

SERVICE PSYCHO-SOCIAL

CELLULE ÉCOUTE : ecoute-e@heaj.be

<https://www.heaj.be/fr/services-et-projets/cellule-decoute-etudiante/>

Psychologue : Elodie GOFFIN (elle)

elodie.goffin@heaj.be — 0497 / 36 23 33

Site des Cadets, local C217

➡ Réservez une consultation psychologique

PROCÉDURE DE TRAITEMENT D'UNE PLAINTE POUR HARCÈLEMENT, VIOLENCE OU DISCRIMINATION

1. OBJET DE LA PROCÉDURE

La Haute École Albert Jacquard (HEAJ) s'engage résolument à offrir un environnement d'apprentissage et de travail respectueux, inclusif et sécurisant pour l'ensemble de sa communauté. Les valeurs fondamentales de respect, d'écoute, d'équité et de solidarité, portées conjointement par la direction de la HEAJ et de son service psycho-social, motivent les actions mises en place pour garantir un cadre bienveillant et propice à l'épanouissement de chacun·e. Consciente des enjeux liés au bien-être psychologique et relationnel, l'institution affirme sa volonté de prévenir, détecter et traiter toute situation de harcèlement, violence ou discrimination qu'elle survienne entre étudiant·e-s ou entre un·e étudiant·e et un membre du personnel.

La présente procédure a pour objet :

- de permettre l'identification précoce des situations problématiques ;
- d'offrir un accompagnement adapté aux personnes concernées ;
- d'assurer un traitement équitable, confidentiel et impartial des signalements ;
- de garantir le respect des droits de toutes les parties ;
- de définir les modalités de traitement des plaintes et signalements ;
- de contribuer à la prévention des violences, du harcèlement et des discriminations.

Cette procédure s'inscrit dans le cadre du Plan stratégique de prévention et de lutte contre le harcèlement, les violences sexistes et sexuelles et les discriminations de la HEAJ.

Ce document est applicable dès la rentrée académique 2026-2027.

2. CHAMP D'APPLICATION

La présente procédure s'applique à toute personne participant aux activités de la HEAJ :

- étudiant-e ;
- membre du personnel enseignant ;
- membre du personnel administratif ;
- membre du personnel technique ou ouvrier ;
- membre de la direction ;
- professeur-e invité-e ;
- vacataire ;
- stagiaire ;
- toute autre personne intervenant dans le cadre des missions de la Haute École.

Elle couvre notamment les situations impliquant :

- étudiant.e ↔ étudiant.e ;
- étudiant.e ↔ membre du personnel ;
- étudiant.e ↔ intervenant externe ;
- situations survenant en stage ;
- situations survenant lors d'activités parascolaires ou académiques ;
- situations de cyberharcèlement liées aux activités de la Haute École.

3. CADRE LÉGAL

La présente procédure s'inscrit dans le respect des dispositions légales et réglementaires suivantes :

- **Circulaire 9037 du 18 septembre 2023** relative à la prévention et à la lutte contre le harcèlement, les discriminations et les violences sexuelles et sexistes dans l'enseignement supérieur et de promotion sociale en Fédération Wallonie-Bruxelles.¹

¹[http://www.enseignement.be/upload/circulaires/000000000004/FWB%20-%20Circulaire%209037%20\(9292_20230918_141411\).pdf](http://www.enseignement.be/upload/circulaires/000000000004/FWB%20-%20Circulaire%209037%20(9292_20230918_141411).pdf)

- **Code pénal belge**, notamment les articles relatifs au harcèlement moral (art. 442bis) et au harcèlement sexuel (art. 417/13).²
- **Loi du 10 mai 2007** tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (loi antidiscrimination).³
- **Loi du 4 août 1996** relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, applicable également aux étudiant-e-s dans certains contextes (stages, travaux rémunérés).⁴
- **Recommandations d'Unia (2024)** sur la lutte contre le harcèlement dans l'enseignement supérieur, visant à renforcer les dispositifs de prévention, d'accompagnement et de sanction.⁵
- **Décret du 10 juin 2026** visant à garantir la prévention, l'accompagnement et la protection des étudiantes et étudiants contre toutes les formes de harcèlement, de violences sexistes et sexuelles et de discriminations dans les établissements d'enseignement supérieur de plein exercice de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Il renforce les obligations des établissements en matière de prévention, de signalement, d'accompagnement, de protection des victimes et de traitement des plaintes.⁶

La présente procédure est également mise en œuvre dans le respect :

- du Règlement général sur la protection des données (RGPD) ;
- des dispositions du Code du bien-être au travail relatives aux risques psychosociaux ;
- des procédures internes prévues par le règlement de travail et le règlement des études.

