- **d'un ou plusieurs membres du personnel,**
- **d'un tiers, dans l'enceinte de l'établissement ou sur le campus.**

Ces trois législations s'appliquent :

Au civil :

- ➔ **Décret du 12 décembre 2008** relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination couvrant les situations de harcèlement discriminatoire.
- ➔ **Code civil** : dispositions générales concernant la responsabilité extracontractuelle (art. 1382 du Code civil).

Au pénal :

- ➔ **Code pénal** : articles 442bis et 442ter et loi tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public (visant l'art. 444 du Code pénal relatif à la calomnie et la diffamation).

Protection des victimes contre les représailles : Dans le cadre d'une plainte pour harcèlement discriminatoire, la législation prévoit un mécanisme de protection des victimes et des témoins contre les représailles qui pourraient émaner de la personne incriminée.

A qui s'adresser ? Voir point « Les organismes ressources » infra.

Les règlements spécifiques aux établissements

Pour ce qui concerne les étudiants et étudiantes :

Certains établissements ont intégré de manière spécifique les questions de discrimination, de harcèlement et de violences. Les étudiants peuvent ainsi faire l'objet de sanctions s'ils manquent à leurs devoirs.

Par exemple :

- Ne pas porter atteinte ni à la dignité, ni à l'intégrité physique et morale, ni aux biens ni aux droits des étudiants, membres du personnel, personnes relevant ou non du cadre de l'établissement.
- S'abstenir de toute intimidation, violence, menace, harcèlement ou discrimination envers toute personne citée au point précédent sur la base notamment, mais non limitativement, de son sexe, son identité de genre, son orientation sexuelle, son origine ethnique, sa nationalité, ses croyances politiques, philosophiques ou religieuses, ou sa situation de handicap.
- S'abstenir de tout comportement injurieux, diffamant ou dénigrant de nature à porter atteinte à la réputation d'une des personnes précitées.

Pour ce qui concerne les membres du personnel :

Les réglementations portant sur le statut du personnel enseignant prévoient également des sanctions disciplinaires à l'encontre des membres du personnel qui manquent à leurs devoirs. Les actes de violence et harcèlement commis par des membres du personnel sont passibles d'être sanctionnés par une peine disciplinaire ou une mesure de licenciement.

Lorsqu'un membre du personnel est victime d'une charge psychosociale injustifiée (en ce compris le harcèlement moral ou sexuel) de la part de son employeur ou d'un / de ses collègues, il doit recourir aux procédures prévues par la loi sur le bien-être au travail (loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail) qui relève des compétences du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Les organismes ressources

Au sein des établissements :

Certains établissements disposent de services d'écoute ou de médiation offrant des informations sur les procédures spécifiques et un accompagnement personnalisé, confidentiel et non contraignant à disposition des victimes.

En-dehors des établissements :

Différents organismes d'aide aux victimes, d'aides juridiques de première ligne et d'accompagnement des victimes et des auteurs existent. Ils apportent **gratuitement** une information, un accompagnement, une aide juridique et un soutien psychologique.

Information, accompagnement, conseils aux victimes et aux établissements :

- *UNIA et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH)*

Deux organismes **indépendants** sont **spécifiquement dédiés à la lutte contre les discriminations**. Les services offerts ne sont pas toujours connus des établissements et des étudiants et étudiantes : Unia et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH).

Unia est un service public indépendant qui lutte contre la discrimination. Unia informe gratuitement toute personne victime ou témoin d'une discrimination. Selon la demande formulée et les éléments à disposition, Unia informe les requérants sur leurs droits et cherche, le cas échéant, une solution par la négociation. Dans certains cas, Unia peut aller en justice. Unia est également compétent en matière de **harcèlement discriminatoire**, c'est-à-dire en lien avec au moins un des critères protégés suivants : les critères dits raciaux (la prétendue race, la nationalité, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique), l'orientation sexuelle, le handicap, les caractéristiques physiques ou génétiques, l'état de santé, les convictions religieuses ou philosophiques, les convictions politiques et syndicales, l'âge, la naissance, l'état civil, la fortune, l'origine sociale.

En plus de son siège central à Bruxelles, Unia dispose de [points de contact locaux](#) dans tout le pays.

Déposer un signalement auprès d'Unia : <https://www.signalement.unia.be/fr/signale-le/ou>

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) intervient dans le cadre de discrimination en lien avec le sexe : le sexe et les critères assimilés (grossesse, accouchement, maternité, le changement de sexe, l'identité de genre et l'expression de genre).

