

travail, l'embellissement des lieux de travail, les mesures prises par l'entreprise en matière d'environnement » (art. 4, §1, al 2 LBE), en tenant compte des facteurs suivants : « *la technique, l'organisation du travail, les conditions de vie au travail, les relations sociales et les facteurs ambiants au travail* » (art. 5, §1, al 2, i) LBE), en « *adaptant le travail à l'homme en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail, ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production [...]* » (Id., f)). La dimension systémique comprend ensuite une dimension spatiale puisque les analyses de risques et les mesures de prévention doivent intervenir à une multiplicité de niveaux, en tenant compte des interactions entre eux : « *au niveau de l'organisation dans son ensemble, au niveau de chaque groupe de postes de travail ou de fonctions et au niveau de l'individu* » (art.1.2-7 CBE). Il est par ailleurs tenu compte de la taille de l'entreprise et des risques spécifiques liés à ses activités (art. 1.2-8 CBE) – on pense par exemple à la nécessaire prise en compte des éventuelles interactions des travailleur-euses avec des tiers (client-es, sous-traitant-es, étudiant-es, ...).

165. – C'est enfin la dimension temporelle qui est visée au travers du qualificatif « dynamique ». Si la loi pose des jalons incontournables avec l'adoption tour à tour du plan global de prévention quinquennal (art. 1.2-8 CBE) et du plan d'action annuel venant compléter le premier (art. 1.2-9), il s'agit pour l'employeur de *déployer une attention de tous les instants aux changements de circonstances*. En effet la loi lui impose l'adaptation de « *sa politique du bien-être en fonction de l'expérience acquise, de l'évolution des méthodes de travail ou des conditions de travail* » (art. 5, §2 *in fine* LBE) voire « *en prévision de situations à risques spécifiques* » (§3). Cet aspect est crucial car il suppose que l'employeur réagisse par des mesures concrètes chaque fois qu'un nouveau danger est porté à sa connaissance. La période du COVID-19 a révélé que cette dimension n'était pas toujours bien intégrée par les organisations : certains employeurs ont cru qu'il était suffisant de mettre en œuvre les consignes sanitaires *ad hoc* imposées par le gouvernement, alors que la réglementation bien-être leur imposait de revoir en profondeur leur système de gestion des risques au regard des circonstances nouvelles, qui bouleversaient profondément l'organisation du travail (par exemple, le télétravail) et impactaient fortement la santé.

L'importance des compétences reconnues aux acteur·rices et de leur implication

166. – Une des autres caractéristiques fondamentales de l'approche retenue dans la LBE est l'implication d'une multiplicité d'acteur·rices dans la mise en œuvre de la politique de bien-être, qui vont venir épauler l'employeur sur la base de leur expertise spécifique ou de leur connaissance de l'organisation. *La ligne hiérarchique*, à savoir « *tous les travailleurs désignés par l'employeur qui exercent une partie de l'autorité de celui-ci sur les travailleurs* » (art. 1.1-4, 9° CBE et art 1.2-11 CBE pour les missions) se voit confier de nombreuses responsabilités en vertu de la loi, en raison de sa situation de proximité avec les travailleur-euses. Ses membres doivent notamment « *détecter les risques psychosociaux liés au travail et veiller à leur traitement précoce* » (art 1.2-11., 4° CBE) et « *exercer un contrôle effectif des équipements de travail, des équipements de protection collective et individuelle [...] en vue de constater des défauts et de prendre des mesures pour y mettre fin* » (Id., 3°).

167. – L'employeur se fait également obligatoirement assister d'un certain nombre de *conseiller-es en prévention*, généralistes ou disposant d'une connaissance spécialisée

d'une catégorie de risques (médecins du travail, aspects d'ergonomie, questions de sécurité, aspects psychosociaux, ...) qui l'assistent dans la conduite des analyses de risques et le conseillent sur les mesures de prévention à adopter. Ceux-ci et celles-ci se retrouvent, en fonction de circonstances diverses comme la taille de l'organisation, soit en interne (SIPPT, composé de salarié-es de l'entreprise) ou externe (SEPPT) (Chapitre VI, LBE, art. II.1-3 et s. CBE pour les missions du SIPPT). Parmi leurs nombreuses tâches figurent l'exécution de visites fréquentes des lieux de travail (art. II.1.-6 §1 1° a)), l'examen des postes « *soit d'initiative, soit à la demande des travailleurs (...), chaque fois que les travailleurs [...] sont exposés à une augmentation des risques ou à de nouveaux risques* » (Id., b)) ou même le fait de prendre eux-mêmes et elles-mêmes des mesures dans des situations d'urgence (Id., i)). Afin de garantir leur impartialité dans l'exercice de leurs fonctions, les conseiller-es en prévention disposent d'une protection spécifique contre le licenciement (Loi du 20 décembre 2002).

168. – Un autre rôle central est reconnu aux représentant-es des travailleur-euses au sein du *comité pour la prévention et la protection au travail* (Chapitre VIII, LBE), élu-es tous les quatre ans au terme des élections sociales dans les entreprises de plus de 50 travailleur-euses, dont la mission consiste à « *rechercher et [...] proposer tous les moyens et [...] contribuer activement à tout ce qui est entrepris pour favoriser le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail* » (art. 65 LBE et Art. II.7-2 et s. CBE). Celui-ci doit notamment donner un avis préalable sur « *tous les projets, mesures et moyens à mettre en œuvre qui, directement ou indirectement, immédiatement ou à terme, peuvent avoir des conséquences sur le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail* » et sur « *les autres composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail qui peuvent engendrer des risques psychosociaux au travail* » (art. II.7-3, 1° et 8°). Il peut recevoir des plaintes des travailleur-euses concernant leur bien-être (art. II.7-7) et envoyer une délégation sur le terrain chaque fois qu'il existe un danger imminent (art. II.7-11). Les membres du CPPT sont également protégé-es contre le licenciement (loi du 19 mars 1991).

169. – L'implication de ces différent-es acteur-rices ne porte néanmoins pas atteinte au principe de la responsabilité de l'employeur, qui reste le titulaire principal des obligations en matière de bien-être au travail.

L'attention particulière du législateur pour les risques psychosociaux et, en particulier, le harcèlement, moral et sexuel, et la violence au travail

170. – Depuis le début des années 2000, et encore plus la décennie 2010, le législateur a mis le cadre juridique progressivement à jour afin qu'il soit tenu compte de l'importance croissante prise, dans les lieux de travail, par la catégorie des risques psychosociaux, définis comme « *la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger* » (art. 32/1 LBE). La loi indique que sont visés par ce terme, sans exhaustivité, le harcèlement, moral et sexuel, et la violence au travail, mais aussi le stress, le conflit et le burn-out (LBE et CBE).

171. – Pour les trois premiers, le législateur offre une définition précise (art. 32ter, LBE) :

« 1° violence au travail : chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne à laquelle la présente section est d'application, est menacé ou agressé psychologiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail ;

2° harcèlement moral au travail : ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle la présente section 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.

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. »

172. – La logique de prévention applicable à ces risques particuliers est globalement la même que celle relative à tous les risques (voir *supra*, analyses de risques et mesures de prévention) mais présente tout de même des spécificités importantes. Elle fait intervenir des acteurs particuliers : un·e conseiller·e en prévention spécialisé·e sur les aspects psychosociaux (le ou la CPAP) et, le cas échéant, des « personnes de confiance » (PC), ces dernières devant suivre une formation spécifique depuis 2014. Le ou la CPAP joue un rôle central dans le système dynamique de gestion des risques. CPAP et personne de confiance sont tous·tes deux amené·es à traiter des « demandes en intervention psychosociale », dont il sera largement question dans les chapitres suivants. Une autre spécificité de la politique en matière de risques psychosociaux est la tenue d'un « registre de faits de tiers » – nous y reviendrons également – dans lequel les travailleur·euses qui rentrent en contact avec des tiers dans l'exécution de leurs tâches peuvent évoquer des situations problématiques auxquelles ils ou elles ont été confronté·es en raison de ces interactions (art. I.3-3, CBE).

173. – Il faut enfin préciser que trois parmi les risques psychosociaux ont fait l'objet d'un traitement plus précis en raison de leur gravité : le harcèlement moral, le harcèlement sexuel et la violence au travail. Ceux-ci sont définis à l'article 32ter LBE ; les lignes qui suivent résument les obligations formulées. « *Lorsque des actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail sont portés à la connaissance de l'employeur, celui-ci prend les mesures appropriées, conformément aux dispositions du présent chapitre* » (art. 32septies, LBE).

174. – Dans le cadre de la procédure formelle décrite plus haut, les travailleur-euses dont il est reconnu par le ou la CPAP qu'ils ou elles sont victimes de ces comportements font l'objet de protections complémentaires :

- la mesure principale consiste en une *protection contre les représailles* potentielles de l'employeur (modification des conditions de travail ou licenciement) faisant suite à la plainte formelle ou à d'autres types de plaintes introduites en raison de ces faits (art. 32tredecies)⁶¹ ;
- par ailleurs, la LBE prévoit un *renversement partiel de la charge de la preuve* pour les victimes qui voudraient obtenir en justice la réparation de leur dommage en raison de ces faits (art. 32undecies) ;
- enfin, la LBE prévoit une *réparation forfaitaire* qui permet à la victime de ne pas devoir démontrer l'étendue de son dommage devant le juge du travail. Lorsque les faits de harcèlement ou de violence *ont un caractère discriminatoire*, la LBE prévoit un forfait supplémentaire, à savoir six mois de rémunération au lieu de trois (art. 32decies, LBE).

d. Les obligations particulières envers les étudiant-es découlant des missions de service public de l'université

175. – Il existe des règles particulières applicables aux acteurs privés à qui sont confiées des missions de service public, c'est-à-dire aux « services publics fonctionnels ». Ces règles impliquent que l'Université, dans ses relations avec ses étudiant-es, doit, sur les questions qui nous occupent, respecter plusieurs obligations particulières, sur lesquelles il y a lieu ici de revenir.

