



Circulaire 9037

du 18/09/2023

Prévention et lutte contre le harcèlement, les discriminations et les violences sexuelles au sein des établissements de l'enseignement supérieur et de l'enseignement de promotion sociale en Fédération Wallonie-Bruxelles

Cette circulaire abroge et remplace la(les) circulaire(s) : 8256

Type de circulaire	circulaire administrative
Validité	à partir du 18/09/2023
Documents à renvoyer	non

Résumé	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 Ens. officiel subventionné Ens. libre subventionné Libre confessionnel Libre non confessionnel	Promotion sociale supérieur Internats supérieur Ecoles supérieures des Arts Hautes Ecoles Universités

Signataires

Madame la Ministre Françoise BERTIEAUX
Monsieur le Ministre Pierre-Yves JEHOLET

Personne de contact concernant la publication de la circulaire

Nom, prénom	SG/DG/Service	Téléphone et email
ADRIAENSSENS Alexandra	Cabinet de la Ministre Bertieaux	02 801 76 14 alexandra.adriaenssens@gov.cfwb.be
PAUL Stéphanie	Direction générale de l'Enseignement supérieur, de l'Enseignement tout au long de la vie et de la Recherche scientifique / Direction des Affaires transversales	02 690 88 75 stephanie.paul@cfwb.be
DEGUELDRE Emilie	Direction générale de l'Enseignement supérieur, de l'Enseignement tout au long de la vie et de la Recherche scientifique Service général de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique / Direction de l'Enseignement supérieur	02 690 87 60 emilie.degueldre@cfwb.be



FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES
ENSEIGNEMENT.BE

Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles

Administration générale de l'Enseignement

**Direction générale de l'Enseignement supérieur, de l'Enseignement
tout au long de la vie et de la Recherche scientifique**

**Prévention et lutte contre le harcèlement, les
discriminations et les violences sexuelles au sein
des établissements de l'enseignement supérieur
et de l'enseignement de promotion sociale en
Fédération Wallonie-Bruxelles**

Mot d'introduction

Le 13 septembre 2021, la première circulaire relative à la « Prévention et lutte contre le harcèlement, les discriminations et les violences sexuelles au sein des établissements de l'enseignement supérieur et de l'enseignement de promotion sociale » était publiée.

Cette circulaire présentait le cadre légal en matière de lutte contre le harcèlement, les violences et discriminations, ainsi que les services d'aide à disposition des victimes en Fédération Wallonie-Bruxelles. La circulaire rappelait également les missions des établissements et pouvoirs organisateurs, et les invitait à communiquer systématiquement aux membres de leur personnel et aux étudiants les coordonnées d'une personne ou d'un service de contact vers qui se tourner pour obtenir les informations utiles en situation de harcèlement ou de violence sexuelle.

Depuis lors, chaque établissement d'enseignement supérieur de plein exercice a pu désigner un « point de contact » en son sein. Une séance d'information spécifiquement organisée à leur intention le 28 septembre 2022 leur a permis de se mettre en réseau, entre eux mais aussi avec les différents services externes d'aide et d'accompagnement des victimes, auteurs et témoins, qu'ils ont eu l'occasion de rencontrer.

En septembre 2022 a également débuté la première étude visant à objectiver et dresser un état des lieux, sur la base d'une enquête quantitative, des situations de harcèlement et de violences dans l'enseignement supérieur de plein exercice. Cette étude, dont les résultats seront disponibles fin 2023, vise également à dresser un état des lieux des dispositifs internes existants au sein des établissements d'enseignement supérieur de plein exercice et à évaluer leur efficacité, y compris la mise en œuvre de la première circulaire diffusée en septembre 2021.

La présente circulaire abroge et remplace la circulaire 8256 qui est ici actualisée, notamment au vu des modifications apportées au sein du Code pénal. Elle précise également les rôles de chacun et rappelle les services d'aide et d'accompagnements spécialisés externes qui peuvent appuyer les établissements et assurer la prise en charge.

Nos établissements d'enseignement doivent offrir à toutes et à tous un environnement serein, égalitaire et inclusif, favorable à l'épanouissement de chaque individu. Dans ce cadre, le harcèlement, les discriminations et les violences sexuelles, qui sévissent au sein de notre société comme au sein de nos établissements, doivent requérir toute notre attention et être combattus par l'ensemble des acteurs dans l'enseignement supérieur et l'enseignement de promotion sociale.