Tout comme UNIA, l'Institut informe gratuitement les victimes de discrimination sur leurs droits, les accompagne dans leurs démarches.

Contactez l'IEFH : <https://igvm-iefh.belgium.be/fr/infos-et-aide>

Déposer un signalement auprès de l'IEFH :

<https://apps.digital.belgium.be/forms/show/igvm/complaint/latest?lng=fr>

Unia et l'IEFH conseillent les victimes sur la suite des démarches à entreprendre et privilégient toujours la conciliation. Pour y arriver, ils peuvent contacter et entendre toutes les personnes concernées afin d'aboutir à une solution constructive. Les informations, les conseils et l'assistance juridique sont totalement gratuits et confidentiels.

Unia et l'IEFH proposent les services suivants :

- Recevoir les signalements des personnes victimes ou témoins de discrimination. Le dépôt d'un signalement n'implique pas forcément des démarches et le signalement peut être déposé de façon anonyme.
- Informer la victime et les témoins ou les parties concernées si la situation vécue est du harcèlement discriminatoire ou non.

S'il s'agit de harcèlement discriminatoire :

- **Assister, conseiller** la victime et **entendre** toutes les parties concernées (avec l'accord de la victime) afin d'aboutir à une solution constructive ;
- **Inform**er la victime sur les démarches possibles, dont le dépôt de plainte ;
- Entamer des démarches en **justice**.

Contacter UNIA et l'IEFH par téléphone via la ligne gratuite **0800/12 800** :

- **Unia** : lundi, mercredi et vendredi de 9h30 à 13h
- **IEFH** : lundi, mardi, jeudi et vendredi de 9h à 12h, et le mercredi après-midi de 13h à 16h.

[Vidéo en langue des signes : Comment signaler une discrimination](#)

Aide aux victimes :

- *Centres de prise en charge des violences sexuelles (CPVS)*

Les Centres de prise en charge des Violences Sexuelles (CPVS), sont des lieux où une victime de violence sexuelle est prise en charge de manière holistique. Dans un CPVS, une victime peut bénéficier des services suivants :

- **Soins médicaux** : à la fois les soins concernant blessures et lésions, mais également les examens et le traitement de toute conséquence physique, sexuelle ou reproductive ;
- **Support psychologique** : première prise en charge psychologique (écoute active, information relative aux réactions normales après un événement bouleversant et comment y faire face) et accompagnement psychologique par un-e psychologue du CPVS pour aider à gérer l'impact de l'agression sexuelle ou du viol ;

- **Enquête médico-légale** au cas où la victime envisage de porter plainte : constat des lésions, recherche de traces biologiques du présumé auteur, récolte de preuves qui pourraient être utilisées si la personne fait appel à la justice ;
- **Déposer plainte** à la police : si souhaité, par l'intermédiaire d'un-e membre de la police, spécialement formé-e à recueillir un témoignage de violences sexuelles.

A l'heure actuelle (septembre 2021), il existe trois CPVS, situés à Bruxelles, à Liège et à Gand :

Centre de Prise en charge des Violences Sexuelles Bruxelles : 02/535.45.42, CPVS@stpierre-bru.be ; via Rue Haute 320, 1000 Brussel (Métro 2 et 6 : station Porte de Hal ; Pré- métro : 3 - 4 - 51 arrêt Porte de Hal ; Bus : 27,48 arrêt Saint-Pierre/Porte de Hal ; Bus De Lijn et TEC : Saint-Gilles (Porte de Hal/Blaes)

ZSG Gent : 09/332.80.80, zsg@uzgent.be ; Entrée 26 C du CHU Gent (UZ Gent, C. Heymanslaan 10, 9000 Gent); tram 4 (dernier arrêt: UZ); bus 5 (arrêt UZ)

Centre de Prise en charge des Violences Sexuelles Liège : 04/367.93.11, cpvs@chu.ulg.ac.be ; entrée par le service des urgences CHU Liège : Urgences des Bruyères, Rue de Gaillarmont 600 à 4032 Chênée

A terme, les provinces francophones suivantes seront également couvertes : Hainaut (CHU de Charleroi), Namur (CHR Namur), Luxembourg (Vivalia).

Plus d'infos : <https://www.violencessexuelles.be/centres-prise-charge-violences-sexuelles>

- *Les services d'aide aux victimes*

Les services d'aide aux victimes apportent une **aide sociale ou psychologique** adaptée aux besoins des victimes afin de les aider à faire face aux conséquences de l'infraction.

Cette aide peut être de courte durée ou prendre la forme d'un accompagnement plus long.