L'UCLouvain, service public fonctionnel, a un devoir renforcé de promotion de l'égalité et de lutte contre les discriminations

176. – Il y a tout d'abord des obligations renforcées en termes de traitement égalitaire et non discriminatoire, induites du rôle de service public fonctionnel que joue l'Université mais également de l'application de l'article 24 de la Constitution, qui consacre le principe de l'égalité dans l'enseignement.

177. – Comme toutes les personnes privées (morales ou physiques), l'UCLouvain doit respecter les prescriptions en droit international et interne de l'égalité et de la non-discrimination (rappelons dans ce contexte que le droit européen, en particulier, est réputé s'appliquer au domaine de l'enseignement⁶²). Mais elle doit aller au-delà, parce que, premièrement, elle assume des obligations induites des missions de service public et que, secondement, elle agit dans le domaine particulier de l'enseignement.

178. – L'égalité des usager-es du service public est un principe cardinal. Dès lors que, de manière générale, le harcèlement est considéré, tant en droit belge⁶³ qu'en droit européen⁶⁴, comme une discrimination, le harcèlement d'étudiant-es de la part de membres du personnel d'une université, envisagée comme un service public fonctionnel, peut constituer une violation de ce principe.

179. – De plus, l'égalité entre étudiant-es est expressément garantie à l'article 24, §4, de la Constitution, dont la violation peut justifier la suspension ou l'annulation de décisions prises par l'Université⁶⁵.

Les obligations spécifiques induites du décret du 12 décembre 2008

180. – Par ailleurs, une confirmation de ce qu'une université doit respecter la « loi » de l'égalité, et ce de manière renforcée, en raison, d'une part, de son rôle de service public fonctionnel, et, d'autre part, de l'application de l'article 24 de la Constitution, peut être trouvée dans le décret de la Communauté française du 12 décembre 2008 relatif à lutte contre certaines formes de discrimination, qui concerne tant le secteur public que le secteur privé, et qui s'applique au domaine de l'enseignement (dans la mesure où la Communauté française est compétente)⁶⁶.

181. – Le décret précise l'obligation de respecter l'interdiction des discriminations en matière d'enseignement.

182. – Tout d'abord, l'article 5 prévoit que « *toute discrimination fondée sur l'un des critères protégés est interdite* ». Le décret inclut dans la définition de la discrimination interdite :

- la discrimination directe, étant entendu que tout traitement moins favorable d'une femme lié à la grossesse, l'accouchement ou la maternité, ou encore le changement de sexe, constitue une discrimination directe fondée sur le sexe ;
- la discrimination indirecte ;
- le harcèlement et le harcèlement sexuel, ainsi que tout traitement moins favorable reposant sur le rejet de tels comportements par la personne concernée ou sa soumission à ceux-ci ;
- l'injonction à discriminer.

183. – De plus, l'article 16 définit le harcèlement en matière d'enseignement, dans ces termes : « *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* ».

184. – Enfin, nous l'avons vu, l'article 23 établit l'interdiction spécifique du harcèlement des bénéficiaires de l'enseignement : « *Le harcèlement et le harcèlement sexuel subis par un bénéficiaire de l'enseignement [...] sont prohibés en application du présent chapitre lorsqu'ils se manifestent dans le cadre d'un enseignement prodigué sans que le programme d'étude ne prévoie une forme de travail effectué dans l'établissement d'enseignement* ».

La responsabilité extracontractuelle

185. – Comme le rappelle la circulaire de la Ministre de l'Enseignement supérieur Valérie Glatigny, au-delà du décret du 12 décembre 2008, le droit de la responsabilité extracontractuelle s'applique également, sur le terrain du droit civil, dans le cas de harcèlement ou de violences sexuelles se déroulant « *dans le cadre de lieux ou activités liés à l'enseignement* »⁶⁷.

Les législations visant à lutter contre le sexisme dans l'espace public

186. – Enfin, et comme le rappelle également la circulaire de la Ministre du 13 septembre 2021, les articles 442bis et 442ter de la 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) sont également d'application dans les situations de harcèlement ou de violences sexuelles se déroulant dans le cadre ou à l'occasion d'activités liées à l'enseignement supérieur. Nous reviendrons *infra* sur ce point.

3.3. Les textes et règlements en vigueur à l'UCLouvain

187. – Après avoir passé en revue les principales normes internationales, européennes et belges, il importe de parcourir les règles dont l'UCLouvain s'est dotée, qui touchent aux questions qui nous occupent, en ce qui concerne les membres du personnel (a) et les étudiant·es (b).

a. Les membres du personnel : le Règlement de travail

188. – Le cadre réglementaire existant à l'UCLouvain en matière de harcèlement et de violence de genre et destiné aux membres de son personnel tient principalement dans son Règlement de travail (version du 28 mai 2018) et ses annexes⁶⁸.

189. – Le règlement de travail comprend des dispositions applicables à l'ensemble du personnel, à savoir les salarié·es de l'UCLouvain. Il est d'ailleurs adopté par le Conseil d'entreprise dont les membres, représentant les travailleur·euses, sont élu·es par l'ensemble des salarié·es, tous les quatre ans.

190. – Aussi, le règlement de travail s'inscrit dans une hiérarchie des sources de droit régissant la relation de travail. En vertu de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires (art. 51), la loi, les conventions collectives de travail (ci-après, « CCT ») et le contrat de travail sont les principales sources de droit supérieures au règlement de travail.

191. – Par ailleurs, il coexiste avec d'autres sources de droit, qui sont spécifiques à certaines catégories du personnel en raison du transfert de personnel autrefois affecté à d'autres organisations dans l'entité UCLouvain et qui maintiennent, pour cette raison, au moins à titre temporaire, les droits dont ils et elles bénéficiaient précédemment (le personnel du cadre fermé des Instituts supérieurs d'architecture, le personnel du cadre fermé de la catégorie traduction et interprétation issus de la Haute École Léonard de Vinci ainsi que le personnel de l'Université Saint-Louis Bruxelles).

192. – De plus, différentes CCT ou différents statuts ont été négociés et déterminent les règles spécifiques du personnel y visé. Ces différentes règles internes résultant de la concertation sociale sont le reflet de concessions réciproques et rendent parfois la lecture des règlements difficile et leur application complexe.

193. – Une difficulté particulière résulte du fait que le règlement de travail coexiste avec des règlements de corps (personnel administratif et technique, personnel scientifique, personnel académique). C'est ainsi que, même si un règlement de travail commun a pu être négocié avec les organisations syndicales, des particularités ont été prévues en fonction de l'appartenance à l'une ou l'autre catégorie de personnel. Nous verrons dans le chapitre 6 consacré à la répression que la légalité de cette

technique légistique est questionnée, à tout le moins en matière disciplinaire, domaine où la sécurité juridique est tout particulièrement importante.

194. – L'article 10 du Règlement de travail consacre plusieurs mesures à caractère général applicables à l'ensemble du personnel traitant de la prévention des risques psychosociaux au travail, dont la violence et le harcèlement fondés sur le genre.

195. – En 2017, un groupe paritaire émanant du CPPT a validé la procédure interne relative à la prévention des risques psychosociaux au travail. Depuis 2018, cette procédure est annexée au règlement de travail de l'UCLouvain. Ainsi, l'Annexe 2 du Règlement de travail intitulée « *Procédure interne relative à la prévention des risques psychosociaux au travail* » comprend un ensemble de dispositions à caractère général qui distingue les voies à suivre selon que la demande du ou de la plaignant·e revêt un caractère principalement collectif ou un caractère principalement individuel.

196. – Cette procédure identifie les différentes ressources à disposition du ou de la travailleur·euse en difficulté :

- S'adresser à son ou sa responsable, ce qui, le plus souvent, aboutira à améliorer la situation et à réduire les risques auxquels il ou elle est exposé·e ;
- s'adresser à « l'employeur » qui met à la disposition des membres du personnel et des responsables les ressources et les outils d'intervention de la mission « accompagnement » du service de gestion des ressources humaines ;
- s'adresser à un·e membre du CPPT ;
- s'adresser à la délégation syndicale. Dans le cadre de sa concertation avec l'employeur, celle-ci a la possibilité de discuter avec lui de situations individuelles des travailleur·euses qui restent non-résolues (article 19 de la CCT « Statut de la délégation syndicale représentant le personnel de l'UCLouvain »). Celles-ci sont examinées au cours de réunions spécifiques avec la direction de l'ARH qui y représente l'employeur ;
- s'adresser à la PC de son choix ou au ou à CPAP.

197. – Enfin, l'Annexe 10 du Règlement de travail contient le « Règlement de procédure disciplinaire » qui regroupe l'ensemble des règles de procédure disciplinaire applicables à toutes les catégories de membres du personnel, quelle que soit la nature des faits incriminés. Il ne fait donc pas de doute que la procédure disciplinaire peut se rapporter notamment à de faits de violence et harcèlement fondés sur le genre puisque tout membre du personnel peut introduire une plainte « *à l'encontre d'un·e membre du personnel qui a manqué à ses obligations légales, réglementaires ou contractuelles (...) auprès du vice-recteur ou de la vice-rectrice à la politique du personnel, qui supervise le processus d'instruction de toutes les affaires disciplinaires* » (art. 2). Ces questions seront examinées plus loin.