Nous vous remercions d'ores et déjà de votre précieuse collaboration.

La Ministre,

Le Ministre-Président,

Françoise BERTIEAUX

Pierre-Yves JEHOLET



Table des matières

Personnes à contacter	5
Contexte	6
1. Pourquoi cette circulaire ?.....	6
2. Les missions des établissements d'enseignement supérieur	6
3. Le rôle du « point de contact »	7
Cadre légal applicable	8
1. Dans le cadre des relations de travail	8
2. Dans le cadre de lieux ou activités liés à l'enseignement	8
3. Dispositifs internes aux établissements	9
Règlement des études.....	9
Règlement de travail.....	10
Les services externes d'aide et d'accompagnement des victimes, auteurs et témoins	11
1. Information, accompagnement, conseils aux victimes et aux établissements..	11
L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH)	11
UNIA (Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations)	13
2. Aide aux victimes	14
Centres de prise en charge des violences sexuelles (CPVS).....	14
Les services d'aide aux victimes	15
SOS viol	15
Services d'assistance policière aux victimes	16
Services d'accueil des victimes	17
Autres services	18
3. Accompagnement des auteurs	18
Service d'aide aux Justiciables.....	18
L'UPPL	18
Le Centre d'Appui Bruxellois (en région bruxelloise)	19
Les acteurs internes et externes dans le cadre du bien-être au travail.....	20
1. Les acteurs internes.....	21
2. Les procédures externes	21
3. La protection des travailleurs	22
4. Où trouver les contacts utiles ?.....	22
5. Dispositif spécifique	23
Définitions	24
1. Le harcèlement	24

Harcèlement discriminatoire et sexuel.....	24
A. Harcèlement	24
B. Harcèlement sexuel	25
Dans les relations de travail	25
A. Violence au travail.....	25
B. Harcèlement moral au travail	26
C. Harcèlement sexuel au travail.....	26
2. Cyberharcèlement.....	26
3. Le sexisme.....	26
4. Les infractions sexuelles	26
L'atteinte à l'intégrité sexuelle.....	27
Le viol	27
La diffusion non consentie de contenus à caractère sexuel	27
La diffusion non consentie avec une intention méchante ou dans un but lucratif de contenus à caractère sexuel.....	27
Le voyeurisme	28
Autres formes de violences sexuelles	28
Circonstances aggravantes et facteurs aggravants dans le cadre des infractions sexuelles	28
Le consentement (en matière de droit à l'autodétermination sexuelle).....	29



Personnes à contacter

➤ Cabinet de la Ministre Bertieaux

Identité	Fonction	Coordonnées
ADRIAENSSENS Alexandra	<i>Conseillère Egalité des chances et Droits des femmes</i>	02 801 76 14 alexandra.adriaenssens@gov.cfwb.be

➤ Direction générale de l'Enseignement supérieur, de l'Enseignement tout au long de la vie et de la Recherche scientifique

Identité	Fonction	Coordonnées
PAUL Stéphanie	<i>Attachée stratégie et qualité</i>	02 690 88 75 stephanie.paul@cfwb.be
DEGUELDRE Emilie	<i>Attachée</i>	02 690 87 60 emilie.degueldre@cfwb.be

Contexte

1. Pourquoi cette circulaire ?

La présente circulaire vise à actualiser la [circulaire 8256](#) émise en septembre 2021.

Il s'agit d'outiller les établissements, et en particulier les « **points de contacts** » identifiés en leur sein, en matière de lutte contre le harcèlement, les discriminations et les violences sexuelles.

Le harcèlement et les violences sexuelles, tout comme les discriminations, sont présents au sein des établissements d'enseignement supérieur, 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 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 discrimination, harcèlement ou 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 ou une 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.

2. Les missions des établissements d'enseignement supérieur

S'il ne revient pas aux établissements de se substituer aux services d'aide et d'accompagnement des victimes, auteurs et témoins, il leur revient cependant d'assurer les missions suivantes :

- **Information :**
 - o 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
 - Assurer la formation des étudiants (via les cercles, etc.)

