



INSTITUT NATIONAL SUPÉRIEUR
DES ARTS DU SPECTACLE ET
DES TECHNIQUES DE DIFFUSION

Charte pour la vie en commun à l'INSAS

Table des matières

Charte pour la vie en commun à l'INSAS	3
• Qu'est-ce que la charte ? Préambule, contexte et objectifs	3
• Engagement de l'INSAS en tant qu'institution	3
• Engagement individuel des membres de la communauté de l'INSAS	4
ANNEXE 1 - Procédure de révision de la Charte pour la vie en commun à l'INSAS	5
ANNEXE 2 - Procédures en cas de comportements répréhensibles	6
• Dialogue	6
• Procédures pour introduire un témoignage, un signalement ou une plainte dans l'établissement	6
Principes de base	6
Procédure pour les étudiant·es	7
Procédure pour les membres du personnel enseignant, administratif et ouvrier	7
Dépôt d'une plainte auprès de la police	8
Pour les étudiant·es	8
Pour les membres du personnel enseignant, administratif et ouvrier	9
Pour toutes	9
ANNEXE 3 - Formulaire pour faire un signalement ou une plainte à l'INSAS	10
ANNEXE 4 - Liste des ressources externes pour soutien, aide aux victimes, dépôt de plaintes ou signalements et informations sur les discriminations	13
ANNEXE 5 - Définitions	18

Charte pour la vie en commun à l'INSAS

Cette charte s'applique à tous les membres de la communauté de l'INSAS : les étudiant-e-s, les pédagogues, le personnel administratif et ouvrier. En tant que partie prenante de l'école, chaque membre s'engage à en prendre connaissance et à la respecter.

- **Qu'est-ce que la charte ? Préambule, contexte et objectifs**

Cette charte vise à défendre et préserver une communauté basée sur des valeurs de bienveillance, de respect, de confiance, d'inclusivité. Nous souhaitons faire de l'INSAS un lieu où chacun-e puisse travailler/étudier/enseigner sereinement en étant iel-même, dans le respect de la parole et du point de vue de l'autre, même en cas de désaccord.

En tant qu'école supérieure des arts, l'INSAS est un lieu de transmission, de savoir et d'émancipation, un espace de réflexion et de mise en œuvre de questionnements sociétaux contemporains. L'établissement est donc traversé par ces enjeux aussi bien dans l'enseignement que dans la vie quotidienne de l'école.

Malgré cela, les écoles sont des institutions qui peuvent produire et reproduire des imaginaires et des comportements colonialistes, racistes, sexistes, classistes, validistes, et toute autre forme de discrimination.

C'est pourquoi, nous, membres de l'INSAS, posons un cadre pour prévenir toute forme de harcèlement et de discrimination au sein de l'école.

Cette charte est une occasion de questionner collectivement certains concepts oppressifs, comme celui du génie créateur, du talent, de la reconnaissance ou de la vérité artistique ou philosophique.

Cette charte est une piste de réflexion sur une éthique de travail et de vie en communauté et pourra être amenée à évoluer. Elle permet ainsi de communiquer sur des problématiques rencontrées au sein de l'établissement et de proposer un accompagnement des personnes victimes d'agression, de harcèlement ou de discrimination dans le cadre de l'école.

A cette fin, cinq annexes compléteront la charte.

- **Engagement de l'INSAS en tant qu'institution**

L'INSAS s'engage à prévenir et lutter contre toutes les formes de violences, de harcèlement et de discriminations. Ces formes de violence, de harcèlement et de discrimination comprennent, sans s'y limiter, celles et ceux qui se fondent sur la prétendue race, sur la couleur de peau, sur la nationalité, sur l'ascendance et l'origine nationale ou ethnique, sur le handicap, sur les convictions philosophiques ou religieuses, sur le genre, sur l'orientation sexuelle, sur l'âge, sur la fortune, sur l'état civil, sur les convictions politiques, sur les convictions syndicales, sur l'état de santé, sur les caractéristiques physiques ou génétiques, sur l'origine sociale ou sur le bagage culturel.

L'INSAS s'engage à créer un espace sûr et à garantir l'application de cette charte dans ses différents lieux : salles de classe, plateaux, bureaux, espaces communs, etc.

L'INSAS s'engage à travailler à une meilleure représentativité de la diversité des genres, des origines sociales, des origines ethniques, etc., et ce à tous les niveaux de l'école.

L'INSAS s'engage à mettre en place des moments de sensibilisation -formations, conférences, tables-rondes, etc.- sur les différentes discriminations, accessibles à touxtes et à prévoir du temps libre dans la programmation des cours et sur le temps de travail du personnel administratif et ouvrier pour que chacun-e puisse y assister.

L'INSAS s'engage à apporter écoute, soutien, information et protection à tout membre de l'école qui subit harcèlement, discriminations ou violences de la part d'un autre membre.