Les services d'aide aux victimes sont des services privés reconnus et subsidiés par la Fédération Wallonie-Bruxelles. Les services d'aide aux victimes sont indépendants de la police et de la Justice.

Quelle aide recevoir d'un service d'aide aux victimes ?

Les intervenants des services d'aide aux victimes proposent une approche globale des différentes conséquences de l'infraction. Ils peuvent procurer, à court, moyen ou long terme :

- une aide psychologique adaptée aux conséquences de l'événement subi
- une aide sociale et des informations pour orienter la victime et la soutenir dans ses différentes démarches (police, institutions judiciaires, assurances, etc.)

Les entretiens ont lieu au service d'aide aux victimes, dans un local garantissant la discrétion ou, si nécessaire, chez la victime ou à l'hôpital. Si la victime le souhaite, un collaborateur du service d'aide aux victimes peut l'accompagner lors de certaines démarches (se rendre chez le médecin, à la police...).

Les services d'aide aux victimes peuvent aussi assister la victime devant la Commission pour l'aide financière aux victimes d'actes intentionnels de violence ou si elle est entendue par le tribunal de l'application des peines.

Qui peut s'adresser à un service d'aide aux victimes ?

L'aide peut être demandée par la victime ou par ses proches.

Quand s'adresser à un service d'aide aux victimes ?

L'aide peut être apportée à tout moment, même directement après les faits et indépendamment d'une plainte.

Si, en déposant plainte, la victime a autorisé la police à communiquer ses coordonnées au service d'aide aux victimes, un intervenant du service d'aide aux victimes se mettra en contact avec elle pour lui proposer un entretien.

Où trouver un service d'aide aux victimes ?

Il existe au moins un service d'aide aux victimes par arrondissement judiciaire. Voir **annexe 1** et la carte interactive sur le site <http://www.victimes.cfwb.be/ou-trouver-aide/services-aide-victimes/>.

Un de ces services d'aide aux victimes s'adresse plus spécifiquement aux **victimes de violences sexuelles** : **SOS Viol** : numéro gratuit 0800/98.100 (lun-ven : 8h-18h) et tchat (lun et ven : 17h-21h, merc : 14h-18h). Ecoute professionnelle, accompagnement social, juridique et psychologique des victimes de violences sexuelles, soutien aux proches et aux professionnels. info@sosviol.be, www.sosviol.be.

- *Services d'assistance policière aux victimes*

Les services d'assistance policière aux victimes sont des services appartenant à la police. Ils sont présents au sein de la police locale (dans chaque zone de police) et au sein de la police fédérale (dans chaque arrondissement judiciaire).

Il s'agit de services de première ligne. Cela veut dire qu'ils peuvent être présents pour soutenir la victime directement après les faits.

Quelle aide recevoir d'un service d'assistance policière aux victimes ?

Ces services peuvent, si la victime le souhaite, lui apporter un soutien moral, une écoute, une aide dans ses démarches pratiques et administratives, des informations sur ses droits, un conseil, ...

Les services d'assistance policière aux victimes interviennent sur le court terme. Ils ne proposent aucun suivi psychothérapeutique. Si besoin, ils réorienteront la victime vers les services adéquats pour une prise en charge à plus long terme.

Qui peut s'adresser à un service d'assistance policière aux victimes ?

Les personnes victimes d'infraction pénale, leurs proches et les témoins.

A quel moment s'adresser à un service d'assistance policière aux victimes ?

Si une personne ou l'un de ses proches est victime d'une infraction pénale, elle peut prendre rendez-vous avec un service d'assistance policière aux victimes pour une première écoute.

Il n'est pas nécessaire d'avoir déposé plainte pour prendre contact avec un service d'assistance policière aux victimes.

Où trouver un service d'assistance policière aux victimes ?

Les coordonnées des **services d'assistance policière aux victimes de la police locale** se trouvent sur le site www.police.be. Introduisez votre code postal et vous serez dirigé vers le site web de votre zone de police locale.

Les coordonnées des **services d'assistance policière aux victimes de la police fédérale** sont accessibles via le site <http://www.victimes.cfwb.be/ou-trouver-aide/services-dassistance-policiere-aux-victimes-de-la-police-federale/#c7876>

- *Services d'accueil des victimes*

Les assistants de justice des services d'accueil des victimes peuvent informer et accompagner les victimes tout au long de la procédure judiciaire, du dépôt de la plainte jusqu'à l'exécution de la peine par l'auteur de l'infraction.