Il leur revient également de mettre en œuvre en leur sein la **réglementation relative au bien-être** des travailleurs, telle que précisé au sein de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et du Code du bien-être au travail, en matière de **prévention des risques psychosociaux au travail**.

Les autorités académiques ne peuvent se substituer à la justice dans des situations où elles peuvent être amenées à être juges et parties. Il leur revient par contre de prendre les mesures de protection nécessaires à l'égard des victimes potentielles, et d'assurer la prise en charge des situations faisant l'objet de procédures disciplinaires ou d'ordre réglementaire.

3. Le rôle du « point de contact »

La principale mission du point de contact consiste à **informer** adéquatement les victimes, auteurs et témoins des législations et services d'aide existants et mis à leur disposition.

Les points de contact sont bien souvent la première porte à laquelle vont frapper des victimes, voire des auteurs, en détresse, vivant de délicates situations de violences, ou de harcèlement sexistes ou discriminatoires.

S'il revient aux points de contact d'orienter au mieux ces personnes, il ne leur revient cependant pas de traiter des situations de violence, de qualifier des faits ou de juger de leur véracité. Cette mission revient aux autorités judiciaires.

Il ne revient pas non plus aux points de contact d'accompagner les victimes, voire les auteurs, au jour le jour. C'est pourquoi, la présente circulaire, tout comme la circulaire 8256 de 2021, recense les différents services spécialisés externes qui peuvent appuyer les établissements et assurer la prise en charge.

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.

Cadre légal applicable

Les problématiques du harcèlement, des violences sexuelles et des discriminations dans l'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles 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 le harcèlement où les violences se déroulent.

Les services d'aide et d'accompagnement externes aux établissements pourront éclairer au mieux les victimes, auteurs ou témoins au niveau du cadre légal applicable à leur situation. Si le point de contact désigné au sein de l'établissement ne sait pas vers quel organisme orienter la victime, l'auteur ou le témoin, il ne doit pas hésiter à l'orienter vers un des services externes d'aide et d'accompagnement présentés au point III. de la présente circulaire. Ces acteurs travaillent en réseau et réorienteront au mieux les personnes si nécessaire.

1. Dans le cadre des relations de travail

Lorsque la victime est :

- un travailleur : académique, scientifique, administratif, ouvrier, étudiant travaillant sous contrat de travail ou sous statut pour l'établissement d'enseignement
- un étudiant ou une étudiante assimilé à un travailleur :
 - Travailleur assimilé de l'établissement : personne qui suit des études/une formation professionnelle pour lesquelles le programme comporte une forme de travail effectuée dans l'établissement d'enseignement
 - Travailleur assimilé de l'entreprise extérieure : stagiaire, apprenti

→ **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, au sein des établissements et au sein des organismes, entreprises, etc. où s'effectue un stage ou un contrat d'apprentissage.

2. 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.

Les législations suivantes 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 du Code pénal.
- **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.

3. Dispositifs internes aux établissements

Les établissements ont intégré les différentes obligations découlant de ce cadre légal au sein de leurs textes et règlements.

Règlement des études

Certains établissements ont intégré de manière spécifique les questions de discrimination, de harcèlement et de violences au sein de leur **règlement des études**.

Le règlement des études soumet à une **procédure disciplinaire** les étudiants et étudiantes qui contreviendraient à des normes de comportement spécifiquement énoncées en son sein. 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.

Le **règlement disciplinaire** généralement annexé au règlement des études organise les procédures disciplinaires propres à chaque établissement.

Certains établissements ont également adopté des textes spécifiques, tels que des chartes, des déclarations, etc. qui viennent compléter le règlement des études ou reflètent la volonté de l'établissement de sensibiliser spécifiquement son public sur des thématiques particulières.

Règlement de travail

Le **règlement de travail** comprend les dispositions applicables à l'ensemble du personnel de l'établissement. Il est en principe adopté par le Conseil d'entreprise dont les membres, représentant les travailleurs et travailleuses, sont élus et élues par l'ensemble des salariés et salariées tous les quatre ans. Il va compléter les conventions collectives de travail et le contrat de travail qui sont les principales sources de droit régissant la relation de travail et sont supérieures au règlement de travail.