Par ailleurs, l'INSAS s'engage à proposer une écoute et un accompagnement aux personnes responsables de ces situations de harcèlement, discriminations ou violences.

L'INSAS s'engage à inclure la présentation de la charte lors de l'accueil de tous-tes les nouveaux-elles étudiant-es, professeur-es, membres du personnel.

- **Engagement individuel des membres de la communauté de l'INSAS**

Dans le cadre de toutes les activités et de la vie quotidienne de l'INSAS, chacun-e s'engage à s'assurer du consentement de son interlocuteur-riche, notamment lorsqu'il est demandé de mettre en jeu son intimité, son corps ou ses sensibilités personnelles.

Chaque membre s'engage à respecter l'identité de chacun-e lorsqu'iel s'adresse à lui-elle. A cette fin, chacun-e est invité-e à se former aux nouveaux concepts et outils (voir notamment à ce sujet les annexes à la présente) pour faciliter la circulation de la parole. Il peut notamment se former grâce aux formations proposées par l'INSAS.

L'écriture inclusive est suggérée dans toutes les communications écrites.

Chacun-e veillera systématiquement à garantir l'expression libre de chacun-e et à permettre les bonnes conditions du débat s'il a lieu.

Chacun-e s'engage à respecter et à prendre soin des espaces de travail et des espaces communs, ainsi que du matériel, notamment en tenant compte du travail du personnel qui les entretient.

Chaque pédagogue est invité-e à établir un espace de parole, individuel ou de groupe, au cours de son exercice, pour donner l'occasion à chacun-e de donner toute information qu'iel estime être importante de partager avec le-la pédagogue ou avec le groupe.

Les pédagogues sont invité-e-s à interroger régulièrement le contenu pédagogique de leur cours pour offrir aux étudiant-es une plus large représentation des diversités.

En plus de l'obligation légale (art. 77 et 124 du décret Paysage) qui revient aux pédagogues de présenter le plus clairement possible leur cours (contenu pédagogique, planning, mode d'évaluation), il leur est suggéré de contextualiser les œuvres étudiées, en particulier lorsqu'elles présentent des contenus potentiellement offensants.

ANNEXE 1 - Procédure de révision de la Charte pour la vie en commun à l'INSAS

Article 1

Le Groupe de travail contre les discriminations est chargé de la révision de la Charte pour la vie en commun à l'INSAS, ci-après dénommée "La Charte".

Article 2

Les demandes de révision peuvent être introduites auprès du Groupe de travail contre les discriminations à tout moment, par tout membre de la communauté de l'INSAS, par l'envoi d'un mail à l'un des membres du Groupe de travail.

Article 3

Les demandes de révision de la Charte comprennent au minimum un argumentaire sur les dispositions à modifier et, éventuellement, une proposition de modification de ces dispositions.

Article 4

Le Groupe de travail contre les discriminations examine chaque année en janvier les demandes de révision introduites.

Article 5

Si le Groupe de travail contre les discriminations décide de ne pas suivre la demande de révision proposée, il en communique les raisons (par retour de mail) à la/aux personne/s ayant introduit la demande.

Article 6

Si le Groupe de travail contre les discriminations décide de suivre la demande de révision proposée, il établit une proposition de modification du texte, qui est soumise ensuite pour approbation au CGP.

Article 7

Le Groupe de travail contre les discriminations est également chargé de communiquer à la communauté de l'INSAS les modifications apportées à la Charte.

ANNEXE 2 - Procédures en cas de comportements répréhensibles

Que faire si vous avez subi, subissez ou craignez de subir de la discrimination, du harcèlement, du harcèlement sexuel, un traitement offensant ou abusif ou des violences à l'INSAS et/ou de la part d'un membre de l'INSAS ?

N'hésitez pas à demander conseil et à consulter des personnes en qui vous avez confiance. Une situation n'est pas la même pour tout le monde, nous sommes tou-te-s différent-e-s, y compris dans notre sensibilité et dans notre capacité à fixer des limites en cas de besoin.

Si vous êtes témoin d'acte discriminatoire ou d'une agression, vous avez le devoir de réagir, de ne pas laisser cet acte ignoré. Rester silencieux-se, c'est permettre de normaliser les abus.

- Si vous le pouvez, intervenez pour faire cesser l'acte discriminatoire ou l'agression
- Proposez votre aide et votre écoute à la/aux victime-s
- Déposer un signalement/une plainte à l'école avec l'accord de la/des victime-s

• Dialogue

Le dialogue n'est pas une obligation, surtout s'il vous met en danger, mais il peut aider à la résolution de nombreux conflits.

Si vous vous en sentez la capacité et si vous vous sentez en sécurité, vous pouvez vous adresser directement à la personne qui vous a fait subir de la discrimination, du harcèlement, du harcèlement sexuel, un traitement offensant ou abusif ou des violences afin de l'informer que son comportement était désagréable, offensant, indésirable...