198. – Parmi les dispositions spécifiques applicables à chacune des catégories du personnel, l'on trouve un rappel des diverses obligations de la ligne hiérarchique, au rang desquelles figure « *la mise en application de toutes les mesures qui sont prises ou qui s'imposent pour le bien-être du personnel dans l'institution* » (art. 25.1. concernant le personnel administratif et technique ; art. 32.1. concernant le personnel académique ; art. 45.1. concernant le personnel scientifique ; art. 56 concernant le personnel du cadre fermé des ISA - Instituts Supérieurs d'Architecture ; art. 90.1. concernant le personnel du cadre fermé de la catégorie traduction et interprétation

issus de la Haute Ecole Léonard de Vinci). Pour chacune des catégories de personnel sont également énoncées les sanctions susceptibles d'être prononcées à l'encontre des personnes manquant à leurs devoirs (art. 26, 33 et 46).

b. Les étudiant-es : le Règlement général des études et des examens

199. – Les principales règles applicables aux étudiant-es en matière de harcèlement et de violence de genre résident dans le RGEE⁶⁹. À travers ses dispositions liminaires, ce règlement « *traduit l'engagement de l'Université catholique de Louvain [...] en faveur de l'enseignement inclusif tel que défini dans le décret de la Communauté française du 30 janvier 2014 relatif à l'enseignement supérieur inclusif, et de la lutte contre toute forme de violence et de harcèlement envers autrui dans le cadre des activités d'apprentissage, des études, des évaluations, ou des activités extra-académiques organisées au bénéfice de sa communauté* ».

200. – Le RGEE soumet à une procédure disciplinaire les étudiant-es qui contreviendraient à des normes de comportement énoncées précisément à travers son article 34 :

« Les étudiantes et étudiants sont, à compter de leur inscription, soumis à l'ensemble des règlements applicables au sein de l'Université. Ils et elles respectent les autorités qui dirigent celle-ci, les membres du personnel – académique, scientifique, administratif et technique – et les autres étudiantes et étudiants. Dans le cadre des activités d'apprentissage, ainsi que des activités qui, quoique relevant de la sphère privée, peuvent faire apparaître leur qualité de membre de l'Université, elles et ils veillent à ne porter atteinte, dans leurs attitudes, publications et manifestations, ni à la dignité, ni à l'honneur, ni à l'intégrité morale ou physique, ni aux biens et droits, de l'Université, de ses membres et des tiers. Elles et ils n'entravent pas, par leur comportement, le bon déroulement de la vie universitaire ».

201. – L'Annexe 2 du RGEE, intitulée « Règlement disciplinaire », organise la procédure disciplinaire en première instance et en appel (articles 2 à 5) et prévoit un ensemble de sanctions (article 6). Nous l'examinons dans le chapitre 6 consacré aux poursuites et à la répression.

c. Les instruments de soft law

202. – À côté des règlements présentés dans les points précédents, il existe à l'UCLouvain de très nombreux textes à caractère non contraignant (« soft law »). Il peut s'agir de déclarations d'intention et de proclamations de valeurs, parfois sous la forme de simple mention dans des plans stratégiques. Dans le cas de « chartes » ou de « conventions », la valeur contraignante semble plus forte. Le Comité constate cependant que, souvent, l'ambition affichée dans ces instruments ne se reflète pas dans les instruments de « droit dur » que nous avons décrits plus haut et qu'une mise en concordance serait précieuse pour promouvoir la lutte contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre.

203. – Sans prétention à l'exhaustivité, nous présentons ci-dessous quelques déclarations significatives en lien avec l'objet de ce rapport.

La Déclaration de la politique du bien-être au travail

204. – La Déclaration de la politique du bien-être au travail de l’UCL du 29 novembre 2013⁷⁰ est une déclaration de politique dans laquelle l’Université formule la vision, les valeurs et les objectifs de sa politique en matière de bien-être au travail. Elle traduit l’engagement écrit de respecter la LBE et ses arrêtés d’exécution en veillant à s’améliorer sans cesse dans ce domaine.

205. – On observe qu’il s’agit d’une volonté affirmée par les autorités universitaires d’assurer le bien-être des travailleur-euses et de responsabiliser l’ensemble des membres de l’Université : « *L’Université catholique de Louvain, par l’entremise de l’ensemble de sa direction et de ses organes, en particulier le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail, entend assurer quotidiennement le bien-être de ses travailleurs; Chaque personne ayant des activités professionnelles à l’UCL, membre du personnel ou non, doit veiller à sa santé et à sa sécurité et à ne pas porter atteinte à celle des autres. Elle doit être apte à agir efficacement en cas d’urgence et connaître les procédures et consignes, dans les limites de ses compétences. Elle a le devoir d’intervenir pour prévenir les actes et situations dangereuses et de remonter l’information. Chacun des membres de la communauté UCL a un rôle actif à jouer dans la prévention des risques au travail. Notre rôle, en tant qu’employeur est d’y veiller et de s’assurer du bien-être au travail de chaque membre* ».

La Charte pour une université plurielle et inclusive

206. – Bien que son objet embrasse plus largement un ensemble de préoccupations liées à la non-discrimination et prenne la forme d’une charte, la Charte pour une université plurielle et inclusive, formant l’Annexe 3 du RGEE, mérite d’être mentionnée au titre de la réglementation s’imposant aux étudiant-es de l’UCLouvain. L’article 2 du RGEE impose en effet le respect de toutes ses annexes.

207. – À nouveau, du point de vue légistique, le Comité considère que de tels instruments gagneraient à être plus clairement intégrés aux règlements de l’Université.

Les instruments relatifs à l’animation universitaire

208. – La Charte d’animation universitaire⁷¹ (ci-après, « la Charte AUNE »), adoptée par le CASE le 19 mai 2022 et couvrant les années académiques 2022-2025, est une sorte de contrat qui organise les règles de fonctionnement et les relations entre l’Université, d’une part, et les différents cercles étudiants et les régionales, d’autre part.

209. – Il faut également mentionner l’existence de normes générales visant notamment le respect de la santé physique, morale ou psychologique des participant-es aux activités de « bleusailles et baptêmes ». Un premier « Protocole d’accord relatif aux « bleusailles et baptêmes » entre les autorités et les étudiants de l’UCL » a été adopté (année 2009-2010) ; il affirmait notamment, parmi ses objectifs, l’obligation de « *garantir un baptême décent par le respect des personnes* ». Ce texte a été confirmé et complété par le « Protocole d’accord sur les bleusailles et les baptêmes » (12 mai 2020) qui ajoute aux règles déjà contenues dans le premier protocole les précisions suivantes : « *Toute nudité est interdite. Les bleu.es ne*

peuvent se retrouver en situation de nudité. Les parties génitales des étudiant.es et la poitrine des étudiant.es doivent rester couvertes ». On observe que ces normes constituent explicitement un « engagement pris par les responsables des cercles et des régionales envers l'UCLouvain » et que le texte « sera publié et diffusé largement ».

210. – Enfin, mentionnons qu'à côté de la Charte AUNE et du protocole des baptêmes, il existe une multitude de documents et protocoles (par exemple, sur l'ingestion involontaire⁷² ou les piqûres⁷³) rédigés sans concertation ou validation dans les organes de décision officiels.

3.4. Des sources de difficultés

211. – La situation belge apparaît en soi singulière puisque, si le droit reprend des éléments de lutte contre la violence et harcèlement fondés sur le genre dans des législations relatives au bien-être au travail, à la lutte contre les discriminations et au droit pénal, on ne peut considérer que ces dispositions relèvent d'une approche globale de lutte contre ce phénomène, intégrant la dimension de genre. De plus, nous avons observé que la Belgique n'a pas correctement intégré la directive 2006/54 : elle aborde la question sous l'angle de la LBE plutôt que sous l'angle du droit anti-discrimination, et ne reprend pas les définitions du droit européen, ni certaines autres règles relatives à la charge de la preuve ou à la protection des témoins.

212. – En outre, plusieurs difficultés, qui touchent à l'application du cadre légal, sont apparues à l'analyse, au niveau des universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles (a) et de l'UCLouvain (b).

a. Dans les universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles

213. – Les universités rencontrent un certain nombre de difficultés spécifiques qui rendent plus complexes l'adoption d'une politique intégrée et la mise en œuvre d'une politique de genre.

Les difficultés d'une politique intégrée dans le contexte universitaire

214. – Une première difficulté trouve sa source dans la complexité du système belge. L'adoption d'un cadre normatif cohérent et efficace est en effet rendue plus complexe en raison de la communautarisation des compétences. Ainsi, les universités en Fédération Wallonie-Bruxelles se trouvent sous la tutelle du ministère de l'Enseignement supérieur, de l'Enseignement de la promotion sociale, de la Recherche scientifique, des Hôpitaux universitaires, de l'Aide à la jeunesse, des Maisons de justice, de la Jeunesse, des Sports et de la Promotion de Bruxelles. L'actuelle ministre en fonction, Madame Valérie Glatigny, s'est engagée à mener une politique de lutte contre le harcèlement à l'université, notamment à travers la vaste enquête « Behaves »⁷⁴. Cela étant, les mêmes universités ne sont pas soustraites au plan d'action national de lutte contre la violence de genre 2021-2025, sous la responsabilité du Secrétariat d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité.

215. – S'ajoute à cela le fait qu'en termes de *participation*, le monde universitaire est caractérisé par la superposition d'organes de concertation sociale légaux – conseil

d'entreprise, CPPT, délégation syndicale – et d'organes de décision structurés de manière « corporatiste » – ceux qui sont composés de représentant·es des différents corps académique, scientifique et administratif et étudiants. Ces deux types d'organes agissent parfois dans les mêmes domaines, par exemple sur des questions touchant aux conditions de travail et aux politiques de genre et de diversité, sans trop faire de cas des compétences qui ont parfois été attribuées de manière exclusive par la loi (voir *supra*). Une telle concurrence dans les pratiques a des effets délétères sur l'efficacité des mesures prises. Nous l'avons déjà observé, par exemple, pour les règlements de l'Université. Le Comité souligne qu'il importe qu'une politique intégrée associe l'ensemble des acteurs tant à l'élaboration qu'à la mise en œuvre du programme.