Ce cadre réglementaire intègre en principe la **réglementation relative au bien-être** des travailleurs, telle que précisée au sein de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et du Code du bien-être au travail, en matière de prévention des risques psychosociaux au travail.

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 ou une de ses collègues, il doit recourir aux procédures prévues par la loi sur le bien-être au travail.

[Plus d'infos.](#)

Les services externes d'aide et d'accompagnement des victimes, auteurs et témoins

Certains établissements disposent de services dédiés offrant des informations sur les procédures spécifiques et un accompagnement personnalisé, confidentiel et non contraignant à disposition des victimes. Toutefois, différents organismes externes 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.

Certains organismes peuvent également conseiller et assister les établissements dans la mise en œuvre d'une politique de lutte contre le harcèlement, les discriminations et les violences sexuelles

1. Information, accompagnement, conseils aux victimes et aux établissements

Deux organismes **indépendants** sont **spécifiquement dédiés à la lutte contre les discriminations**. Les services qu'ils offrent restent encore trop méconnus des établissements et des étudiants et étudiantes : l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) et Unia.

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH)

L'Institut informe gratuitement les victimes sur leurs droits et les accompagne dans leurs démarches.

L'Institut intervient dans le cadre de **discrimination** et **harcèlement moral** en lien avec le sexe et les critères assimilés (grossesse, accouchement, maternité, changement de sexe, identité de genre et expression de genre), ainsi que pour les faits de **harcèlement sexuel** et **toutes infractions du code pénal sexuel** (atteinte à l'intégrité sexuelle, voyeurisme, diffusion non consentie d'images à caractère sexuel, viol). Pour tous ces comportements, qu'ils se produisent dans les liens d'une relation de travail ou non, l'Institut peut aller en justice. ²

² L'Institut peut donc également aller en justice dans le cadre d'une discrimination en lien avec le sexe et les critères assimilés lorsque, par exemple, une assistante se voit notifiée une rupture de son contrat de travail dès son retour de congé de maternité et que les négociations avec son employeur n'aboutissent pas.

Dans le cadre spécifique d'une **diffusion non consentie d'images à caractère sexuel**, les plaintes sont traitées prioritairement et urgemment. L'institut peut :

- Obtenir les informations nécessaires pour la suppression d'images ou bénéficier d'une aide pour ce faire.
- Soutenir la victime dans son dépôt de plainte en lui adressant une lettre d'accompagnement (reprenant un rappel des faits et une qualification juridique des faits dont elle en est victime) pour le joindre au dossier ;
- Se porter personne lésée : ce qui lui permet d'être informé d'un éventuel classement sans suite et de son motif, de la mise à l'instruction ainsi que des actes de fixation devant les juridictions d'instruction et de jugement, mais aussi de demander au parquet à consulter le dossier et à en obtenir copie ;
- Envoyer, moyennant l'accord de la victime, un rappel à la loi au contrevenant afin de lui indiquer le cadre légal ainsi que les poursuites auxquelles ses actes l'exposent et ce, même si une plainte a été déposée.
- Entamer des démarches en justice.

L'Institut a développé un [manuel](#) reprenant toutes les démarches à suivre pour supprimer une image lorsqu'elle est diffusée sur les réseaux, mais aussi lorsqu'elle est menacée de l'être (extorsion, sextorsion).

Pour les autres **infractions du code pénal sexuel** (atteinte à l'intégrité sexuelle, voyeurisme, viol), l'Institut peut :

- Soutenir la victime dans son dépôt de plainte en lui adressant une lettre d'accompagnement (reprenant un rappel des faits et une qualification juridique des faits dont elle en est victime) pour le joindre au dossier ;
- Se porter personne lésée : ce qui lui permet d'être informé d'un éventuel classement sans suite et de son motif, de la mise à l'instruction ainsi que des actes de fixation devant les juridictions d'instruction et de jugement, mais aussi de demander au parquet à consulter le dossier et à en obtenir copie ;
- Envoyer, moyennant l'accord de la victime, un rappel à la loi au contrevenant afin de lui indiquer le cadre légal ainsi que les poursuites auxquelles ses actes l'exposent et ce, même si une plainte a été déposée.
- Entamer des démarches en justice.