Les établissements d'enseignement supérieur ont l'obligation de :

- adopter un plan stratégique institutionnel de prévention et de lutte contre le harcèlement, les violences sexistes et sexuelles et les discriminations ;
- garantir l'accessibilité des procédures de signalement et de dépôt de plainte pour l'ensemble de la communauté étudiante ;
- mettre en œuvre des actions régulières de sensibilisation, d'information et de formation des étudiant-e-s et des membres du personnel ;
- assurer un accompagnement psychologique, administratif et, le cas échéant, juridique des victimes ;

² https://www.stradalex.com/fr/sl_src_publ_leg_be_moniteur/toc/leg_be_moniteur_fr_17121998_1/doc/mb1998009993

³ https://www.badf.be/wp-content/uploads/2023/01/Loi_contre_la_discrimination_2007_FR.pdf

⁴ <https://www.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>

⁵ https://www.badf.be/wp-content/uploads/2023/01/Loi_contre_la_discrimination_2007_FR.pdf

⁶ Projet de décret visant à garantir la prévention, l'accompagnement et la protection des étudiantes et des étudiants contre toutes les formes de harcèlements, de violences sexistes et sexuelles et de discriminations dans les établissements d'enseignement supérieur de plein exercice - Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles / Communauté française

4. DÉFINITIONS

Selon la **loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs**, nous pouvons qualifier comme suit⁷ :

- **Harcèlement moral** : « Tout comportement abusif, répétitif ou systématique, extérieur ou intérieur à l'entreprise, qui se manifeste notamment par des paroles, des actes, des gestes ou des écrits, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur lors de l'exécution de son travail. »
- **Harcèlement sexuel** : « Tout comportement verbal, non verbal ou physique à connotation sexuelle, non désiré par la personne visée, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »
- **Cyberharcèlement** : « Utiliser la technologie (les réseaux sociaux ou les e-mails) pour harceler, menacer ou insulter sa victime. »
- **Violence** : « Toute situation dans laquelle une personne est menacée ou agressée psychiquement, verbalement ou physiquement. »
- **Violence sexiste** : « Tout comportement, propos, attitude ou pratique fondé sur le sexe, le genre, l'identité de genre ou l'expression de genre d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »⁸
- **Violence sexuelle** : « Tout acte à caractère sexuel commis sans consentement* libre et éclairé. »⁹
- **Discrimination** : « Toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur un critère protégé (origine, sexe, âge, orientation sexuelle, handicap etc.) qui a pour effet ou pour but de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, sur un pied d'égalité, des droits et libertés. »

Alors qu'un **conflit** est défini comme « Une situation où il existe un désaccord, une opposition ou une incompatibilité entre deux ou plusieurs personnes, groupes ou organisations.

Cette situation peut être liée à des divergences d'intérêts, de valeurs, de besoins ou d'opinions »¹⁰.

**Par consentement, on entend un accord libre, éclairé, spécifique, volontaire et révoquant à tout moment. L'absence de refus ne vaut pas consentement.*

⁷<https://emploi.belgique.be/fr/actualites/violence-harcèlement-moral-et-harcèlement-sexuel-au-travail-modifications-de-la>

⁸ Décret du 10 juin 2026

⁹ Décret du 10 juin 2026

¹⁰ <https://presse-justice.be/conflit-et-litige-comprendre-les-differences-et-les-enjeux-juridiques/>

5. PRINCIPES GÉNÉRAUX

La HEAJ veille au respect des principes suivants :

▸ Confidentialité

Les informations recueillies dans le cadre d'un signalement sont traitées de manière confidentielle.

▸ Impartialité

Toute situation est analysée de manière neutre et objective.