216. – Par ailleurs, la recomposition du paysage universitaire a favorisé le développement d'universités « multisites ». Cette réalité est de nature à complexifier la mise en œuvre effective d'une politique intégrée.

La prise en compte de la dimension genre dans la lutte contre le harcèlement à l'université

217. – L'exigence de prise en compte de la dimension de genre doit trouver ici à s'incarner dans un environnement universitaire dont nous avons montré dans le précédent chapitre qu'il est singulièrement marqué par une ségrégation sexuelle, tant horizontale (entre disciplines, métiers, statuts) que verticale (entre corps et fonctions), ancrées dans des « coutumes », « cultures » et « traditions » tenaces de nature patriarcale.

218. – Le Comité souligne donc que, au regard tant de l'analyse contextuelle que la présentation des principes fondamentaux consacrés par le droit international et européen, la création par l'Université d'un climat orienté vers l'égalité des genres, respectant l'ensemble des dispositions légales applicables en la matière, et où les femmes peuvent exercer leurs droits sans discrimination, et jouissent à tous les niveaux d'une représentation équilibrée, est fondamentale et essentielle pour lutter contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre.

L'identification de l'employeur dans le monde universitaire

219. – Par ailleurs, le monde universitaire comporte en Belgique une grande variété de statuts qui, pour certaines catégories, brouillent la possibilité d'identifier les droits applicables et la personne responsable, notamment en termes de risques psychosociaux au travail. Cette diversité des statuts tient à plusieurs facteurs complémentaires :

- l'Université n'est pas un « employeur unique » mais bien un groupement de plusieurs employeurs juridiques – il suffit de penser aux hôpitaux universitaires ;
- le découpage en corps, déjà mentionné, qui n'est pas exclusif (on peut être à la fois étudiant·e et scientifique par exemple), ajoute une couche de complexité ;
- le recours très fréquent à l'emploi précaire typique du monde universitaire (contrats à durée déterminée et/ou à temps partiel, entraînant leur lot de complexités) et la présence de schémas spécifiques de mise à disposition (on pense aux chercheur·euses du FNRS) et de financement des postes.

- Comme nous l'avons souligné plus haut, différents statuts ont été négociés dans le cadre de la concertation sociale et déterminent des règles spécifiques pour le personnel concerné.

En fonction de son appartenance à l'une ou l'autre catégorie, l'employeur responsable, les droits applicables et l'identité des représentant-es varieront considérablement.

220. – En particulier, la notion de « personnes assimilées aux travailleurs » dans le cadre de la LBE mérite d'être investiguée. A priori, la LBE couvre en effet non seulement les travailleur-euses de l'entreprise, mais aussi les personnes « assimilées » (art. 2, §1^{er}, alinéa 2, 2° LBE). C'est notamment le cas si l'on n'est pas l'employeur « juridique » de ces personnes (c'est-à-dire l'employeur avec lequel le ou la travailleur-euse a conclu son contrat de travail), mais que l'on est un tiers « utilisateur » de travailleur-euses ou de personnes assimilées dans le cadre d'un contrat avec l'employeur juridique de ces travailleur-euses⁷⁵. A priori, ceci pourrait concerner par exemple les aspirant-es FNRS, mais le Comité estime qu'il est urgent, dans le cadre d'un audit juridique, de clarifier quelles sont les catégories de personnes travaillant à l'UCLouvain qui doivent être considérées comme personnes assimilées au regard de la LBE.

221. – Enfin, dans les universités dites « libres », certain-es travailleur-euses bénéficient d'un régime de protection qui comprend des dimensions de droit privé (« contrat de travail ») et de droit public (« cadre ») au regard du principe d'équivalence. En effet, l'article 41 de la loi du 27 juillet 1971 sur le financement et le contrôle des Institutions universitaires subventionnées par l'État requiert desdites institutions qu'elles fixent pour leur personnel un « statut équivalent » au statut fixé par les lois et règlements pour le personnel des institutions universitaires de l'État. Pour ne prendre qu'un exemple, le statut équivalent a, pour le personnel administratif et technique, fait l'objet d'une CCT conclue le 13 juin 1973 : le « Statut du personnel administratif et technique » de 1973, qui est toujours applicable à l'UCLouvain. Il en résulte que, dans ces universités, le droit du travail, bien que d'« ordre public social », peine à s'imposer en raison de la difficulté d'articuler plusieurs ordres normatifs. On pense, par exemple, aux congés de maternité, de paternité ou parentaux pour les membres du personnel académique ou à la mise en œuvre de la loi de 2012 sur l'égalité salariale. Des incertitudes continuent d'exister sur l'étendue de ce principe d'équivalence : pour qui ? quels droits ? de quelle manière assurer cette équivalence ? Le comité estime que cette question doit être investiguée dans le cadre d'un audit juridique, idéalement en collaboration avec les autres universités libres, confrontées aux mêmes difficultés.

222. – Le Comité constate que l'UCLouvain elle-même ne semble pas se représenter de manière claire quelles sont les catégories dont elle est responsable en qualité d'employeur (voir document sur les risques psychosociaux à l'UCLouvain 2022, pp. 4-5). Or, parmi les catégories dont il est difficile d'identifier les droits, figurent de nombreuses catégories particulièrement vulnérables au harcèlement en raison du statut hybride et/ou précaire (académiques en période probatoire, personnel scientifique temporaire), de la situation (doctorant-es sans contrat de travail), de la mise à disposition (stagiaires, aspirant-es FNRS), etc. Le Comité estime que ce point est à clarifier de manière urgente et prioritaire dans le cadre d'un audit juridique.

b. À l'UCLouvain

223. – Trois difficultés, spécifiques à l'UCLouvain, méritent ici d'être mentionnées. Il s'agit de l'identification des responsabilités en interne (1) et de la ligne hiérarchique (2) ainsi que de la difficulté d'accéder à une information claire et complète (2).

1) L'identification des responsabilités internes

224. – Si, à l'extérieur, l'Université s'exprime par la voix de son ou sa représentant·e ou de son ou sa mandataire, le Comité s'est heurté, dans ses investigations, à la fragmentation entre plusieurs acteur·rices de la politique globale de lutte contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre. Les responsabilités en la matière sont en effet, aujourd'hui, potentiellement réparties entre :

- l'organe d'administration ;
- le recteur ;
- l'administratrice générale (par exemple au titre de la gestion quotidienne, du suivi des décisions des organes de l'Université ou de la prévention et de la gestion des risques juridiques) ;
- le ou la VRPP (qui exerce l'autorité disciplinaire sur le personnel) ; et
- le ou la VRAE (qui exerce l'autorité disciplinaire sur les étudiant·es).

225. – Par ailleurs, deux conseillères « en genre, égalité et inclusion », attachées au ou à la VRPP, sont chargées d'élaborer un nouveau plan stratégique « genre » – le dernier date de 2015 – qui n'intègre cependant pas la question du harcèlement.

226. – Enfin, la politique générale relative au genre et au harcèlement semble être aujourd'hui concentrée entre les mains de la pro-rectrice à la transition, tant au titre de la transition (l'objectif 6 du développement durable vise l'égalité de genre) que de la responsabilité des « droits humains » qui lui a été attribuée en 2022.

227. – Le Comité a déjà eu l'occasion⁷⁶ d'exprimer aux autorités la nécessité impérieuse, d'une part, de la clarification des responsabilités dans les politiques de genre et de lutte contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre et, d'autre part, d'une concentration de ces responsabilités dans les mains d'un·e pro-recteur·rice spécialement dédié·e, en charge de l'élaboration et du suivi d'un plan d'action en matière de genre. Le Comité souligne que la compréhension de la problématique du genre et l'identification de solutions concernent, à l'Université, un cadre bien plus large que celui de la transition, et notamment toute la question des biais de genre dans la construction de l'« excellence », comme nous l'avons montré *supra*.

2) La ligne hiérarchique

228. – Par ailleurs – et ceci est propre à l'UCLouvain –, l'Université est structurée en services généraux, qui comprennent les administrations et les services, et en trois secteurs, qui comprennent 14 facultés d'enseignement et 22 instituts de recherche.

229. – Ainsi, les membres du personnel académique et scientifique sont rattaché·es à au moins une faculté et/ou un institut. Les membres du corps administratif et technique sont, en ce qui les concerne, mis au service tantôt d'un service général, tantôt d'un

institut, tantôt d'une faculté, tantôt de plusieurs de ces derniers, parfois en vertu de contrats de travail distincts.

230. – La dissociation des organes de recherche et d'enseignement a entraîné une complexification générale des lignes hiérarchiques ainsi, en particulier, qu'une distinction entre lignes hiérarchique et fonctionnelle. Cette dernière a été mentionnée comme une source importante de confusion par plusieurs interlocuteur·rices lors des auditions menées par le Comité. Or, la difficulté d'identification de la ligne hiérarchique brouille les canaux de recours hiérarchiques et, ce faisant, retarde la réponse de première ligne aux phénomènes qui nous occupent.

231. – Le site web de l'UCLouvain mentionne que diverses réflexions sur la ligne hiérarchique ont été menées depuis 2010, prenant notamment en considération la mise en œuvre du plan de développement et le fait que les trois secteurs de l'Université ont développé des modes de fonctionnement en partie différenciés, conduisant à des acquis et une réalité dont il faut tenir compte.

232. – Ainsi, c'est dans ce contexte, en janvier 2016, que la ligne hiérarchique a été définie, dans le but de conduire à un dénominateur commun permettant à chacune des membres du personnel de savoir qui est son ou sa responsable hiérarchique et ce, quel que soit son statut. Il en est ressorti une note explicative⁷⁷ ainsi qu'un tableau de synthèse (voir ci-dessous)⁷⁸. Si la note explicative demeure d'un accès difficile, le tableau de synthèse est, pour sa part, clair et n'opère pas de distinction entre autorité hiérarchique et autorité fonctionnelle.