S'agissant du **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 ;

Selon les directives européennes, le harcèlement sexuel est une discrimination contraire au principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Dès lors, en cas de harcèlement sexuel, il n'est pas nécessaire qu'un lien avec un critère particulier de discrimination soit mentionné dans la mesure où toute forme de harcèlement sexiste et sexuel relève de la discrimination, conformément aux directives européennes.

L'Institut peut agir en justice tant pour les comportements ayant lieu dans le cadre d'une relation de travail qu'en dehors de cette relation.

- Informer la victime sur les démarches possibles, dont le dépôt de plainte ;
- Entamer des démarches en justice.

Contacteur l'IEFH :

- Ligne téléphonique gratuite : **0800/12 800**
- [Déposer un signalement auprès de l'IEFH](#)

[Plus d'infos](#)

UNIA (Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations)

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 (autrement dit la filiation à un parent), l'état civil, la fortune (autrement dit les ressources financières), l'origine sociale, la composition de ménage.

Unia propose les services suivants :

- **Recevoir** les signalements des personnes victimes ou témoins de discrimination. Unia n'entreprend aucune démarche sans l'accord de la victime et le signalement peut être traité en garantissant l'anonymat.
- **Inform**er 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**.

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

Contacteur Unia :

- Ligne téléphonique gratuite : **0800/12 800**
- [Déposer un signalement auprès d'Unia](#)

2. Aide aux victimes

Les informations ci-dessous sont également accessibles via le site www.victimes.be.

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 ou une 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 ou une membre de la police, spécialement formé à recueillir un témoignage de violences sexuelles.

A l'heure actuelle (septembre 2023), il existe 4 CPVS en Fédération Wallonie-Bruxelles, situés à Bruxelles, à Liège, à Namur et à Charleroi :

CPVS de 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)

CPVS de 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

CPVS de Namur : 081 72 62 62, 081 72 62 62, cpvs@chrsm.be, Avenue Albert 1er 143, 5000 Namur, www.chrsm.be

CPVS de Charleroi : 071/92.41.00, cpvs@chu-charleroi.be, Chaussée de Bruxelles 100, 6042 Lodelinsart ; Métro : arrêt Marie Curie, Bus : Lignes 50 et 172

[Plus d'infos](#) (notamment sur les CPVS en Flandre)

Les services d'aide aux victimes

Les services d'aide aux victimes apportent un accompagnement sur le plan psychosocial, juridique et pratique (même sans avoir porté plainte à la police), adapté aux besoins des victimes.

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 auprès de la police, 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 la carte interactive sur le [site](#).

Un de ces services d'aide aux victimes s'adresse plus spécifiquement aux **victimes de violences sexuelles** : [SOS Viol](#)

SOS viol

SOS viol est un service d'aide aux victimes qui apporte une écoute professionnelle, un accompagnement social, juridique et psychologique aux victimes de violences sexuelles, et assure un soutien aux proches et aux professionnels.

Permanence téléphonique : 0800/98.100 (du lundi au vendredi, de 8h à 18h), appels confidentiels et gratuits.

[Tchats en ligne](#) (le lundi et le vendredi de 17h à 21h et le mercredi de 14h à 18h) : conversations confidentielles et gratuites.

Contact par [email](#) (24h/24).

[Plus d'infos](#).

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.

Coordonnées des [services d'assistance policière aux victimes de la police fédérale](#).

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. Leurs coordonnées sont accessibles via la [carte interactive](#).

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

3. Accompagnement des auteurs

Service d'aide aux Justiciables

Les Services d'aide aux justiciables proposent un accompagnement social et psychologique aux personnes auteurs ou présumées auteurs d'infraction pénale, inculpées ou condamnées non détenues, 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](#).

L'UPPL

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 par [mail](#)).

Leur **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](#).

Le Centre d'Appui Bruxellois (en région bruxelloise)

Le Centre d'Appui Bruxellois (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. [Plus d'infos](#).