Les personnes peuvent s'adresser à un service d'accueil des victimes pour différentes raisons : demander des explications sur les motifs d'un classement sans suite, savoir comment se constituer partie civile, obtenir des informations ou un soutien lors du procès ou d'une reconstitution, obtenir des informations sur l'évolution de la procédure judiciaire en cours, etc. L'accueil des victimes fait partie des missions confiées aux Maisons de justice. C'est donc un service public qui relève de la compétence de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Quelle aide recevoir d'un service d'accueil des victimes ?

Les assistants de justice des services d'accueil des victimes remplissent trois missions :

- **L'information** : l'information peut être générale (sur la procédure pénale et sur les droits des victimes), notamment en expliquant le déroulement d'une procédure pénale ou les démarches à effectuer.
L'information peut également être plus spécifique (relative à un dossier et une procédure en cours) et concerner notamment l'état d'avancement du dossier, l'explication d'une décision prise,... Ces informations sont toujours données avec l'accord du magistrat.
Dans le cadre de cette mission d'information, l'assistant de justice peut également servir d'intermédiaire entre la victime et le magistrat responsable de l'enquête.

- **L'assistance** consiste en un accompagnement de la victime et des proches dans certaines démarches et un soutien à différents moments de la procédure judiciaire, comme par exemple : lors de la constitution de partie civile, de la reconstitution des faits, de la consultation du dossier judiciaire, de la restitution d'effets personnels et ou d'objets saisis par les autorités judiciaires, des audiences du tribunal, etc.
- **L'orientation** : si nécessaire, le service d'accueil des victimes peut orienter les victimes vers d'autres services en fonction des besoins et attentes de la victime et des difficultés rencontrées (par exemple pour un conseil juridique ou un aide psychologique).

Qui peut s'adresser à un service d'accueil des victimes ?

Toute personne victime d'une infraction pénale ou proche d'une victime.

A quel moment s'adresser à un service d'accueil des victimes ?

Les services d'accueil des victimes peuvent intervenir à tout moment de la procédure judiciaire.

Où trouver un service d'accueil des victimes ?

Chaque Maison de justice comporte un service d'accueil des victimes. Il existe 13 Maisons de justice en Fédération Wallonie-Bruxelles, soit une par arrondissement judiciaire. Voir la carte interactive sur le site <http://www.victimes.cfwb.be/ou-trouver-aide/services-accueil-victimes/>.

- *Autres services*
 - **Service ambulatoire du Collectif contre les violences et l'exclusion** : Aide aux victimes de violences dans le cadre de la relation amoureuse (et ex-partenaire), <https://www.cvfe.be/>
 - **Service Droits des Jeunes** : aide sociale et juridique pour les jeunes de moins de 22 ans, une antenne est présente dans chaque province et à Bruxelles, www.sdj.be
 - **Infor Jeunes Laeken** : www.inforjeunes.eu

Accompagnement des auteurs

- *Service d'aide aux Justiciables*

Les Services d'aide aux justiciables proposent un accompagnement social et psychologique aux personnes auteurs ou présumés auteurs d'infraction pénale, inculpés ou condamnés non détenus, aux libérés et à leurs proches, ainsi qu'à toutes personnes en demande d'information ou d'aide dans ce cadre.

L'aide proposée consiste en un accompagnement psychologique individuel, une aide dans les démarches socio-administratives, un soutien dans la réinsertion socio-professionnelle, et une information juridique.

Les services d'aide aux justiciables sont agréés et subventionnés par la Fédération Wallonie-Bruxelles. Ils sont indépendants de la police et de la Justice.

Où trouver un service d'aide aux justiciables ?

Il existe au moins un service d'aide aux justiciables par arrondissement judiciaire. La liste est disponible sur le site des Maisons de justice : <http://www.maisonsdejustice.be/index.php?id=6617>

- *SéOS, accompagnement des personnes à risque d'infraction sexuelle*

Le service d'écoute et d'orientation spécialisé (SéOS) propose une ligne d'écoute anonyme, gratuite et confidentielle à destination des personnes en difficulté avec leurs fantasmes sexuels déviants.

Sont concernées les personnes ayant une attirance envers les mineurs, mais aussi celles marquant de l'intérêt pour la violence sexuelle envers autrui (majeur ou mineur), pour du matériel pédopornographique ou pour des comportements sexuels inadéquats vis-à-vis de personnes vulnérables.

Une équipe de psychologues, sexologues ou criminologues a été formée aux aspects médicaux et légaux spécifiques et se relaye au 0800/200.99. Trois plages horaires sont disponibles : les lundis de 9h30 à 12h30, les mardis de 13h à 16h et les jeudis de 20h à 23h. Il est aussi possible d'envoyer un mail à contact@seos.be.