Si vous ne vous sentez pas assez en sécurité pour en parler avec un-e interlocuteur-ric(e) au sein de l'école, vous pouvez en informer un tiers (voir liste dans les annexes, à venir).

• Procédures pour introduire un témoignage, un signalement ou une plainte dans l'établissement

Principes de base

-La confidentialité

Toutes les parties impliquées (plaignant-e, personne mise en cause, direction, assistant social, etc.) conservent leur droit au respect de la vie privée et ont l'obligation de respecter la confidentialité de la procédure. Le respect de la vie privée et la recherche de solutions sont possibles quand on fait émerger le dialogue. Le-a plaignant-e peut se faire accompagner par une personne de son choix qui devra également respecter la confidentialité.

-L'anonymat

Toutes les alertes de situation de discrimination doivent être examinées, y compris celles déposées de manière anonyme. Les informations anonymes ne peuvent pas constituer une base recevable pour prendre des mesures disciplinaires, mais elles permettent d'ouvrir une enquête et peuvent constituer la base de mesures préventives.

-La procédure interne

L'INSAS propose en première ligne de traiter le témoignage, le signalement ou la plainte en interne afin de pouvoir agir rapidement et de manière agile. L'école peut faire appel à des intervenant-es externes quand elle l'estime nécessaire.

Procédure pour les étudiant-es

L'étudiant-e est autorisé-e à se faire accompagner par une personne de son choix pendant la procédure.

1. L'étudiant-e peut rencontrer l'assistant social et/ou les psychologues pour faire état de la situation. Il peut s'orienter vers un-e membre du personnel enseignant, administratif ou ouvrier en qui il a confiance pour expliquer la situation. Cette personne peut ensuite relayer la situation auprès de l'assistant social.

Une fois que l'assistant social a recueilli le témoignage, il établit avec la direction le mode opératoire en fonction de la situation qui est présentée.

L'étudiant-e peut aussi s'adresser directement à la direction en lui adressant un mail ou un courrier présentant la situation.

2. Un entretien avec la direction ou l'assistant social peut être le départ d'un dépôt de plainte dans l'école mais ce n'est pas suffisant. Le dépôt de plainte dans l'école implique une trace formelle : un document explicatif, une lettre, un PV de réunion, un certificat, etc.

Cette trace doit comporter les coordonnées du/de la plaignant-e, les informations sur la personne incriminée, donner le contexte et décrire les faits. Il peut aussi décrire les sentiments du/de la plaignant-e et ses attentes vis-à-vis de l'école, de la personne incriminée ou autre.

Toute plainte sera traitée et l'étudiant-e reçoit un retour endéans les 7 jours ouvrables.

3. La direction écoute le-la plaignant-e et discute avec ellui de la suite qui pourraient être donnée (interne, disciplinaire, judiciaire), tout en l'informant des différences entre les procédures » ;

En interne, la direction écoute les parties, joue le rôle de médiateur ou de conciliateur.

La direction peut faire appel à un organisme extérieur ou solliciter le pouvoir organisateur.

Dans certains cas, une procédure judiciaire doit être envisagée.

Réparation et sanctions :

Avant d'appliquer une éventuelle sanction, la direction tente de mettre en place une réparation qui convienne aux deux parties.

Procédure pour les membres du personnel enseignant, administratif et ouvrier

Le-a membre du personnel est autorisé-e à se faire accompagner par une personne de son choix pendant la procédure.

1. Le-a membre du personnel peut se tourner vers la Personne de confiance désignée à l'INSAS, la direction, la Cellule Écoute, Cohezio (service externe de prévention et de protection au travail) ou son syndicat pour faire état de la situation. Pour plus d'informations, veuillez consulter le point "Liste des personnes ressources à l'INSAS").

Une fois le témoignage recueilli, un mode opératoire est établi avec le-a plaignant-e en fonction de la situation qui est présentée.

2. Un entretien peut être le départ d'un dépôt de plainte dans l'école mais ce n'est pas suffisant. Le dépôt de plainte dans l'école implique une trace formelle : un document explicatif, une lettre, un PV de réunion, un certificat, etc.

Cette trace doit comporter les coordonnées du/de la plaignant-e, les informations sur la personne incriminée, donner le contexte et décrire les faits. Il peut aussi décrire les sentiments du/de la plaignant-e et ses attentes vis-à-vis de l'école, de la personne incriminée ou autre.

Toute plainte sera traitée et le-a membre du personnel reçoit un retour endéans les 7 jours ouvrables.

3. La direction écoute le-la plaignant-e et décide avec lui de la suite à donner (interne, judiciaire, autre).

En interne, la direction écoute les parties, joue le rôle de médiation et tente de trouver une conciliation entre les parties.