Catégorie de personnel	Responsables hiérarchiques											Instance décisionnelle finale
	Secteur					AS		Autorités				
	DAF	DAS	Doyen-ne	Président-e d'institut	Vice-recteur-trice de secteur	Chef-fe de service	Directeur-trice	VRPP	Recteur	Administratrice générale	Conseil d'Administration	
a. Personnel administratif												
Secteurs												
PAT faculté, SSH et SST	N+1		N+2		N+3			N+4	N+5			Instance décisionnelle finale
PAT faculté, SSS		N+1 (*a et *e)			N+2			N+3	N+4			
PAT institut				N+1 (*b)	N+2			N+3	N+4			
PAT plateforme				N+1 (*c)	N+2			N+3	N+4			
PAT plateforme secteur (ANIM & ATEL)		N+1			N+2			N+3	N+4			
PAT secteur		N+1			N+2			N+3	N+4			
CAI				N+1 (*d)	N+2			N+3	N+4			
DAF					N+1			N+2	N+3			
CAS & DAS					N+1			N+2	N+3			
Responsable plateforme				N+1	N+2			N+3	N+4			
Responsable plateforme (ANIM & ATEL)					N+1			N+2	N+3			
AS (services généraux, services en staff, logistique scientifique et site de Mons)												
PAT (SG, LS et Mons)						N+1	N+2			N+3		Instance décisionnelle finale
PAT (Service en staff)							N+1			N+2		
Chef-fe service (SG, LS et Mons)										N+2		
Directeur-trice										N+1		
b. Personnel scientifique												
PST au BO			N+1		N+2			N+3	N+4			Instance décisionnelle finale
PST CAR et FNRS				N+1	N+2			N+3	N+4			
PSD & LR				N+1	N+2			N+3	N+4			
PST sectoriel au BO (SSS)					N+1			N+2	N+3			
c. Personnel académique												
PAC en fonction complète			N+1	N+1	N+2			N+3	N+4			Instance décisionnelle finale
APH			N+1		N+2			N+3	N+4			
Doyen-ne					N+1			N+2	N+3			
Président-e d'institut					N+1			N+2	N+3			
VRP, V-R et prorecteur-trice									N+1			
Les astérisques (*) indiquent une possibilité de délégation :												
*a : en FASB, le personnel technique est sous l'autorité du ou de la doyen-ne												
*b : délégation possible vers responsable de pôle (SSS; accord sur une délégation vers le ou la responsable de pôle quand l'institut comprend un ou plusieurs pôles) ou CAI (pour le personnel administratif uniquement)												
*c : délégation possible vers soit responsable de pôle, soit responsable de plateforme (en IMMC; délégation vers le vice-président technique)												
*d : délégation au DAS en SSS												
*e : En SSS, délégation aux RAF (responsables administratifs facultaires) ou à la responsable administrative enseignement												
1. Note : en concertation avec le Recteur												

233. – Ce tableau appelle cependant quelques observations :

- pour le personnel académique, l'on constate un dédoublement des N+1, lié à la dissociation des entités d'enseignement et de recherche, en plus du fait que les

responsables de centre, de programme ou d'école ont *de facto* un pouvoir hiérarchique ;

- pour le personnel scientifique, la situation n'apparaît pas aussi claire, en raison du lien de subordination de fait avec l'académique qui supervise le travail pédagogique et/ou scientifique. De plus, la dissociation des entités d'enseignement et de recherche est également source de confusion pour un certain nombre d'assistant-es qui assument à la fois des tâches pédagogiques et scientifiques, bien que cela n'apparaisse pas dans le tableau ;
- le règlement de travail lui-même semble dissocier à plusieurs reprises une hiérarchie formelle et de fait.

234. – Lors des auditions qu'il a menées, le Comité a pu constater que, bien que la ligne hiérarchique est appelée à jouer un rôle essentiel dans la dynamique de prévention prévue par la LBE, de très nombreuses personnes ont mentionné la difficulté dans laquelle se trouvaient les travailleur·euses d'identifier leur N+1. Aussi, ce « maillon » de la chaîne ne se trouve pas en mesure de remplir de manière satisfaisante ses responsabilités hiérarchiques et de reporting à l'égard des autorités.

3) Enjeux de communication

235. – Enfin, la situation est encore aggravée par le constat que les informations relatives aux comportements inacceptables, à l'accompagnement des victimes, aux voies de recours et aux sanctions sont inexistantes ou peu accessibles aux membres de la communauté. Les choix d'organisation de l'information (entre intranet et extranet, entre « risques psychosociaux » et « Cellule Together », etc.) sont peu compréhensibles. L'information reprise n'a par ailleurs cessé d'évoluer sur ces pages depuis que le Comité a commencé ses travaux. Or, la sécurité juridique et une communication claire constituent des éléments fondamentaux de la lutte contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre, tant pour la victime et les témoins, qui doivent savoir à qui s'adresser, selon quelle procédure, et avec quelle protection, que pour les auteur-es, qui doivent avoir connaissance des comportements considérés comme répréhensibles et des sanctions qu'ils et elles encourent.

3.5. Remarques conclusives

236. – Cette synthèse du droit applicable et du contexte particulier de l'Université ont conduit le Comité à orienter ses travaux en accordant une attention soutenue aux aspects suivants :

- une perspective transversale de genre, avec une attention spécifique pour les personnes relevant d'un (ou plusieurs) groupe(s) vulnérable(s) (approche intersectionnelle) ;
- la prise en considération des violences de genre comme un phénomène structurel et systémique ;
- une attitude de reconnaissance et de bienveillance envers la situation des victimes, sans préjudice des droits fondamentaux des auteur-es présumé-es ;
- le rôle central de la sécurité juridique, au bénéfice de toutes les parties, à savoir la clarification et la communication claire et accessible des droits et devoirs de chacun-e (comportements réprimés, mesures de protection des victimes, procédures et sanctions) ;

- un examen systématique de l'effectivité des dispositifs légaux (en particulier le droit du travail) dans l'esprit d'une approche intégrée, réflexive et dynamique des risques tenant compte des « 3 P » qui structureront d'ailleurs la suite du rapport ;
- les obligations de l'Université en termes de prestataire de service public, financé par des fonds publics ;
- la responsabilité sociétale de l'Université qui doit incarner un *role model* vis-à-vis des étudiant-es et de la société en général.

⁵³ <https://www.ohchr.org/fr/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women> (consulté le 16 mai 2023).

⁵⁴ Cassino, Dan et Yasemin Besen-Cassino. 2019. «Race, Threat and Workplace Sexual Harassment: The Dynamics of Harassment in the United States, 1997-2016», *Gender, Work & Organization* 26 (9): 1221-1240.

⁵⁵ <https://www.coe.int/fr/web/istanbul-convention/text-of-the-convention> (consulté le 16 mai 2023).

⁵⁶ https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190 (consulté le 16 mai 2023).

⁵⁷ Par. 2 de la Recommandation n° R206 de l'OIT sur la violence et le harcèlement, 2019.

⁵⁸ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=celex%3A32006L0054> (consulté le 16 mai 2023).

⁵⁹ Ce texte reprend de larges extraits de : Marquet J. (2022), « Le retrait du malentendu-alibi », *La Revue Nouvelle*, pp. 61-68.

⁶⁰ On n'aborde pas ici la question spécifique des mineur-es d'âge aussi traitée dans la loi.

⁶¹ Il faudra suivre l'actualité car un projet de loi du 28 avril 2022 a été adopté le 16 février 2023 à la Chambre pour mettre le droit belge en conformité avec le droit européen. Il étend notamment la protection contre les représailles aux personnes qui « donnent des conseils ou apportent une aide ou une assistance » à des victimes de harcèlement ou de violence discriminatoires.

⁶² C.J.C.E., arrêt du 2 février 1988, aff. 24/86, *Blaizot c. Université de Liège*, § 19. Voy. également C.J.C.E., arrêt du 13 février 1985, *Gravier*, aff. 293/83, §19.

⁶³ « Modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie » : interdiction de la discrimination basée sur la prétendue race, couleur de peau, ascendance, origine nationale ou ethnique ou nationalité ;

– « tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes » : discrimination fondée sur le sexe et les critères assimilés : l'état de grossesse, de maternité, l'accouchement, la conversion sexuelle ;

– « luttant contre certaines formes de discrimination » : âge, orientation sexuelle, état civil, naissance, fortune, conviction religieuse ou philosophique, opinions politiques, langue, état de santé, handicap, caractéristique physique, génétique, origine sociale.

⁶⁴ Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique. La deuxième est la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

⁶⁵ Voy. pour des arrêts rappelant ce principe, tout en ne l'appliquant pas forcément à la situation d'espèce : C.E. n°248.755 du 27 octobre 2020, p. 7 et également : C.E., n°248.563 du 13 octobre 2020, p. 8.

⁶⁶ Art. 4, Décr. C. F. du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination.

⁶⁷ Circulaire du 13 septembre 2021, Prévention et lutte contre le harcèlement et les violences sexuelles au sein des établissements d'enseignement supérieur et de promotion sociale, p. 9.

⁶⁸

<https://alfresco.uclouvain.be/alfresco/service/guest/streamDownload/workspace/SpacesStore/37977b4e-e533-4a83-b653-fef0889d09d8/1.01.%20R%C3%A8glement%20de%20travail.pdf?quest=true> (consulté le 7 juin 2023).

⁶⁹

https://alfresco.uclouvain.be/alfresco/service/guest/streamDownload/workspace/SpacesStore/07141af0-ec8e-4ae5-a897-8a1170d465a9/RGEE%202022-2023_FT11072022_VF.pdf?quest=true (consulté le 11 mai 2023).