- *L'UPPL (en région wallonne)*

L'UPPL (Unité de Psychopathologie Légale) propose des prises en charge cliniques dispensées par une Equipe de Santé Spécialisée pour les auteurs d'infractions à caractère sexuel « soumis » par décision judiciaire à un traitement.

L'UPPL organise des consultations de traitements et de guidances ambulatoires pour les auteurs d'infractions à caractère sexuel, y compris mineurs (voir : <https://www.uppl.be> ou centredappui@uppl.be).

- *Le Centre d'Appui Bruxellois (en région bruxelloise)*

Le CAB se charge de la Prévention et de la lutte contre la récidive chez les auteurs d'infractions à caractère sexuel.

Il formule un avis quant aux possibilités de traitement et recherche l'équipe de santé spécialisée la mieux adaptée à la guidance ou au traitement de l'auteur d'infraction à caractère sexuel (voir <https://www.cabxl.be>).

Sur les lieux de travail ou de stage :

Les risques psychosociaux liés au travail recouvrent des risques professionnels qui portent aussi bien atteinte à la santé mentale que physique des travailleurs et travailleuses, et des personnes qui y sont assimilées (par ex. : un étudiant en stage), et qui ont un impact sur le bon fonctionnement et les performances des entreprises ainsi que sur la sécurité.

L'origine de ces risques se situe dans l'organisation du travail, le contenu du travail, les conditions du travail, les conditions de vie au travail et les relations interpersonnelles au travail.

Stress, harcèlement moral, burn-out, suicide, abus d'alcool et de drogues sont les manifestations les plus connues de ces risques psychosociaux dont l'apparition peut induire un coût important pour les travailleurs, pour l'entreprise et la collectivité en générale.

L'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour prévenir les risques psychosociaux au travail, pour prévenir les dommages découlant de ces risques ou pour limiter ces dommages.

Conformément à ce qui est prévu par cette législation, il appartiendra à ce membre du personnel / au stagiaire de faire un choix entre la procédure interne et les procédures externes :

- La **procédure interne** permet de saisir et de s'adresser au conseiller en prévention des aspects psychosociaux CPAP de l'organisme de médecine du travail auquel le Pouvoir organisateur du membre du personnel / l'entreprise du lieu de stage est affilié ou à la personne de confiance dans un délai bien déterminé. Lors de cet entretien, le CPAP informera le membre du personnel / le stagiaire des différentes possibilités d'intervention.
- Les **procédures externes** permettent au travailleur (membre du personnel / stagiaire) qui estime subir un dommage psychique découlant de risques psychosociaux au travail, notamment la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail, de s'adresser, via une plainte, à l'inspection du contrôle du bien-être au travail ou aux instances judiciaires compétentes en l'occurrence, l'auditorat du travail.

A qui s'adresser sur son lieu de travail ?

- A la personne de confiance et au conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail (SEPP) : leurs noms figurent normalement dans le règlement de travail. Si l'employeur n'a pas désigné de conseiller en prévention aspects psychosociaux ou si les procédures internes n'existent pas, les travailleurs peuvent s'adresser à l'Inspection du travail (Direction générale du contrôle et du bien-être au travail). Contactez la Direction régionale compétente en fonction de l'adresse de votre lieu de travail via www.emploi.belgique.be
- Au conseiller en prévention du service interne de prévention et de protection au travail (SIPPT)
- À la médecine du travail
- Au comité pour la prévention et la protection du travail
- Aux syndicats
- Au sein du réseau WBE, le **nouveau Pôle Bien-être** coordonne pour l'ensemble des membres des personnels la mise en place progressive de mesures pour améliorer le bien-être au travail, dans ses aspects santé, risques psycho-sociaux, sécurité, hygiène, ergonomie, embellissement des lieux de travail, etc. Il gère l'ensemble des obligations de l'employeur en matière de

respect du Code du Bien-être et de la loi du 4 août 1996. À vocation essentiellement transversale, il comporte actuellement une Coordination générale, la Coordination de la Médecine du Travail (y compris les plans de réintégration) et la Prévention des risques psychosociaux.

Dispositif spécifique :

Sous certaines conditions, le personnel des Hautes écoles et des Ecoles supérieures des Arts, victimes d'une agression survenue dans le cadre du travail, bénéficie d'une **assistance en justice et/ou d'une assistance psychologique d'urgence** (Voir la Circulaire 5688 : Assistance juridique et psychologique d'urgence aux personnels des Hautes Écoles et des Écoles supérieures des Arts victimes d'actes de violence dans le cadre de leurs fonctions).