Les acteurs internes et externes dans le cadre du bien-être au travail

Outre les services mentionnés ci-dessus, et dans le cadre spécifique des relations de travail, conformément à la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, il revient à l'employeur de prendre les **mesures de prévention** nécessaires pour promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Il doit également mettre en place des dispositions spécifiques concernant la prévention des risques psychosociaux au travail dont le stress, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Ces dispositifs s'adressent à tout travailleur, c'est-à-dire :

- Travailleur : Académique, scientifique, administratif, ouvrier, étudiant travaillant sous contrat de travail ou sous statut pour l'établissement d'enseignement
- Travailleur assimilé de l'établissement : Personne qui suit des études/une formation professionnelle pour lesquelles le programme comporte une forme de travail effectuée dans l'établissement d'enseignement
- Travailleur assimilé de l'entreprise extérieure : Stagiaire, apprenti

Les comportements visés par la législation « bien-être au travail » portent sur les risques psychosociaux au travail, et notamment :

- **Violence au travail** : chaque situation de fait où un travailleur est menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail (lien possible avec un critère de discrimination – cf. infra)
- **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.
- **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. Les acteurs internes

Les premiers acteurs internes auxquels une victime peut s'adresser sont :

- Les **syndicats**,
- L'employeur et la **ligne hiérarchique**.

Les victimes peuvent s'adresser aux acteurs opérant dans le cadre des Services internes et externes pour la prévention et la protection au travail (SIPPT et SEPPT) :

- au **Conseiller en prévention interne « généraliste »**,
- à la **personne de confiance** (PC) désignée à l'initiative de l'employeur,
- au **Conseiller en prévention de la médecine du travail** (CMPT),
- au **Conseiller en prévention « aspect psychosociaux »** (CPAP) qui sera soit interne, au sein du SIPPT (dans les entreprises de plus de 50 travailleurs), soit externe au sein du SEPPT.

Les demandes d'intervention peuvent se faire soit :

- de manière informelle : il s'agira dès lors de rechercher une solution de manière informelle, en s'adressant au CPAP ou à la personne de confiance,
- de manière formelle : il s'agit de mettre en demeure l'employeur de prendre les mesures appropriées pour mettre fin au dommage. Cette demande se fera uniquement auprès du CPAP qui fera une analyse et des propositions de mesures à l'employeur. En faisant une demande d'intervention formelle, et dans des situations de violence, harcèlement moral ou harcèlement sexuel au travail, le demandeur bénéficie d'une protection.

2. Les procédures externes

L'inspection du Contrôle du bien-être au travail

Le travailleur peut s'adresser directement auprès des services du Contrôle du bien-être au travail. Dans ce cas, ce service va d'abord réorienter le plaignant vers le conseiller en prévention ou la personne de confiance.

Le Contrôle du bien-être au travail intervient généralement après l'intervention du conseiller en prévention et peut imposer des mesures à l'employeur si les faits persistent.

Si l'intervention des services du contrôle du bien-être au travail ne met pas fin aux actes de harcèlement ou de violence, elle peut saisir **l'auditeur du travail**. Cette possibilité existe également pour la victime elle-même.

[Plus d'infos.](#)

3. La protection des travailleurs

Sont protégés **contre les représailles** les travailleurs qui :

- ont introduit une **demande d'intervention psychosociale formelle** pour faits de violence, harcèlement moral ou harcèlement sexuel **auprès du CPAP**
- ont déposé une **plainte** pour violence, harcèlement moral ou harcèlement sexuel **auprès de l'inspection**, pour l'une des raisons suivantes:
 - o pas de CPAP désigné
 - o pas de procédure interne légale relative à la demande d'intervention formelle pour violence, harcèlement moral ou harcèlement sexuel
 - o la demande n'a pas abouti à mettre fin aux faits de violence, harcèlement moral ou harcèlement sexuel, selon le travailleur
 - o la procédure relative à la demande d'intervention formelle pour violence, harcèlement moral ou harcèlement sexuel n'a pas été appliquée légalement, selon le travailleur
- ont déposé une **plainte** à la **police**, auprès du **Ministère public** ou du **juge d'instruction**, pour l'une des raisons suivantes:
 - o Idem que pour la plainte à l'inspection
 - o la procédure interne n'est pas appropriée vu la gravité des faits dont le travailleur a été l'objet (Ex. : viol, traitement inhumain, violence sévère, ...)
- ont intenté une **action en justice** pour faire valoir leur droit en matière de protection contre la violence, le harcèlement moral ou le harcèlement sexuel
- ont été **témoins** directs dans le traitement d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence, harcèlement moral ou harcèlement sexuel, ou témoin en justice

[Plus d'infos](#) en matière de bien-être au travail et des risques psychosociaux.

