

Bruxelles, le

**Administration Générale des
Personnels de l'Enseignement Cellule
des Accidents du Travail de
l'enseignement**

CIRCULAIRE

000375

05 SEPTEMBRE 2002

objet: Actes de violence et harcèlement- Déclarations et plaintes

Réseaux : tous

Niveaux et services : tous niveaux d'enseignement

Période: 2002 et suivantes

- Aux pouvoirs organisateurs de l'enseignement officiel subventionné ;
- Aux pouvoirs organisateurs des établissements d'enseignement libre subventionné ;
- Aux chefs des établissements d'enseignement organisé par la Communauté Française en ce compris les Hautes Ecoles ;
- Aux pouvoirs organisateurs des Hautes Ecoles subventionnées par la Communauté Française;
- Aux directions des établissements d'enseignement libre subventionné des niveaux fondamental et secondaire tant ordinaire que spécial, d'enseignement supérieur, d'enseignement artistique et d'enseignement de promotion sociale ;
- Aux directions des établissements d'enseignement officiel subventionné des niveaux fondamental et secondaire tant ordinaire que spécial, d'enseignement supérieur, d'enseignement artistique et d'enseignement de promotion sociale ;
- Aux administrateurs des universités de la Communauté Française ;
- Aux administrateurs des internats et homes d'accueil organisés par la Communauté Française ;
- Aux chef des centres PMS organisés ou subventionnés par la Communauté Française
- Aux centres de dépaysement et de plein air et aux centres de formation technique organisés par la Communauté française ;

Objet : Actes de violence et harcèlement - Déclarations et plaintes

I. Introduction

La loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail contient des nouvelles règles au sujet de la prévention, de la répression et du suivi des actes de violence et de harcèlement à l'égard des membres du personnel ; cette loi s'applique ainsi aux membres du personnel des établissements scolaires.

Textes de référence :

- Loi du 11 juin 2002 - (Moniteur belge du 22 juin 2002)
- Arrêté royal du 11 juillet 2002 (Moniteur belge du 18 juillet 2002)
- Circulaire du 11 juillet 2002 (Moniteur belge du 18 juillet 2002)

Cette nouvelle législation concerne notamment :

- les actes de violence et de harcèlement commis par un membre du personnel scolaire ou du pouvoir organisateur à l'égard d'un autre membre du personnel ;
- les actes de violence et de harcèlement commis par un élève à l'égard d'un membre du personnel ;
- les actes de violence et de harcèlement commis par un parent d'élève, un ancien élève ou tout autre tiers à l'égard d'un membre du personnel scolaire.

Cette nouvelle législation ne s'applique pas aux actes de violence commis à l'égard d'élèves.

La présente circulaire concerne uniquement la déclaration des actes de violence et de harcèlement.

En effet, la nouvelle loi prévoit une procédure de déclaration, la déclaration étant dénommée < plainte motivée ». Or, certains de ces actes tombent aussi dans le champ d'application de la législation sur les accidents du travail ou de la loi pénale.

La nouvelle législation ne remplace ni le régime des accidents du travail, ni le code pénal.

En cas de survenance d'un acte de violence ou de harcèlement, trois hypothèses peuvent être envisagées

- soit l'acte est à déclarer uniquement comme accident du travail ;
- soit l'acte est à déclarer uniquement comme < plainte motivée » ;
- soit l'acte nécessite deux déclarations.

Dans la section II de la présente circulaire, on évoquera le type de déclaration à remplir en cas d'acte de violence ; dans la section III, le type de déclaration à remplir en cas de harcèlement.

Dans la section IV, on évoquera les plaintes auprès des autorités policières et judiciaires ; dans la section V, les déclarations de demande d'aide juridique et psychologique.

Enfin, en VI, on trouvera une explication du mode d'introduction des diverses déclarations et plaintes.

II Déclarations en cas d'actes de violence

Pour déterminer quel type de déclaration il faut établir, on tiendra compte de deux critères les conditions de reconnaissance et l'utilité pour la victime.

2.1 Conditions de reconnaissance

a) accidents du travail

Les principes des conditions de reconnaissance comme accident du travail sont expliqués dans la circulaire de M. MAGY, Secrétaire général, du 2 septembre 1993. Ainsi la plupart des actes de violence émanant de collègues, d'élèves, de parents ou de tiers sont couverts.

Tous les actes de violence ne sont cependant pas reconnus comme accidents du travail. Ainsi ne sont pas reconnus actuellement

- la simple réception d'insultes ;
- la simple intrusion inattendue d'une personne étrangère dans une classe si cette personne n'est pas violente ;
- la simple réception d'une menace verbale, si sa portée est faible ou indéterminée (c'est-à-dire autre qu'une menace de mort).

b) plainte motivée

Selon la loi du 11 juin 2002, est visée comme acte de violence au travail : « chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne (...) est persécuté, menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail ».

C'est donc très large ; cela recouvre notamment la réception d'insultes et les menaces quelconques. Le fait peut émaner de collègues, d'élèves, de parents ou de tiers.

2.2 Utilité pour la victime

a) accident du travail

Ce régime offre à la victime diverses indemnités : frais médicaux, incapacité temporaire, incapacité permanente, rente de décès, etc...

En outre, il évite que l'absence au travail soit déduite de la réserve de jours de congé de maladie. Ce régime prévoit aussi une intervention financière pour les consultations de psychologue et de psychiatre.

b) plainte motivée

L'introduction d'une plainte motivée enclenche une procédure de prévention, tendant à empêcher que le même agresseur commette à nouveau un acte de violence envers la victime.

La plainte motivée est donc particulièrement utile lorsque la victime craint une réédition de l'acte de violence.