▸ Présomption d'innocence

L'introduction d'un signalement ou d'une plainte ne vaut pas reconnaissance des faits dénoncés.

▸ Droit d'être entendu

Toute personne concernée par une plainte est invitée à présenter sa version des faits.

▸ Protection contre les représailles

Aucune personne ayant effectué un signalement, déposé une plainte, témoigné ou participé à une procédure ne peut faire l'objet de mesures de représailles, de discrimination ou d'un traitement défavorable découlant de cette démarche. Toute situation susceptible de constituer une mesure de rétorsion doit être signalée immédiatement au Point de Contact Harcèlement ou à la Direction.

6. ACTEURS DE LA PROCÉDURE

6.1. Point de Contact Harcèlement de la HEAJ (PCH)

Le PCH constitue la porte d'entrée privilégiée des signalements : (elodie.goffin@heaj.be ou 0497/36.23.33 ou local C217 sur le site des Cadets).

Ses missions sont :

- accueillir les signalements ;
- informer les personnes concernées ;
- orienter vers les ressources internes et externes ;
- assurer le suivi administratif de la procédure.

6.2. Cellule ÉCOUTE

La cellule est constituée de 3 assistantes sociales et d'une psychologue (ecoute-e@heaj.be). Ces dernières, formées spécifiquement, évaluent la situation et agissent uniquement avec le consentement de l'étudiant-e. La cellule intervient dans une démarche de **prévention, d'accompagnement et de soutien** face aux situations de **harcèlement, de violence ou de mal-être** vécues par les étudiant-e-s.

Ses missions sont :

- l'écoute ;
- le soutien ;
- l'accompagnement psychologique et social ;
- l'orientation vers des services spécialisés.

6.3. Direction

La Direction est compétente pour :

- prendre des mesures conservatoires ;
- statuer sur les suites disciplinaires ;
- assurer la protection des personnes.

6.4. Cellule d'Écoute et d'Accompagnement (CEA)

A noter qu'il existe également la **Cellule d'Écoute et d'Accompagnement (CEA)** du Pôle Académique de Namur (PAN) constituée d'une assistante sociale et d'une juriste. Elle offre un espace neutre, bienveillant, confidentiel et gratuit aux étudiant-e-s des établissements d'enseignement supérieur de la province de Namur, qu'ils soient cibles, témoins ou auteur-e-s de situations de harcèlement, de violences sexistes et sexuelles, ou de discriminations. Les coordonnées sont : cea@poledenamur.be ou 0498/65.57.72.¹¹

6.5. La cible

La cible peut bénéficier d'un accompagnement personnalisé visant à assurer sa sécurité, sa poursuite des études et son bien-être. Des mesures d'aménagement peuvent être proposées lorsque la situation le justifie, dans le respect des règles académiques applicables.

¹¹ Cellule d'ÉCOUTE et d'Accompagnement - PAN

6.6. Le témoin¹²

Toute personne qui a directement observé, entendu ou constaté des faits susceptibles de constituer une situation de violence, de harcèlement ou de discrimination, ou qui dispose d'informations pertinentes concernant les faits signalés. Le témoin peut être un membre du personnel, un.e étudiant.e, un.e collaborateur.trice externe ou toute autre personne en lien avec l'institution. Il est tenu de communiquer les informations dont il dispose de manière sincère et objective.

6.7. L'auteur.e présumé.e¹³

Toute personne à laquelle sont attribués les faits faisant l'objet de la plainte et dont les comportements, propos, actes, écrits, gestes ou omissions sont susceptibles de constituer une situation de violence, de harcèlement ou de discrimination. L'auteur.e présumé.e bénéficie du respect de la présomption d'innocence et du droit d'être entendu.e dans le cadre du traitement de la plainte.

7. PROCÉDURE

La procédure initiée au sein de la Haute École ne fait pas obstacle au droit de porter plainte à l'extérieur, au niveau pénal ou civil. Dans le cas où la plainte est déposée au niveau pénal, la procédure interne continue à partir du moment où les faits se déroulent dans le cadre scolaire.