4. Où trouver les contacts utiles ?

Les coordonnées de la **personne de confiance** (PC) et du **conseiller en prévention spécialisé** dans les aspects psychosociaux du travail (CPAP) 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.

Réseau WBE :

Vous êtes membre du personnel d'une école WBE, CPMS, internats, promotion sociale, homes d'accueil, CEFA, CTA ?

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.

5. 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](#) sur l'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.

Définitions

1. Le 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".

Circonstances aggravantes : le harcèlement est accompagné de circonstances aggravantes « lorsqu'un des mobiles de l'auteur est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de sa prétendue race, de sa couleur de peau, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de sa nationalité, de son sexe, de sa grossesse, de son accouchement, de l'allaitement, de la procréation médicalement assistée, de sa parentalité, de son prétendu changement de sexe, de son identité de genre, de son expression de genre, de ses caractéristiques sexuelles, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de son âge, de son patrimoine, de sa conviction religieuse ou philosophique, de son état de santé, d'un handicap, de sa langue, de sa conviction politique, de sa conviction syndicale, d'une caractéristique physique ou génétique ou de son origine et de sa condition sociales » (art. 442 ter du Code pénal).

Le Code pénal s'applique également dans le cadre de l'enseignement supérieur.

Harcèlement discriminatoire et sexuel

Le décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discriminations³ (« décret anti-discrimination »), précise les notions suivantes :

A. 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.

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 :

³ www.galilex.cfwb.be/document/pdf/33730_000.pdf

- a) les critères en lien avec le sexe : le sexe et les critères apparentés (grossesse, accouchement, maternité, le « changement de sexe », l'identité de genre⁴ et l'expression de genre⁵) ;
- 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.

B. 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 .

Dans les relations de travail

De manière spécifique aux 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 :

A. Violence au travail

Chaque situation de fait où un travailleur [...], est menacé ou agressé psychologiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail.

⁴ 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)

⁵ 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)

B. 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.

C. 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. La qualification de harcèlement sexuel peut être attribuée après un seul comportement. Il n'est pas nécessaire qu'il soit répété.

2. 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.⁶

3. 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 ».

4. Les infractions 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

⁶ <https://www.besafe.be/fr/themes-de-securite/cybersecurite/cybercriminalite/cyber-harcelement>

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. »

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

L'atteinte à l'intégrité sexuelle

L'atteinte à l'intégrité sexuelle « consiste à accomplir un acte à caractère sexuel sur une personne qui n'y consent pas, avec ou sans l'aide d'un tiers qui n'y consent pas, ou à faire exécuter un acte à caractère sexuel par une personne qui n'y consent pas »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 ou avec l'aide d'une personne qui n'y consent pas.* »

La diffusion non consentie de contenus à caractère sexuel

La diffusion non consentie de contenus à caractère sexuel consiste à montrer, rendre accessible ou diffuser du contenu visuel ou audio d'une personne dénudée ou d'une personne qui se livre à une activité sexuelle explicite sans son accord ou à son insu, même si cette personne a consenti à leur réalisation.⁹

La diffusion non consentie avec une intention méchante ou dans un but lucratif de contenus à caractère sexuel

La diffusion non consentie avec une intention méchante ou dans un but lucratif de contenus à caractère sexuel consiste à montrer, rendre accessible ou diffuser, avec une intention méchante ou dans un but lucratif, du contenu visuel ou audio d'une personne dénudée ou d'une personne qui se livre à une activité sexuelle explicite sans son accord ou à son insu, même si cette personne a consenti à leur réalisation.¹⁰

⁷ <https://www.besafe.be/fr/themes-de-securite/violence/la-violence-sexuelle>

⁸ [Loi du 21.03.2022 modifiant le Code pénal en ce qui concerne le droit pénal sexuel, art. 8](#)

⁹ [Art. 417/9 du code pénal sexuel.](#)

¹⁰ [Art. 417/10 du code pénal sexuel.](#)

Le voyeurisme

Le voyeurisme consiste à observer ou faire observer une personne ou réaliser ou faire réaliser un enregistrement visuel ou audio de celle-ci,

- directement ou par un moyen technique ou autre;
- sans le consentement de cette personne ou à son insu;
- alors que cette personne est dénudée ou se livre à une activité sexuelle explicite; et
- alors que cette personne se trouve dans des circonstances où elle peut raisonnablement considérer qu'elle est à l'abri des regards indésirables.