La direction peut faire appel à un organisme extérieur ou solliciter le pouvoir organisateur.

Le cas échéant, la direction informera sur les procédures judiciaires qui peuvent être éventuellement envisagées par le-la plaignant-e.

Réparation et sanctions :

Avant d'appliquer une éventuelle sanction, la direction tentera de mettre en place une réparation qui convienne aux deux parties. Par principe, et dans la mesure du possible, les modes de règlement alternatifs des conflits sont préférés à l'application de sanctions ».

Dépôt d'une plainte auprès de la police

Si vous avez subi un acte délictuel ou criminel, vous avez la possibilité de porter plainte auprès de la police. C'est grâce à votre plainte qu'une enquête pourra être menée.

Il y a trois façons de porter plainte :

- Au commissariat ou dans une antenne durant les heures d'ouverture
- Vous pouvez déposer plainte en ligne pour certains faits
- En cas de besoin, vous pouvez contacter la police pour une intervention sur place

Plus d'informations : https://www.belgium.be/fr/justice/victime/plaintes_et_declarations

N'hésitez pas à vous faire accompagner par une personne de confiance et/ou un-e professionnel-e. Vous trouverez en annexe de la charte, la liste des services et asbl qui peuvent vous aider dans vos démarches.

- **Liste des personnes ressources à l'INSAS**

Au sein de l'école, vous pouvez vous tourner vers les personnes suivantes pour une écoute ou un appui dans vos démarches, en plus des membres de la communauté de l'INSAS en qui vous avez confiance.

Pour les étudiant-es

Les psychologues

Hélène Neczyporenko : helene.neczyporenko@insas.be – +32 (0)491 90 69 31

Laure Baudalet : laure.baudalet@insas.be – +32 (0)493 25 65 30

L'assistante sociale

assistance.sociale@insas.be – +32 (0)491 90 69 33

Pour les membres du personnel enseignant, administratif et ouvrier

La Personne de confiance

“La personne de confiance interne est le point de contact pour les salariés en cas de problèmes liés aux risques psychosociaux au travail (en ce compris le harcèlement moral, le harcèlement sexuel, l'agressivité, le stress, les conflits...). La personne de confiance interne peut initier le dialogue en cas de conflits entre collaborateurs ou entre un collaborateur et un cadre.

La personne de confiance a un devoir de confidentialité, y compris vis-à-vis de l'employeur. Son travail est tourné vers l'avenir, elle a une attitude objective et impartiale et n'est pas autorisée à porter un jugement sur le fonctionnement d'un collaborateur.” [Personne de confiance | Liantis](#)

Rôle et statut de la personne de confiance : [Personne de confiance | Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale](#)

Mohcine Zian : mohcine.zian@insas.be – +32(0)2 549 01 81 / +32(0)491 15 55 77

Cohezio

Service externe de prévention et de protection au travail, la mission de Cohezio est de veiller à la santé, à la sécurité et au bien-être au travail des travailleur-euses et des employeur-euses.

Il existe plusieurs centres Cohezio en Belgique. Voici les coordonnées de celui de Bruxelles :

Boulevard Bischoffsheim 1-8 - 1000 Bruxelles

32(0)2 533 11 00 - brussels@cohezio.be

La liste de tous les centres est disponible ci : www.cohezio.be/fr/centres-examens
www.cohezio.be/fr

Pour toutes

Les membres de la Cellule Écoute

La [Cellule Écoute](#) est une initiative du Groupe de travail contre les discriminations. C'est un lieu d'écoute pour celui ou celle qui en a le besoin, quel que soit le sujet, sans hiérarchie, notamment à propos de faits de harcèlement ou de discriminations, au sein ou en dehors de l'INSAS.

L'objectif de la Cellule Écoute est de proposer une écoute bienveillante et sécurisante, d'aider à briser le silence et l'isolement et de permettre à chacun-e de trouver un relais plus immédiat pour évoquer des situations complexes, pas toujours faciles à décrypter. L'initiative ne cherche pas à se substituer à un accompagnement professionnel ou à le remplacer mais plutôt à créer, au sein de l'école, des espaces d'écoute et de réconfort où les paroles peuvent se déposer.

Contact : cellule.ecoute@insas.be

La directrice

La directrice reste disponible pour recevoir et écouter toute personne ayant sollicité une entrevue. En son absence, elle désigne officiellement une personne du corps administratif pour la représenter.

Contact : direction@insas.be

ANNEXE 3 - Formulaire pour faire un signalement ou une plainte à l'INSAS

N.B. : Ce formulaire est une étape éventuelle dans le processus proposé en cas de comportement répréhensible. Il ne constitue donc pas une étape préliminaire avant de contacter une des personnes de confiance reprises dans l'annexe 2.