⁷⁰ <https://intranet.uclouvain.be/fr/myucl/cppt/la-declaration-de-politique-du-bien-etre-de-l-ucl.html> (consulté le 16 mai 2023).

⁷¹ <https://intranet.uclouvain.be/fr/myucl/cvrc/la-charte-aune.html> (consulté le 16 mai 2023).

⁷² <https://intranet.uclouvain.be/fr/myucl/cvrc/procedure-ingestion-non-volontaire.html> (consulté le 16 mai 2023).

⁷³ <https://intranet.uclouvain.be/fr/myucl/cvrc/piqure.html> (consulté le 16 mai 2023).

⁷⁴ http://www.enseignement.be/index.php?page=25703&ne_id=7269 (consulté le 16 mai 2023).

⁷⁵ SPF Emploi, Direction humanisation du travail, « Emploi sous l'autorité d'utilisateurs tiers - Obligations en matière de bien-être au travail dans les situations de mise à disposition de travailleurs et des personnes assimilées - Travailleurs intérimaires, emploi dans le cadre d'une ALE ou de l'article 60 de la loi CPAS - position commune HUT-CBE pour publication sur le site web », HUT/34586/N/A/VV , <https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/documents/Bien->

[être%20au%20travail/Fichiers%20thèmes/34586_mise%20à%20disposition%20chez%20des%20utilisateurs_FR_05_05_2022.pdf](#) (consulté le 1^{er} juin 2023)

⁷⁶ Voir la note du 9 septembre 2022 relative aux mesures provisoires et urgentes.

⁷⁷ <https://intranet.uclouvain.be/fr/myucl/travailler/ligne-hierarchique.html> (consulté le 27 mai 2023).

⁷⁸

<https://uclouvain.sharepoint.com/sites/arh/GECC/Forms/AllItems.aspx?id=%2Fsites%2Farh%2FGEC%2FLigne%20hiérarchique%2FTableau%20de%20synthèse%20LH%20%2D%20V012023%2Epdf&parent=%2Fsites%2Farh%2FGECC%2FLigne%20hiérarchique> (consulté le 16 mai 2023).

4

La prévention

237. – L'ensemble des dispositifs législatifs et réglementaires applicables au domaine étudié mise sur l'efficacité des mesures destinées à conjurer les risques de survenance des comportements jugés indésirables. En ce sens, l'on peut considérer que la prévention contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre est au cœur de ces dispositifs dont les réponses apportées aux situations problématiques en termes de protection et de sanctions apparaissent comme des pis-aller. À cet égard, comme le rappelle la Convention d'Istanbul (art. 12), la mesure première est de « *promouvoir les changements dans les modes de comportement socioculturels des femmes et des hommes en vue d'éradiquer les préjugés, les coutumes, les traditions et toute autre pratique fondés sur l'idée de l'infériorité des femmes ou sur un rôle stéréotypé des femmes et des hommes* ».

238. – En matière de santé, sont classiquement distinguées « *la prévention primaire qui consiste à éliminer ou réduire le risque de harcèlement à la source ; la prévention secondaire qui consiste à empêcher les personnes qui sont touchées par le harcèlement d'en subir les conséquences en termes de santé physique, mentale et sociale (par ex. en évitant la victimisation secondaire ou en les protégeant des représailles) ; et la prévention tertiaire qui consiste à prendre en charge les personnes ayant subi les conséquences du harcèlement, que cela soit d'un point de vue légal, thérapeutique ou en les accompagnant dans leur parcours de réintégration au travail suite à une absence de longue durée* »⁷⁹. De la même manière, la lutte contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre mérite que l'on donne priorité à des instruments de prévention le plus précocement possible.

239. – Si la notion de prévention résultant de la LBE recouvre une réalité très large (dans une approche dynamique et cyclique, elle englobe la protection et la répression), le chapitre du présent rapport intitulé « Prévention » couvre délibérément un champ plus restreint, c'est-à-dire celui de la *prévention primaire*. En ce sens, le concept de prévention revêt une triple signification. Il s'agit en premier lieu d'informer, ce qui comprend les divers modes de communication, de conscientisation et de sensibilisation des acteurs concernés. Une prévention efficace requiert également la mise en place de formations appropriées et d'efforts d'éducation au sens large. Cette efficacité dépendra, en outre, de l'adéquation entre ce qui est mis en place et les expériences antérieures des personnes qui forment la communauté universitaire.

Enfin, il importe de concevoir certains moyens de dissuasion *ex ante*, dont la prévention environnementale – qui fait, elle aussi, l’objet de recommandations européennes⁸⁰ – constitue une bonne illustration.

240. – Nous analyserons tout à tour les dispositifs légaux et les dispositifs propres à l’UCLouvain.

4.1. Dispositifs légaux et généraux

241. – En plus de principes fondamentaux (a), ces dispositifs concernent les obligations de prévention de l’UCLouvain en tant qu’employeur (b) et en tant qu’institution d’enseignement (c). Nous y ajoutons la prévention environnementale (d) qui ne peut plus être ignorée.

a. Les principes fondamentaux

242. – Selon la Convention d’Istanbul (articles 12 à 17), plusieurs principes doivent inspirer la politique de prévention :

- une attention aux groupes vulnérables ;
- la participation de toutes et tous, y compris les hommes et les garçons, à la prévention ;
- la promotion de programmes et activités visant l’autonomie des femmes (actions positives).

243. – La Convention d’Istanbul souligne que la culture, la coutume, la religion, la tradition ou le prétendu « honneur » ne peuvent en aucune manière justifier la violence à l’égard des femmes. La prévention doit couvrir la sensibilisation (campagnes), la formation des professionnel·les, mais aussi l’accompagnement des auteur·es dans le cadre de programmes de traitement contre la récidive. Dans le dispositif de prévention, la Convention accorde une attention particulière à l’éducation et singulièrement à l’intégration dans les enseignements.

b. Les obligations de prévention de l’UCLouvain en tant qu’employeur

244. – Comme nous l’avons décrit dans le chapitre précédent, la prévention est au cœur du dispositif légal consacré dans la LBE et le CBE. La prévention, au travail, de la violence et du harcèlement fondés sur le genre, en particulier s’ils présentent un caractère discriminatoire, occupe d’ailleurs une place centrale dans ce cadre réglementaire. Pour ce qui concerne ses travailleur·euses et certaines personnes qui leur sont assimilées, l’UCLouvain se doit de respecter les obligations mises à sa charge, au risque de s’exposer à des sanctions. Nous reprenons ici certaines des obligations-clés qui pèsent sur les autorités universitaires en matière de prévention primaire ou *sensu stricto*, à savoir les obligations de prévention qui vise à éviter la réalisation des risques psychosociaux.

1) Obligations d'information des travailleur·euses

245. – De manière générale, l'employeur doit « *donner des informations au travailleur sur la nature de ses activités, les risques résiduels qui y sont liés et les mesures visant à prévenir ou limiter ces dangers : 1° au moment de l'entrée en service; 2° chaque fois que cela s'avère nécessaire à la protection du bien-être* » (art. 5, j), LBE). La prévention des risques passe, en effet, en premier lieu, par le fait de sensibiliser les travailleur·euses aux situations dangereuses, aux facteurs et aux contextes qui sont plus susceptibles que d'autres de déboucher sur des situations de violence et de harcèlement. Cette obligation d'information porte également sur les ressources mise à la disposition des travailleur·euses pour faire face à des situations délicates – acteurs, procédures, dispositifs – et sur les mesures qui ont été prises en réaction à l'identification de risques sur le terrain.

246. – Les destinataires de l'information sont tantôt les représentant·es des travailleur·euses au sein du CPPT, tantôt la ligne hiérarchique, tantôt l'ensemble des travailleur·euses (art. 32quater, al. 3 partic. 5° et 6°, LBE). L'information ne circule pas seulement de l'employeur vers les travailleur·euses ; la réglementation exige également que les acteur·rices du bien-être communiquent régulièrement entre eux et elles, avec les précautions nécessaires, dans le but de développer des réponses systémiques et dynamiques aux problèmes qui se posent. Chaque travailleur·euse a d'ailleurs, lui-même ou elle-même, l'obligation (et le droit) de « *signaler immédiatement à l'employeur et au service interne de prévention et de protection au travail, toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et immédiat pour la sécurité et la santé* ». (art. 6, 4° LBE).

2) Obligations de formation des travailleur·euses

247. – De manière complémentaire, l'employeur doit « *donner des instructions appropriées aux travailleurs et établir des mesures d'accompagnement afin de garantir d'une façon raisonnable l'observation de ces instructions* » (art. 5, k), LBE). L'obligation de formation est une autre pierre angulaire du système dynamique de gestion des risques. En matière de risques psychosociaux, la réglementation préconise des formations pour la ligne hiérarchique (art. I.3-52 §2, CBE), les PC (art. I.3-58, CBE et ANNEXE I.3-1 du CBE), les membres du CPPT (art. I.3-51 §2, CBE) ainsi que les travailleur·euses eux-mêmes et elles-mêmes. L'obligation générale de formation des conseiller·es en prévention dépendra de leur situation, interne ou externe à l'entreprise (art. art. II.1-2 ou II.3-30, CBE). Le contenu des différentes formations varie évidemment en fonction des responsabilités qui sont dévolues à chaque acteur·rice. C'est d'une circulation optimale des informations pertinentes et d'un niveau adéquat de formation de toutes et tous que dépend la possibilité du repérage le plus précoce des risques, dont il va maintenant être question.