Le signalement est volontaire et confidentiel. Il ne déclenche pas automatiquement une procédure disciplinaire. Le signalement peut être effectué même en l'absence de plainte formelle. Toute personne qui estime être cible ou témoin de faits de harcèlement, de violences sexistes ou sexuelles ou de discrimination peut solliciter un accompagnement et une évaluation de sa situation sans engagement dans une procédure disciplinaire.

Toute personne s'estimant cible ou témoin de faits de harcèlement, de violence ou de discrimination peut effectuer un signalement.

¹² Références légales

- Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, notamment les dispositions relatives à la violence et au harcèlement moral ou sexuel au travail. [[nexlaw.be](https://nexus.be)], [beswic.be]
- Code du bien-être au travail - Livre 1er, Titre 3, relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail. [[nexlaw.be](https://nexus.be)], [beswic.be]
- Loi du 7 avril 2023 renforçant la protection des personnes qui signalent, soutiennent ou témoignent dans les situations de discrimination, violence ou harcèlement.

¹³ Idem

Le signalement peut être réalisé :

- auprès du PCH ;
- auprès de la Cellule ÉCOUTE ;
- auprès d'un membre de la direction ;
- auprès de la CEA du PAN.

Tout signalement fait l'objet d'un accusé de réception dans les cinq jours ouvrables, en dehors des périodes de fermeture de la Haute École.

À la suite du signalement, un entretien est proposé à la personne concernée afin de l'informer des suites possibles et de recueillir son positionnement. Le signalement ne devient une plainte formelle que si la personne concernée marque son accord explicite pour que les informations transmises soient communiquées aux acteurs compétents dans le cadre de la procédure et pour que les démarches nécessaires à l'examen de la situation soient engagées. En l'absence de ce consentement, le signalement est conservé à titre informatif, dans le respect des règles de confidentialité et des obligations légales applicables.

Pour qualifier les faits de harcèlement, nous retiendrons trois critères : **la répétition, l'intentionnalité et l'asymétrie**. Le caractère répété des faits constitue un indicateur important du harcèlement. Toutefois, certains faits uniques présentant un degré particulier de gravité, notamment dans le cadre de violences sexuelles ou sexistes, peuvent justifier une intervention immédiate indépendamment de tout caractère répétitif.

Exemples : attentat à la pudeur, agression sexuelle, contacts physiques non désirés, propos ressentis comme déplacés (jugés sexistes, homophobes ou transphobes etc.), isolement social de la cible, discréditer la cible, etc.

Si les faits ne relèvent pas clairement du harcèlement, une intervention non sanctionnante peut être proposée : médiation, discussion, sensibilisation. En effet, si la gravité des faits le permet, la sensibilisation de l'auteur-e présumé-e sur son action est privilégiée afin de désamorcer la situation.

Si les faits sont avérés et graves (par exemple : agressions physiques, menaces à l'intégrité des personnes), le dossier est transmis à la Direction de département ou au Collège de direction qui prendra la responsabilité de la suite disciplinaire donnée aux faits. Dans ce cas, des mesures immédiates de protection et de prise en charge de la cible sont prises. **La parole, les besoins et le consentement de la cible sont pris en considération à chaque étape de la procédure**. Toutefois, l'établissement peut être amené à prendre des mesures de protection lorsqu'il estime qu'une personne ou la communauté académique est exposée à un risque grave.

Une fois que la plainte est déposée par l'étudiant-e, les parties sont entendues séparément. Des témoins éventuels peuvent également être entendus.

Lorsque la situation l'exige, des mesures temporaires de protection peuvent être mises en place.

Ces mesures peuvent notamment consister en (liste non exhaustive) :

- un changement de groupe ;
- un aménagement d'horaire ;
- une modification du lieu de stage ;
- une limitation des contacts entre les parties ;
- toute autre mesure proportionnée nécessaire à la protection des personnes.

Un dossier est constitué avec les procès-verbaux des entretiens et les éléments matériels utiles (photos, vidéos, récits etc.).

Un rapport d'analyse est rédigé.

Il reprend :

- les faits rapportés ;
- les éléments recueillis ;
- les constatations réalisées ;
- les recommandations éventuelles.

Une décision est alors prise sur l'intervention utile à mettre en place afin d'apaiser la situation litigieuse.