Partie A - Identification de la personne qui rapporte le signalement ou la plainte

Nom :

Prénom :

Téléphone :

Mail :

Quel est votre lien avec l'INSAS ?

Partie B - La situation

Décrivez la situation la plus complète possible.

Quand cela s'est-il passé ? Où cela s'est-il passé ?

Partie C - Documents liés

Avez-vous des documents liés à votre signalement ?

Ajoutez ces pièces jointes le cas échéant : courriels, photos, captures d'écrans...

Partie D - Témoin(s) éventuel(s)

Des témoins peuvent-ils confirmer vos déclarations ?

Si oui, merci de remplir ces éléments pour chaque témoin :

Nom :

Prénom :

Téléphone :

Mail :

ANNEXE 4 - Liste des ressources externes pour soutien, aide aux victimes, dépôt de plaintes ou signalements et informations sur les discriminations

- **Cohezio** (*pour les membres du personnel*)

<https://www.cohezio.be/fr> - 02 533 11 00 - pendant les heures de bureau

Cohezio est un service externe de protection et de prévention au travail, dont la mission est de veiller à la santé, à la sécurité et au bien-être au travail de toutes les personnes.

- **Cellule SAFESA** (*pour les étudiant·es*)

<https://www.poleacabruelles.be/nos-projets/safesa-contre-le-harcelement-et-les-violences-sexistes-et-sexuelles-dans-les-esa-et-eps/>

La cellule Safesa promeut une culture de consentement au sein des 8 Écoles Supérieures d'Arts bruxelloises et propose actuellement un soutien psychologique individuel, confidentiel et gratuit, destiné aux étudiant·es. Cette prise en charge est destinée à toute personne touché·e (victime, témoin, auteur·rice) par des comportements problématiques tels que harcèlement, discriminations (de toutes formes), violences sexistes et/ou sexuelles.

Les demandes d'entretien se font par email via l'adresse safesa@poleacabruelles.be. Les rendez-vous sont organisés à l'extérieur des écoles, dans des lieux neutres et discrets, avec des psychologues, qui vous recevront en toute confidentialité et dans le respect du secret professionnel.

- à Schaerbeek (quartier Meiser) le mardi de 13h à 17h et le jeudi de 13h à 17h

- à Saint-Gilles (quartier Ma Campagne) le mardi de 14h à 18h et le vendredi de 13h à 17h

- **Service laïque d'aide aux justiciables et aux victimes** (*pour toutes les personnes*)

<https://www.aideauxvictimes.be/> - 02 537 54 93 - Lu-Ve de 8h30 à 17h30 - info@slajv.be

Si vous, ou l'un·e de vos proches, adulte, enfant, adolescent·e, avez été victime ou témoin d'une infraction pénale, qu'elle soit récente ou non, le SLAJ-V asbl peut vous aider et vous accompagner.

Le SLAJ propose un accueil et une permanence téléphonique ; une écoute, un soutien psychologique, une aide sociale et juridique par des professionnel·les ; des entretiens familiaux et/ou individuels ; des groupes de parole pour sortir de l'isolement et se reconnaître dans le vécu d'autres personnes ; et des interventions à l'occasion d'événements collectifs traumatiques.

Ce soutien permet dans un premier temps de venir déposer les difficultés rencontrées. L'information se veut pratique, adaptée à la demande et aux problèmes particuliers rencontrés (procédure, possibilité de dédommagement, monde social, médical notamment).

L'aide et le suivi social, psychologique et/ou juridique s'effectuent sous forme de consultations, d'accompagnements lors de démarches ou encore de visites à domicile si nécessaire.

Les entretiens ont lieu sur rendez-vous et sont garantis par le secret professionnel. Les interventions du SLAJ-V asbl, en tant que service agréé et subsidié, sont gratuites.

- **SOS Viol** (*pour toutes*)

<https://www.sosviol.be/>

Par tél. - 0800 98 100 - Lu-Ve de 8h à 18h

Par tchat en ligne - Lu et Ve de 17h à 21h ; Mer de 14h à 18h

info@sosviol.be

SOS Viol est dotée d'un service juridique qui offre aux victimes d'agression sexuelle une aide juridique sous forme de consultations ; d'un service social qui offre la possibilité de rencontrer un-e assistant-e social-e pour un accompagnement social « sur mesure » ; d'un service psychologique où les victimes de violences sexuelles et leurs proches peuvent recevoir un soutien psychologique individuel.

- **Service d'accueil des victimes** (*pour toutes*)

<http://www.victimes.cfwb.be/ou-trouver-aide/services-accueil-victimes/>

Parquet du Procureur du Roi - 02 508 74 48 - accueildevictimes.bruxelles@cfwb.be

Les services d'accueil des victimes peuvent vous informer et de vous accompagner tout au long d'une procédure judiciaire. Il en existe au moins un par arrondissement judiciaire.