3) Les analyses de risques en matière psychosociale

248. – Comme indiqué dans le chapitre précédent, le cœur de la politique de prévention repose sur la conduite d'analyses de risques « *au niveau de l'organisation dans son ensemble, au niveau de chaque groupe de postes de travail ou de fonctions et au niveau de l'individu* » (art. I.2-6, CBE). Une partie de ces analyses sont nécessairement consacrées aux risques psychosociaux. Ces analyses, qui impliquent

les différent·es acteur·rices compétent·es et, en particulier, le ou la CPAP, sont reconduites à échéances régulières. C'est à partir d'elles que seront adoptées, après évaluation, les réponses aux risques identifiés, créatives et adaptées au contexte, à savoir les « mesures de prévention » dont il sera question *infra*. L'employeur tient compte de la situation des « *travailleurs [qui] entrent en contact avec d'autres personnes sur les lieux de travail* », notamment les étudiant·es, ce qui implique notamment la tenue d'un registre de faits de tiers dont il sera également question plus tard (art. I.3-3., CBE).

249. – Notons qu'en matière de risque psychosociaux, il est également prévu qu'« *une analyse des risques portant sur les risques psychosociaux au travail peut être réalisée au niveau d'une situation de travail spécifique dans laquelle un danger est détecté. Cette analyse des risques doit être réalisée lorsqu'elle est demandée par un membre de la ligne hiérarchique ou un tiers au moins des représentants des travailleurs au sein du Comité [pour la Prévention et la Protection au travail]* » (art. I.3-4 CBE). Une proactivité dans la recherche des risques est donc recommandée puisqu'il a corrélativement l'obligation, « *lorsque des actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail sont portés à la connaissance de l'employeur, [de prendre] les mesures appropriées* » (art. 32septies, LBE).

c. Les obligations de prévention de l'UCLouvain en tant qu'institution d'enseignement

250. – Comme nous l'avons indiqué *supra*, l'UCLouvain est tenue d'assurer des missions de prévention en tant qu'organisme d'enseignement, subsidié par les autorités publiques, vis-à-vis des différentes personnes qui y sont actives et, en particulier, des étudiant·es, qui ne sont concerné·es par le droit bien-être que de manière indirecte. Ces obligations ont été détaillées dans le chapitre précédent.

251. – La circulaire ministérielle n°8256 du 13/09/2021, adoptée par la Ministre Glatigny et présentée *supra*, vient préciser le contenu de cette obligation en imposant aux établissements d'enseignement supérieur des obligations spécifiques de lutte contre le harcèlement, les violences et discriminations. Ces obligations consistent en de « *l'information (informer adéquatement les victimes (et auteurs) des législations et services d'aide existants, via un point de contact identifié au sein de l'établissement et Diffuser l'information présentée par la présente circulaire auprès des étudiants, via un affichage, sites web, réseaux sociaux, cercles étudiants, etc.) ; de la prévention et sensibilisation (inscrire la lutte contre le harcèlement, les discriminations et les violences sexistes et sexuelles au sein du règlement général des études et assurer des actions de prévention et de sensibilisation à destination des publics visés) et formation (assurer la formation des enseignants et autres membres du personnel et assurer la formation des étudiants (dans les enseignements, via les cercles, etc.))* ». Il revient également « *à chaque établissement de communiquer systématiquement aux membres du personnel et aux étudiants les coordonnées d'une personne ou d'un service vers qui une personne intéressée peut se tourner pour obtenir les informations compilées dans la [...] circulaire* ».

252. – C'est donc encore dans la réglementation interne de l'Université (RGEE, conventions diverses, etc.) que peuvent être formulés les engagements des autorités universitaires en matière de prévention. Les engagements se matérialisent par une

multiplicité d'initiatives aux contenus variés. Comme nous le mentionnions déjà dans le chapitre précédent, il s'agit de veiller à la conformité de ces initiatives avec le cadre légal mais aussi de s'assurer d'une cohérence entre les mesures de prévention, formelles et informelles, coordonnées par les autorités de l'université ou non, prises à des niveaux différents, et de mener des politiques évaluatives destinées à établir si les mesures de prévention adoptées ont eu un impact sur la matérialisation des risques.

d. La prévention environnementale

253. – Dans l'espace public, sur les sites de l'Université, d'autres formes de prévention, qualifiées d'« environnementales », peuvent s'appliquer. Les politiques et les mesures pour prévenir et lutter contre la malveillance et la criminalité au sens le plus étendu peuvent généralement être regroupées en trois grandes approches qui doivent être conçues et mises en œuvre de manière articulée et complémentaire :

- l'approche législative, réglementaire et répressive ;
- la prévention sociale au sens large, dans laquelle l'éducation joue le rôle central ; et
- la prévention environnementale (également appelée « prévention situationnelle »).

254. – D'origine anglo-saxonne, la prévention environnementale a donné lieu au cours de la seconde moitié du XX^e siècle à la création du *Crime Prevention Through Environmental Design* (CPTED) qui « vise à prévenir la commission d'actes de malveillance en agissant sur tous les facteurs environnementaux qui facilitent ou non le passage à l'acte ». ⁸¹ Il s'agit, dès lors, de considérer le rôle de l'environnement spatial dans un entre-deux, entre une surdétermination, qui consisterait à surévaluer le pouvoir de l'espace sur les comportements, et une sous-détermination, qui *contrario* n'accorderait pas suffisamment d'attention à la convenance des dispositifs spatiaux aux modalités d'appropriation. Pour le dire autrement, l'espace, en tant que tel, ne peut être qualifié de criminogène ; il dissuade ou facilite tout au plus le passage à l'acte comme énoncé plus haut.

255. – La prévention environnementale prend appui, d'une part, sur les théories criminologiques dites « de l'opportunité », fondées sur l'observation de la convergence dans le temps et dans l'espace d'un délinquant potentiel, d'une cible adéquate et de l'absence de surveillant, et d'autre part, sur les théories urbanistiques, dont principalement celle de Jane Jacobs qui ajoute de manière décisive aux enjeux de l'insécurité ceux du sentiment d'insécurité. Sont ainsi développés dans les écrits de Jane Jacobs les concepts de « contrôle social », de « surveillance informelle » et de « coprésence rassurante » dans les espaces publics. Ainsi, « *[e]n premier lieu, ce qu'il faut bien comprendre c'est que la paix publique dans les villes, celle du trottoir et de la rue, n'est pas d'abord l'affaire de la police, si indispensable que soit celle-ci. C'est d'abord l'affaire de tout un réseau, complexe au point d'être presque inconscient, de contrôles et de règles élaborés et mis en œuvre par les habitants eux-mêmes* » ⁸².

256. – L'ambition doit être celle d'une ville sûre et non d'une ville sécuritaire ; une ville sûre, ouverte et inclusive, pour toutes et tous. Cette ville sûre se conçoit et s'organise sur la base de ce que, dans les milieux riches et denses en interactions sociales, la sécurité ne peut être résumée à l'insouciance. Suivant l'étymologie, « sécurité », qui vient du « se » séparatif ou privatif et de « curare », à savoir prendre soin, se soucier,

signifie en effet littéralement « insouciance ». Or, l'expérience des milieux urbains nous apprend que cette insouciance n'existe en réalité qu'avec et grâce à la « souciance », ou à tout le moins sa présomption, pour former les deux faces de la médaille de la vie sociale dans les espaces publics et collectifs.

257. – En Belgique, les principes du CPTED, s'ils font partie implicitement du « bon aménagement des lieux », ne sont pas pour autant explicitement reconnus comme nécessitant une procédure d'évaluation tel que c'est le cas pour d'autres dimensions constitutives de la conception des espaces habités. Plusieurs autres pays européens ont, en revanche, intégré ces préoccupations dans l'instruction des demandes d'obtention de permis de construire et d'aménager.

258. – Les principes du CPTED peuvent être globalement également appliqués dans la conception des espaces intérieurs et, notamment, en ce qui nous concerne, des bâtiments universitaires qui accueillent des collectivités. Il en va ainsi de préoccupations et de points d'attention pour la visibilité (voir et être vu, niveaux d'éclairage naturel et artificiel, etc.), la lisibilité et l'orientation dans l'espace, la programmation des occupations (mixité, temporalités, etc.) ou encore l'installation supplétive d'équipements de vidéo-surveillance.

4.2. Dispositifs à l'UCLouvain

259. – Nous avons présenté dans le chapitre 3 les plans stratégiques institutionnels de l'UCLouvain (Louvain 2020, Horizon 600) qui mentionnent des thèmes comme la diversité, l'égalité entre hommes et femmes ou l'équité. Nous nous concentrons ici sur les plans globaux de prévention adoptés dans le cadre de la LBE (1) et, dans le plan stratégique de la politique de genre (2015-2023), sur la dimension relative à la prévention des violences de genre (2).

a. Le plan global de prévention du CPPT

260. – Les actions du CPPT s'organisent autour d'un plan global de prévention dynamique, portant sur cinq ans, et d'un plan annuel d'actions.

261. – Tous les cinq ans depuis 2001, conformément à ses obligations d'employeur, l'UCLouvain établit un plan global de prévention. Le plan actuel de l'UCLouvain s'étend de 2023 à 2027.

262. – Un chapitre du plan global est consacré aux risques psychosociaux qui comprennent la prévention de la violence et le harcèlement moral ou sexuel. Il y est fait mention de la nécessité de mettre en œuvre des analyses de risques (établies dans le cadre du plan global de prévention ou à la demande des représentant·es du personnel au CPPT), de prévenir spécifiquement le stress et le burn-out, d'améliorer le bien-être de certaines catégories de travailleur·euses spécifiques comme les doctorant·es ou de communiquer sur les mesures en place.