Par personne dénudée, on entend la personne qui, sans son consentement ou à son insu, montre une partie de son corps, laquelle, en raison de son intégrité sexuelle, aurait été gardée cachée si cette personne avait su qu'elle était observée ou faisait l'objet d'un enregistrement visuel ou audio.¹¹

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, l'exploitation de la débauche d'autrui, etc.

Circonstances aggravantes et facteurs aggravants dans le cadre des infractions sexuelles

L'intérêt des **circonstances aggravantes** est de permettre de prononcer une peine plus sévère, par un doublement de la peine initialement prévue. Le magistrat passe en effet à un niveau de peine supérieur quand l'auteur est poursuivi pour une infraction avec circonstance aggravante. Dans le nouveau Code pénal sexuel, on y trouve les actes qui entraînent la mort (sans que l'auteur ne l'ait voulu), les actes accompagnés de tortures, violences, séquestration, la menace d'une arme ou d'un objet qui y ressemble, l'administration de substances désinhibitives et aussi le fait que l'acte soit commis au préjudice d'une personne vulnérable (vulnérabilité en raison de l'âge d'une personne, d'un état de grossesse, d'une maladie ou d'une infirmité physique ou mentale manifeste ou connue de l'auteur).

Les **facteurs aggravants** n'entraînent pas de passage à un niveau de peine supérieur, mais permettent au magistrat de se situer au sein de la fourchette comprise entre la peine minimale et la peine maximale prévues par la loi : il s'agit de la position de confiance, la position d'autorité, le fait d'agir à plusieurs et le mobile discriminatoire.

Par « mobile discriminatoire », il est entendu : la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de sa prétendue race, de sa couleur de peau, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de sa nationalité, de son sexe, de sa grossesse, de son accouchement, de sa parentalité, de son changement de sexe, de son identité de genre, de

¹¹ [Art. 417/8 du code pénal sexuel.](#)

son expression de genre, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de son âge, de son patrimoine, de sa conviction religieuse ou philosophique, de son état de santé, d'un handicap, de sa langue, de sa conviction politique, de sa conviction syndicale, d'une caractéristique physique ou génétique ou de son origine et de sa condition sociales, que cette caractéristique soit présente de manière effective ou seulement supposée par l'auteur.

Le consentement (en matière de droit à l'autodétermination sexuelle)

Depuis l'adoption de la loi du 21.03.2022 modifiant le Code pénal en ce qui concerne le droit pénal sexuel, la notion de **consentement** à des actes sexuels a reçu une place expresse dans le droit pénal sexuel et une interprétation plus globale¹² :

Le consentement suppose que celui-ci a été donné librement. Ceci est apprécié au regard des circonstances de l'affaire.

Le consentement ne peut pas être déduit de la simple absence de résistance de la victime.

Le consentement peut être retiré à tout moment avant ou pendant l'acte à caractère sexuel.

Il n'y a pas de consentement lorsque l'acte à caractère sexuel a été commis en profitant de la situation de vulnérabilité de la victime due notamment à un état de peur, à l'influence de l'alcool, de stupéfiants, de substances psychotropes ou de toute autre substance ayant un effet similaire, à une maladie ou à une situation de handicap, altérant le libre arbitre.

En tout état de cause, il n'y a pas de consentement si l'acte à caractère sexuel résulte d'une menace, de violences physiques ou psychologiques, d'une contrainte, d'une surprise, d'une ruse ou de tout autre comportement punissable.

En tout état de cause, il n'y a pas de consentement lorsque l'acte à caractère sexuel a été commis au préjudice d'une victime inconsciente ou endormie.

¹² [Art. 417/5 du code pénal sexuel](#)