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

Vous pouvez vous adresser à un service d'accueil des victimes pour différentes raisons : demander des explications sur les motifs d'un classement sans suite, savoir comment vous 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...

- **UNIA** (*pour toutes*)

<https://www.unia.be/fr>

Par tél. : 0800 12 800 - Lu - Ve de 9h30 à 13h

[formulaire de signalement](#) en ligne

Unia est une institution publique indépendante qui lutte contre la discrimination et défend l'égalité des chances en Belgique sur base des critères de discrimination protégés dont la couleur de peau, l'origine nationale ou ethnique, les convictions philosophiques ou religieuses, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle ([consultez la liste complète](#)). Pour l'égalité entre les femmes et les hommes, il existe un institut dont c'est la compétence : l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (cf. ci-dessous).

Nous défendons la participation égale et inclusive de tous et toutes dans tous les secteurs de la société. Et nous veillons au respect des droits humains en Belgique.

Unia aide les personnes qui se sentent discriminées et écoute les témoins de discrimination.

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

<https://igvm-iefh.belgium.be/fr>

Par tél. : 0800 12 800 - Lu, Ma, Je, Ve de 9h à 12h et Mer de 13h à 16h

[formulaire de signalement](#) en ligne (cliquez sur la case FR en haut à gauche de la page)

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est l'institution publique fédérale qui a pour mission de garantir et de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes, de combattre toute forme de discrimination ou d'inégalité fondée sur le sexe, et ce par l'élaboration et la mise en oeuvre d'un cadre légal adapté, de structures, de stratégies, d'instruments et d'actions appropriés. L'Institut vise à ancrer l'égalité des femmes et des hommes dans la société pour qu'elle devienne une évidence dans les mentalités et les pratiques.

L'Institut est subdivisé en différentes cellules qui travaillent chacune dans des domaines d'action variés, tels que par exemple le gender mainstreaming, l'emploi, la lutte contre la violence conjugale, la recherche...

La cellule juridique de l'Institut traite les demandes d'information et les plaintes des victimes de discrimination basée sur le sexe.

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

<https://www.violencessexuelles.be/centres-prise-charge-violences-sexuelles>

Hôpital Saint-Pierre, Rue Haute 320, B - 1000 Bruxelles

7j./7 - 24h./24

02 535 45 42

cpvs@stpierre-bru.be

Les centres de prise en charge des victimes de violences sexuelles (CPVS) existent dans quelques hôpitaux en Belgique. Une victime peut y recevoir les soins et services suivants : soins médicaux, support psychologique, enquête médico-légale, dépôt de plainte à la police si souhaité, suivi médical et/ou psychologique.

- **Rainbowhouse, service signalements LGBTQIA+phobie** (*pour toutes*)

<http://rainbowhouse.be/fr/projet/signalement/>

Par SMS ou Whatsapp : 0492 40 84 84

fiche@rainbowhouse.be

Projet de collecte de données relatives aux violences et discriminations fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité ou l'expression de genre.

Que ce soit une agression verbale, physique ou du harcèlement, ce service est là pour entendre et orienter vers les services adéquats. Que ce soit dans la rue, sur le lieu de travail, dans un cadre privé, la fiche de signalement permet de recenser tous types d'actes LGBTQIA+phobes.

- **LGBTQIA+ Point de contact, Police de Bruxelles-Ixelles**

[Formulaire en ligne](#)

Vous avez été victime d'un délit à caractère homophobe, lesbophobe ou transphobe, ou vous avez été témoin d'une telle infraction et vous souhaitez obtenir de plus amples renseignements, par exemple quant aux options possibles en vue de dénoncer les faits ?

Étant victime d'un délit à caractère homophobe, lesbophobe ou transphobe, vous désirez déposer plainte mais pour ce faire vous préférez solliciter le soutien d'un membre du Service d'Assistance Policière aux Victimes ?

Vous avez été témoin d'un délit à caractère homophobe, lesbophobe ou transphobe et vous désirez en faire la déclaration, de préférence avec l'appui d'un membre du Service d'Assistance Policière aux Victimes ?

- **Violences sexuelles, Police de Bruxelles-Ixelles, cellule EVA (Emergency Victim Assistance)**

<https://polbru.be/violences-intrafamiliales-et-sexuelles/?lang=fr#eva>

Tél. : 02 279 75 39 - Lu-Ve, pendant les heures de bureau

Rue du Marché au Charbon 30, 1000 Bruxelles

zpz.polbru.rech.eva@police.belgium.eu

La cellule Emergency Victim Assistance (EVA) a été créée pour accueillir sur rendez-vous des personnes qui ont été victimes d'agression sexuelle et dont les faits remontent à plus de 7 jours (si vous avez été victime d'une agression sexuelle qui remonte à maximum 7 jours, le CPVS de Bruxelles peut vous offrir un accueil pluridisciplinaire et gratuit).