La personne mise en cause bénéficie de la présomption d'innocence. Elle est entendue dans des délais raisonnables et dispose de la possibilité de présenter ses observations et tout élément utile à l'examen de la situation.

Lors des entretiens individuels, l'équipe fera le point sur ce qui relève des faits mesurables et objectivables (qui ? quoi ? comment ? fréquence ? où ? quand ?) et ce qui relève des émotions et interprétations (comment tel comportement a été perçu ou vécu ?). De plus, elle entendra les attentes et demandes concrètes concernant les faits exprimés.

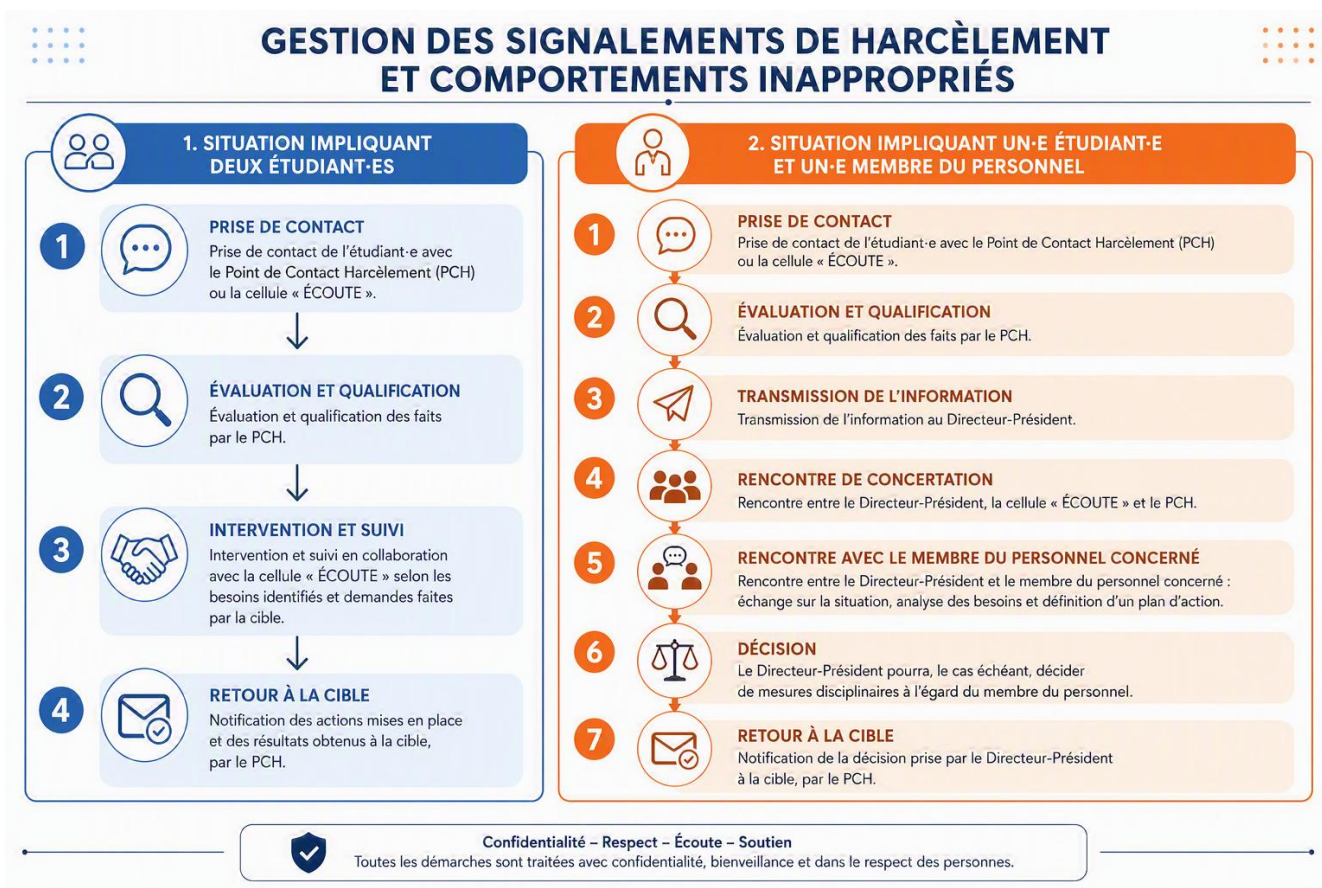
Pour les situations impliquant deux étudiant.es :

- Prise de contact de l'étudiant.e avec le PCH ou la cellule "ÉCOUTE" ;
- Évaluation et qualification des faits par le PCH ;
- Intervention et suivi en collaboration avec la cellule "ÉCOUTE" selon les besoins identifiés et demandes faites par la cible.
- Notification des actions mises en place et des résultats obtenus à la cible, par le PCH.