En outre, elle ouvre le droit à l'indemnisation des soins psychologiques, ce qui est précieux lorsque le cas n'est pas reconnaissable comme accident du travail.

2.3 Conclusion

En combinant ces deux critères, on distinguera le cas où il faut faire à la fois une déclaration d'accident du travail et une plainte motivée, et le cas où il apparaît adéquat de se limiter à une seule de ces formalités.

Dans le doute, si une victime préfère que l'on accomplisse une démarche, mieux vaut la faire. Mais si la victime est réticente, mieux vaut ne pas la forcer.

III Déclarations en cas de harcèlement moral ou sexuel au travail

3.1 Définitions

- a) harcèlement moral au travail : « les conduites abusives et répétées de toute origine, externe ou interne à l'entreprise ou l'institution ,qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes et des écrits unilatéraux ayant pour objet 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 » (loi du 4 août 1996 modifiée par la loi du 11 juin 2002, art 32 ter).
- b) harcèlement sexuel au travail : « toutes formes de comportement verbal, non verbal ou corporel de nature sexuelle, dont celui qui s'en rend coupable sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité de femmes ou d'hommes sur les lieux de travail. »

3.2 Conditions de reconnaissance

a) Accident du travail

La législation sur les accidents du travail ne permet pas de considérer comme accident du travail un ensemble ou une succession de faits étalés sur plus d'une journée. Le harcèlement comme tel ne peut donc pas être reconnu comme accident du travail vu son caractère répétitif. Toutefois, il se peut que parmi les divers faits commis par l'auteur du harcèlement, certains puissent être considérés isolément comme accidents du travail.

b) Plainte motivée

Le harcèlement peut être le fait d'une seule personne ou d'un groupe (par exemple une bande. d'élèves). Il suffit que le comportement de harcèlement corresponde aux définitions précitées. La durée sur laquelle les divers actes constitutifs du harcèlement s'étendent, n'est pas limitée, mais vu la nouveauté de la loi, il paraît raisonnable de ne considérer que des faits survenus à partir du 1^{er} juillet 2002.

3.3 Utilité pour la victime

Voir supra n° 2.2.

IV. Plainte auprès des autorités policières et judiciaires

La loi du 11 juin 2002 ne modifie pas les règles pénales; rien n'empêche, par conséquent, la victime de porter plainte auprès des autorités policières ou judiciaires. La Communauté française encourage d'ailleurs ce type de démarche en cas de violence physique (cfr Brochure du Cabinet de Monsieur le Ministre de l'enseignement secondaire, octobre 1999, p.18). Le fait de porter plainte ne donne pas droit au bénéfice d'une protection policière.

V. Demande d'intervention financière de la Communauté française

L'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 17 mai 1999 organise un système d'intervention financière pour les frais d'action en justice et d'aide psychologique. Ce régime s'applique pour tout cas d'atteinte physique ou psychologique commise par un élève ou un tiers en rapport avec le service. Par contre, il n'y a pas d'octroi si l'acte émane d'un collègue ou d'un membre du pouvoir organisateur de l'école.

VI. Introduction des déclarations et plaintes - Procédure

6.1 Accident du travail Il existe un formulaire de déclaration imposé (voir la circulaire du 5 novembre 1999). L'initiative de la déclaration peut émaner de la victime ou de l'employeur. Délai d'introduction : 3 ans.

6.2 Plainte motivée Il n'existe pas de modèle de plainte ; celle-ci peut être faite par lettre signée et datée. La plainte motivée doit émaner de la victime. Celle-ci peut l'adresser (Loi du 4 août 1996, art 32 nonies)

- au conseiller en prévention de l'école ;
- à la « personne de confiance » désignée en vertu de la réglementation;
- au fonctionnaire chargé de la surveillance ;
- si elle ignore comment atteindre ces personnes, la victime peut envoyer la plainte motivée à la Cellule des accidents du travail, laquelle transmettra la plainte au fonctionnaire chargé de la surveillance.

Il convient d'observer que la victime a aussi la faculté de s'adresser, sans faire de plainte motivée, au conseiller en prévention, à « une personne de confiance » (telle que désignée selon la réglementation) ou au fonctionnaire chargé de la surveillance. Le cas échéant, la victime peut annexer à sa lettre de « plainte motivée > , une copie de la déclaration d'accident du travail.

Délai d'introduction : illimité.

6.3 Plainte auprès de la police Il vaut mieux se rendre au commissariat de police à moins que la police n'ait été appelée à l'école.

En pratique, il est conseillé de se munir d'un certificat médical.

6.1 Demande d'intervention de la Communauté française

La demande doit être introduite selon la procédure réglementaire dans un délai de 8 jours.
(Pour information, téléphoner à la Direction générale de l'enseignement obligatoire -tel : 02/210.55.98).

Pour toute autre information sur l'application de la loi du 11 juin 2002, on peut s'adresser à la Cellule des accidents du travail de l'enseignement (tel : 02/413.39.49).

L'Administrateur général. Le Directeur général.
f.
Michel WEBER. F. DE LAET

ANNEXE**TABLEAU COMPARATIF**

<u>Fait</u>	Déclaration Accident travail	Plainte motivée (Loi 2002)	Déclaration intervention C.F.	Plainte pénale
a) Menace verbale de mort	X	Excepté collègue	X	Seulement si condition
b) Menace verbale (autre que de mort)	-	Excepté collègue	X	Seulement si condition
c) Insulte	-	Excepté collègue	X	X
d) Coup blessure, bousculade, viol, tentative de viol, gifle	X	Excepté collègue	X	X
e) Intrusion dans l'école (sans autre violence)	-	X	X	X
f) Harcelement moral	-	Excepté collègue	X	X
g) Harcelement sexuel	-	Excepté collègue	X	X
h) Menace par geste	X	Excepté collègue	X	X