- **Centres de planning familial agréés (pour toutes)**

<http://www.loveattitude.be/>

Les professionnel·les des Centres répondent à toutes les questions liées à la vie relationnelle, affective et sexuelle concernant, par exemple, la contraception, la grossesse, l'interruption volontaire de grossesse (IVG), les infections sexuellement transmissibles (IST), les difficultés conjugales et familiales, l'adolescence, les relations parents-enfants, le harcèlement, les situations de violence...

Il est aussi possible de s'y procurer la pilule d'urgence (anciennement appelée la pilule du lendemain), un test de grossesse et des préservatifs.

- **MRAX (pour toutes)**

<http://mrax.be/>

[Formulaire en ligne](#)

Le MRAX (Mouvement contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie) est une asbl qui lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie et qui défend des valeurs pour aller vers une société pluraliste, égalitaire et juste.

- **Médiation locale** (*pour toutes*)

Sur rendez-vous

A Ixelles : 02 515 73 23 - mediationlocale@ixelles.brussels

A Saint-Gilles : 02 542 62 40 - mediation.1060@stgilles.brussels

Le service de Médiation locale s'adresse aux personnes qui ont des difficultés de communication ou qui rencontrent un conflit (couples, parent-es, ami-es, voisin-es, propriétaires, locataires, étudiant-es dans une école) et qui sont désireuses de trouver avec l'aide du/de la médiateurice une solution juste et acceptable pour chacun-e.

La médiation est organisée sur rendez-vous. Après un entretien préalable individuel et confidentiel, une ou plusieurs rencontres en médiation peuvent être fixées. Elles sont gratuites.

- **Ressources militantes (collectif-ves, podcast, organisations, formations, réseaux sociaux...)**

-Elles font des films

<http://ellesfontdesfilms.be/>

-Paye ton tournage

<https://www.instagram.com/payetontournage/?hl=fr>

-Engagement Arts

<https://engagementarts.be/fr/>

-Garance asbl

<http://www.garance.be/>

-Sophia asbl

<https://www.sophia.be/sophia/sophia-asbl/>

ANNEXE 5 - Définitions

Une partie des définitions ci-dessous provient des textes de lois suivants :

- La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail :
<https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/documents/Bien-%C3%AAtre%20au%20travail/R%C3%A9glementation/Loi%20du%204%20ao%C3%BBt%201996%20relative%20au%20bien-%C3%AAtre%20des%20travailleurs%20lors%20de%20l'ex%C3%A9cution%20de%20leur%20travail.pdf>
- Code pénal :
https://www.stradalex.com/fr/sl_src_publ_leg_be_moniteur/toc/leg_be_moniteur_fr_30032022_1/doc/mb2022031330

Modifications du Code pénal relatives aux infractions sexuelles en mars 2022

L'abus de pouvoir est l'utilisation excessive (ou au-delà de ce qui est prévu, acceptable, raisonnable) du pouvoir d'une personne en position institutionnelle ou sociale d'autorité¹. Cela se produit lorsque l'autorité et le pouvoir sont exercés et entraînent l'abus de quelqu'un qui est moins habilité professionnellement ou socialement. L'abus de pouvoir peut également se produire lorsqu'une personne utilise son pouvoir à des fins personnelles. Au sein de l'INSAS, différentes relations coexistent entre les différents membres de la communauté – qu'ils soient enseignant-e-s, ouvrier-ère-s, étudiant-e-s, administratif-ve-s - dans différents contextes (cours théoriques, organes de gestion, tournages hors les murs, séminaires, exercices, réunions de service, moments de travail et de création entre étudiant-e-s, etc.). Au sein d'une telle constellation, chacun-e peut se retrouver dans différentes positions simultanément et donc tout le monde peut potentiellement être soumis à un pouvoir abusif ou l'exercer sur un autre individu.

L'agression sexuelle est un acte criminel de nature sexuelle et physique. Cela va des indésirables toucher et embrasser, froter, tâtonner ou forcer la victime à toucher l'agresseur de manière sexuelle. La violence sexuelle comprend les actes qui ne sont pas codifiés dans la loi comme criminels mais qui sont nuisibles et traumatisants.

Atteinte à l'intégrité sexuelle : Art. 417/7

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. Cette infraction est punie d'un emprisonnement de six mois à cinq ans.

Est assimilé à l'atteinte à l'intégrité sexuelle le fait de faire assister une personne qui n'y consent pas à des actes à caractère sexuel ou à des abus sexuels, même sans qu'elle doive y participer.

L'atteinte existe dès qu'il y a commencement d'exécution.

Le consentement est la permission pour que quelque chose se produise ou l'accord de faire quelque chose. Toujours chercher le consentement clair («oui» ou «non»).