La procédure privilégie, lorsque cela est possible et approprié, les démarches éducatives, réparatrices ou préventives avant toute sanction disciplinaire.

Pour les situations impliquant un.e étudiant.e et un.e membre du personnel :

- Prise de contact de l'étudiant.e avec le PCH ou la cellule "ÉCOUTE" ;
- Évaluation et qualification des faits par le PCH ;
- Transmission de l'information à la Direction-Présidence ;
- Rencontre entre la Direction-Présidence, la cellule "ÉCOUTE" et le PCH ;
- Rencontre entre la Direction-Présidence et le/la membre du personnel concerné.e : échange sur la situation, analyse des besoins et définition d'un plan d'action.
- La Direction-Présidence pourra, le cas échéant, décider de mesures disciplinaires à l'égard du membre du personnel.
- Notification de la décision prise par la Direction-Présidence à la cible, par le PCH.



8. DÉCISION

À l'issue de l'analyse du dossier, plusieurs suites peuvent être envisagées :

- sensibilisation ;
- médiation (si conflit) ;
- mesure d'accompagnement de la cible ;
- intervention selon la Méthode de préoccupation partagée ;
- mesure organisationnelle ;
- procédure disciplinaire (voir ci-dessous) ;
- transmission aux autorités compétentes.

Toute décision est motivée et communiquée aux personnes concernées dans le respect des règles de confidentialité.

Des sanctions disciplinaires peuvent être prises, conformément au règlement des études¹⁴, lorsqu'il s'agit de harcèlement entre étudiant-es. La procédure repose sur un faisceau d'éléments objectifs, concordants et vérifiables permettant d'établir les faits avec un degré suffisant de vraisemblance. Il est à noter que les captures d'écran relevant de plateformes utilisant des "pseudonymes" ont peu de poids pour appliquer des sanctions disciplinaires SAUF si le lien est établi formellement avec l'auteur-e.

Les mesures disciplinaires applicables aux étudiant-es sont¹⁵ :

- Le rappel à l'ordre,
- La réprimande,
- L'activité d'intérêt général réparatrice,
- L'exclusion temporaire ou définitive d'activités d'apprentissage, de sessions d'examens, voire de l'établissement.

Ces mesures disciplinaires peuvent être cumulatives et sont prononcées par la Direction de Département et, si nécessaire, par le Collège de direction. L'anonymat de la cible est préservé autant que possible.

Chaque cas sera traité isolément et de manière unique, dans le seul but d'apaiser ce que vit la cible.

Conformément au décret du 10 juin 2026, certaines sanctions disciplinaires graves peuvent entraîner des conséquences sur la possibilité de réinscription dans un autre établissement de l'enseignement supérieur de la Fédération Wallonie-Bruxelles selon les modalités prévues par la réglementation applicable.

¹⁴ 20260626-rde-20262027-v5.pdf

¹⁵ 20260626-rde-20262027-v5.pdf

En ce qui concerne les situations qui impliquent des membres du personnel en tant qu'auteur-e-s présumé-e-s, la loi prévoit que dans une relation hiérarchique, une attention particulière est portée à la question du consentement en raison du rapport d'autorité existant entre les personnes concernées. Dès lors, les membres du personnel peuvent être écartés sur le champ pour les faits graves.

La première étape est d'évaluer la pertinence des faits et leur degré d'urgence. Il est attendu de chaque membre du personnel une attitude bienveillante et constructive envers les étudiant-es. Par conséquent, à partir du moment où l'étudiant-e ressent un manquement, il est légitime de prendre au sérieux le retour de ce dernier. L'enseignant-e incriminé-e sera reçu par le Directeur Président, dans le respect de la présomption d'innocence et l'anonymat du plaignant. Ensuite, si la situation le nécessite, le dossier est transmis au Collège de Direction qui décidera de la suite disciplinaire à apporter aux faits, conformément au règlement de travail.

9. RECOURS

Toute décision disciplinaire mentionne les voies et délais de recours applicables.

Les recours sont exercés conformément :

au règlement des études pour les étudiant-e-s ;

au règlement de travail et aux dispositions statutaires applicables au personnel.

10. PROTECTION DES DONNEES ET CONFIDENTIALITE

Les données recueillies dans le cadre de la présente procédure sont traitées exclusivement aux fins :

- d'analyser les signalements ;
- de traiter les plaintes ;
- de protéger les personnes concernées ;
- de respecter les obligations légales de la HEAJ.

L'accès aux dossiers est limité aux personnes dont l'intervention est strictement nécessaire.

Les dossiers sont conservés de manière sécurisée conformément aux règles applicables en matière de protection des données à caractère personnel.

11. DÉLAIS

La HEAJ s'efforce de respecter les délais suivants :

- accusé de réception : 5 jours ouvrables ;
- analyse préliminaire : 15 jours ouvrables ;
- intervention : dans les meilleurs délais ;
- décision finale : au maximum dans les 3 mois suivant le dépôt de la plainte, sauf circonstances exceptionnelles dûment motivées.

12. INFORMATION ET SENSIBILISATION

La HEAJ s'engage à diffuser annuellement auprès des étudiant·e·s et des membres du personnel les informations relatives aux dispositifs d'écoute, de signalement, d'accompagnement et de traitement des situations de harcèlement, de violences sexistes et sexuelles et de discrimination.

Des actions de prévention et de sensibilisation sont organisées de manière régulière.

13. RESSOURCES EXTERNES

Aide aux victimes :

- Police de Namur 24h/24 : 081/ 24.66.11
- Service d'aide aux victimes de Namur : 081/ 24.66.26
- Sos viol : 0800/ 98 100 – **SOS Viol – Un lieu où en parler**
- Centres de prise en charge des violences sexuelles (CPVS) : **Accueil | Centres de Prise en charge des Violences Sexuelles | cpvs.belgium.be**
- Services d'aide ou d'accueil aux victimes locaux : **Victimes.be - Victime.be**
- Ecoute violences conjugales : 0800/ 30 030 – **“ÉCOUTE” Violences Conjugales • Appelez le 0800/30.030**
- Pléiade (soutien psychiatrique de crise) : 081/ 40 88 90 – **Psy Mobile Namur**
- Centre de prévention de suicide : 0800/ 32 123 – **centre de prévention du suicide – Centre de prévention du Suicide (preventionsuicide.be)**
- Un pass dans l'impasse (centre de prévention du suicide) : 081/ 777 150 – **<https://un-pass.be>**
- Clinique Saint-Luc de Namur : **Contact – Clinique Saint-Luc Bouge (slbo.be)**
- Centre Hospitalier Régional de Namur : **Le CHRSM – site Meuse | CHRSM – site Meuse (chrn.be)**
- Centre Hospitalier Régional de Sambreville : **Itinéraire vers le CHRSM – site Sambre | Chr Portail**
- Centre Hospitalier Universitaire – Saint-Elisabeth de Namur : **Centre Hospitalier Universitaire CHU UCL Namur**
- Circulaire 9211 – fiche 9 (Comment obtenir de l'aide en cas d'acte de violence?) : **Enseignement.be - Circulaires**

Information, accompagnement, conseils aux victimes :

- UNIA (cas de harcèlement et violence discriminatoire) : [Ensemble pour l'égalité | Unia](#)
- Touche pas à ma pote : [Tpamp - Touche PAS à ma POTE](#)
- Ensemble contre les violences sexuelles : <https://www.violencessexuellesenligne.be>
- Le réseau de prévention au harcèlement : [RPH \(Réseau Prévention Harcèlement\) Wallonie Bruxelles](#)
- Médiate (justice réparatrice) : [Mediante - Service de médiation entre auteurs et victimes d'infraction](#)