On vous demande de faire des choses que vous ne voulez pas vraiment faire ou que vous ne savez pas encore vraiment ce que cela implique ? En cas de doute, communiquez votre hésitation ou demandez conseil pour comprendre les raisons de faire quelque chose.

Le point de départ est d'engager une conversation si l'objectif ou la raison de l'exercice, l'instruction ou le comportement n'est pas clair pour vous.

"Art. 417/5. La définition du consentement en matière de droit à l'autodétermination sexuelle

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.

¹ Dans un contexte de dominations structurelles multiples, une "position sociale d'autorité" peut prendre plusieurs formes liées au genre, aux origines sociales ou ethniques, au fait d'être une personne valide, etc.

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."

Discrimination : il y a discrimination lorsqu'une personne ou un groupe de personnes a été injustement exclu ou lésé. Ce traitement offensif comprend l'intimidation, la violence psychologique et l'ostracisme. Un comportement discriminatoire peut se produire notamment sur la base du sexe, de l'identité transgenre ou expression / apparence, origine ethnique, religion ou autres croyances, handicap, orientation sexuelle, âge ou classe.

Le comportement discriminatoire n'est pas nécessairement un acte conscient ou un «événement» identifiable. Ces comportements sont souvent des ensembles d'habitudes qui sont insidieusement et inconsciemment adoptés par des groupes ou des individus dans des situations quotidiennes, sur de longues périodes. Ces ensembles d'habitudes sont si familiers et constants qu'ils peuvent être perçus comme normaux ou même vertueux.

Par conséquent, une attention aux comportements discriminatoires signifie également une prise de conscience accrue de sa propre position ainsi qu'une pratique active de l'inclusivité : savoir de quelle position on parle sans assumer la position de ceux à qui on parle.

Le harcèlement sexuel est une conduite de nature sexuelle qui porte atteinte à la dignité d'une personne. Le harcèlement sexuel fait référence à la fois à la contrainte sexuelle (tentatives implicites ou explicites de forcer la coopération sexuelle) et l'attention sexuelle non désirée. Le harcèlement sexuel peut être de nature physique (contact physique inapproprié, tâtonnements insistants, toucher, étreindre, caresser, embrasser). Dans le cadre du travail corporel et de travaux pratiques, les frontières du corps et de l'intimité peuvent facilement se croiser : la proximité physique (toucher, contact, nudité) et le chemin que nous traçons, décrivons et racontons avec le corps peut contourner l'intégrité de quelqu'un - étudiant-e ou enseignant-e. Il est donc très important d'être attentif-ve et de demander le consentement à chaque fois.

Notez que ce qui est consenti dans la pratique, en exercice (cursus audiovisuel) ou en séminaire (cursus théâtre) peut ne pas être consenti à l'extérieur de celui-ci. L'attention sexuelle non désirée n'a pas besoin d'impliquer un contact physique. L'attention sexuelle non désirée comprend le harcèlement sexuel verbal (par exemple, faire des commentaires sexuels, des avances, des demandes, compliments, allusions ou invitations suggestives) ou l'exposition indésirable à la pornographie. Cela se produit sans le consentement d'une personne et peut parfois se produire à l'insu de la victime.

Loi bien être :

[2° harcèlement moral au travail : [ensemble abusif de plusieurs conduites (26)] 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 ou d'une autre personne à laquelle [la présente section (26)] est d'application, 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; (26)] (14)]

[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. (14)]

La responsabilisation est la capacité de reconnaître, de mettre fin à la violence et d'en assumer la responsabilité. On pense généralement à la personne qui fait du mal comme responsable de la violence. La responsabilisation est aussi communautaire ; cela signifie que la communauté peut et doit également reconnaître, mettre fin et assumer la responsabilité de la violence dont elle est témoin.

Viol : "Art. 417/11. Le viol : On entend par viol tout acte qui consiste en ou se compose d'une pénétration sexuelle de quelque nature et par quelque moyen que ce soit, commis sur une personne ou avec l'aide d'une personne qui n'y consent pas."

La violence sexuelle comprend l'utilisation de fausses promesses, de pressions insistantes, commentaires injurieux ou de menaces de contraindre à des actes sexuels. Elle peut englober les actes sans contact.

LGBTQIA+ : Le sigle LGBTQIA+ recouvre les termes "Lesbienne, Gay, Bisexuel·le, Trans, Queer et Intersexe et Asexuel·le ou Aromantique". Tous ces termes sont importants puisque nommer, c'est faire exister. C'est permettre à une réalité d'être conçue, représentée, discutée et réfléchi en tant que telle. Vous vous questionnez sur l'orientation sexuelle ? Vous vous demandez ce que comprend l'identité de genre ? Vous pouvez consulter le [dossier thématique de Sofelia](#)² à ce sujet.

² Sofélia est la fédération militante des Centres de Planning familial solidaires (anciennement la Fédération des CPF des FPS).