263. – Par ailleurs, en 2017, un groupe paritaire émanant du CPPT a validé la procédure interne relative à la prévention des risques psychosociaux au travail. Depuis 2018, cette procédure est annexée au règlement de travail de l'UCLouvain (Annexe

2). Dans le premier paragraphe, cette procédure identifie les différentes ressources à disposition du ou de la travailleur·euse en difficulté, sur lesquelles nous reviendrons dans le chapitre suivant relatif à la protection et à l'accompagnement.

b. Le Plan Genre (GEP) 2015-2022

264. – Nous l'avons vu, en juin 2015, le Conseil académique de l'UCLouvain a approuvé la politique de genre de l'institution et adopté un « Plan Genre » (GEP) définissant les actions qui seraient développées concrètement dans les années à suivre.

265. – Plus précisément, en termes de prévention, le plan prévoit, dans le cadre de la politique du personnel :

- d'informer sur les droits des personnes victimes de discriminations liées au genre ; et
- de sensibiliser les membres de la communauté universitaire et prévenir les violences à caractère sexuel.

266. – Le troisième axe porte sur l'enseignement et prévoit de :

- sensibiliser et informer les étudiant·es et les enseignant·es à la question de la mixité et de l'égalité ; et d'
- informer sur les droits des personnes victimes de discriminations liées au genre.

267. – Le quatrième axe concerne les actions en matière de recherche, l'Université entendant disposer d'informations précises sur le genre dans la recherche à l'UCLouvain.

268. – Le Comité constate que, si l'enjeu des violences de genre est présent dans le GEP, il n'est pas encore, en 2015, élaboré de manière systématique en termes de prévention.

269. – Il constate aussi une absence de coordination, tant en termes de procédures, et d'acteur·rices, entre le Plan Genre, d'une part, et les risques psychosociaux, d'autre part, de nature à nuire à l'efficacité des dispositifs envisagés à l'UCLouvain de lutte contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre.

270. – Une série de dispositifs spécifiques aux questions de harcèlement sexuel et de violences sexuelles et/ou basées sur le genre ont cependant été mis en œuvre à partir de 2019. L'UCLouvain a notamment proposé un module de sensibilisation et de prévention spécifiquement centré sur les violences sexuelles et l'importance du consentement destiné à l'ensemble des étudiant·es et membres du personnel, en complétant la formation des collectifs étudiants et en intensifiant la formation de l'ensemble des responsables. Nous examinons ci-après les campagnes de sensibilisation et de communication (1), les mesures d'encadrement de l'animation étudiante (2), la formation (3), les procédures de recrutement et de promotion (4), le reporting (5), les informations disponibles sur l'intranet (6) et la prévention environnementale (7). Chaque point, présenté de manière factuelle, se conclut par les constats du Comité.

1) Campagnes d'information et de sensibilisation

271. – Avec la création du dispositif Together, plusieurs campagnes d'information et de sensibilisation ont été organisées à partir de 2019. Elles avaient pour objectif d'éduquer pour créer une culture de respect et de consentement et, plus spécifiquement, de sensibiliser la communauté universitaire au harcèlement sexuel. Elles devaient aussi permettre d'informer les étudiant·es et les membres du personnel du dispositif de soutien proposé par l'UCLouvain aux victimes et témoins (cellule Together).

272. – Les campagnes de prévention concernant la violence et le harcèlement fondés sur le genre, que nous décrivons ci-dessous, sont encore trop jeunes pour être évaluées. Au demeurant, le Comité n'a pas trouvé de critères clairs pour juger de leur efficacité.

Le dispositif Together (volet prévention)

273. – Si la cellule Together est avant tout chargée de recueillir les plaintes et aider les personnes qui estiment être victimes de violence ou harcèlement fondé sur le genre, elle est également chargée de mener des campagnes de sensibilisation et de développer une communication, spécifique pour les étudiant·es dans un premier temps, incluant rapidement par la suite les membres du personnel.

274. – Le Comité constate qu'au vu de son manque de ressources, la cellule Together ne peut remplir l'ensemble des missions dont elle a la charge et, pour l'instant, le volet prévention ne peut être développé comme il le devrait.

Les campagnes générales

275. – La première campagne de sensibilisation a été développée en 2019 à destination des étudiant·es et membres du personnel pour lutter contre le harcèlement et promouvoir le dispositif Together nouvellement créé. Elle a été déployée au travers de pratiquement tous les médias de l'Institution et complétée par une campagne d'affichage dans tous les locaux et sur tous ses sites de cette dernière. Elle s'est appuyée sur un ensemble de visuels attirant l'attention sur les comportements inacceptables.

276. – Le Comité a observé que cette première campagne d'affichage avait parfois manqué son objectif : soit les affiches n'étaient pas placées dans les endroits les plus judicieux dans les services ; soit elles ont donné lieu à des moqueries et du détournement de propos (retours informels). Cela laisse penser que le travail de changement des mentalités sera encore long.

277. – La seconde campagne d'information et de sensibilisation consacrée aux violences sexuelles a été lancée en 2021. Elle s'est appuyée sur un visuel insistant sur la notion de consentement et sur l'importance de libérer la parole des victimes. Elle a à nouveau été déployée au travers de pratiquement tous les médias de l'Institution et été complétée par une campagne de distribution d'un autocollant notamment dans les 2.500 « Student Welcome Pack » offerts à la rentrée universitaire aux nouveaux et nouvelles étudiant·es.

278. – Dans le cadre de cette campagne, l'UCLouvain a conçu un *podcast* abordant les violences sexuelles dans l'enseignement supérieur. Dans chacun des six épisodes de ce *podcast*, intitulé « Les Louv-es », les témoignages d'étudiantes de l'UCLouvain concernées par ces violences sont croisés avec l'expertise de chercheuses et de professeures qui s'attachent à déconstruire les mécanismes qui sous-tendent ces violences, notamment les stéréotypes sexistes, et à susciter l'esprit critique. Chaque épisode aborde un thème particulier : le sexisme à l'université, le consentement, la culture du viol, etc.

279. – À la rentrée 2022, une brochure « Respect » a été insérée dans le « Student Welcome Pack », destinée à informer sur l'existence de la cellule Together et sur les modalités de contact possibles pour les victimes potentielles de harcèlement sexuel, violences sexuelles et/ou de genre.

280. – Le Comité a noté une distribution semble-t-il irrégulière de cette brochure. Ainsi, à la rentrée de l'année académique 2022-2023, c'est essentiellement Louvain-la-Neuve qui a bénéficié de cette information papier. Alors qu'il s'agit seulement d'une action de prévention, cet exemple montre déjà la disparité de traitement entre les différents sites, certainement pour ceux de moindre taille comme Bruxelles Saint-Gilles, Tournai et Mons.

281. – Enfin, en 2023, une nouvelle campagne d'information a été préparée par le biais d'affiches destinées à l'ensemble de la communauté universitaire. Cette nouvelle campagne, intitulée « J'agis, je me forme », a pour objectifs :

- d'améliorer la visibilité de la campagne « Respect » ; et
- d'inviter la communauté universitaire à se former sur les questions de harcèlement sexuel, violences sexuelles et/ou de genre à partir des différents contenus développés au sein de l'UCLouvain.

282. – En plus de ces campagnes générales, des communications plus particulières ont été adressées au public étudiant, à l'ensemble des membres du personnel et aux membres du personnel scientifique.

Les campagnes à destination des étudiant-es

283. – Une communication spécifique aux étudiant-es a été organisée en 2022 :

- à propos du dispositif Together, un stand de sensibilisation lors de la « Win Week » a été animé et un flyer a été distribué (8000 exemplaires en français et 1000 en anglais) ;
- concernant la prévention dans les surfaces d'animation, la campagne « Guindaille 2.0 » vise à promouvoir les bons réflexes en milieu festif, notamment en termes de consommation d'alcool, la réduction des risques et les nuisances liées à la « guindaille » et intègre ainsi des messages de prévention sur le consentement. Le groupe de pilotage, constitué des responsables des collectifs étudiants et coordonné par Univers Santé, essaye de répondre aux attentes, souhaits et constats étudiants. Depuis 2019, la fonction de « Délégué guindaille 2.0 » a été créée pour être remplie sur base volontaire au sein des comités étudiants. Ce rôle a pour objectif principal de réduire les risques en guindaille liés aux assuétudes, à la vie affective, relationnelle et sexuelle, ou

encore à l'environnement. Dans leurs comités, les « délégué-es QG » sont les ambassadeur·rices de la campagne Guindaille 2.0 dans l'animation. Le Délégué Guindaille 2.0 reçoit une information (donnée par Univers santé et AIDE) concernant la consommation d'alcool et le consentement, mais il est à noter que cette information ne permet pas l'acquisition de compétences sur les stratégies d'intervention pour devenir acteur·rices en cas de violence et harcèlement fondés sur le genre ;

- d'autres actions de sensibilisation sont organisées par les partenaires de l'université et/ou les collectifs étudiants. Citons, par exemple, la campagne « Pas Touche » initiée par l'ASBL « Thé OK ? », le Groupement des Cercles Louvanistes (GCL), la Fédération wallonne des régionales (Fédé), l'Organe (collectif des kots-à-projet) et l'AGL⁸³. Le dialogue avec l'UCLouvain est manifestement parfois compliqué lorsqu'il faut collaborer pour développer des campagnes de sensibilisation car les demandes peuvent être diffuses et en décalage avec la vision de l'Université.
- Concernant la prévention lors des événements à grande échelle, le dispositif Plan Sacha⁸⁴ a été adapté aux éditions 2019 et 2022 des 24h vélo. Cela a impliqué la formation des étudiant·es stadier·es et d'étudiant·es bénévoles au rôle de « super-sacha » pendant toute la durée de l'événement, une prise en charge psychosociale en cas de violence sexuelle ou sexiste via un numéro de contact, de la sensibilisation et prévention via des affiches et la tenue d'un stand pendant la journée. Ce dispositif a été évalué très positivement par les étudiant·es qui aimeraient le mettre en place toute l'année.

284. – Le Comité a noté que les campagnes de communication et les actions de la cellule Together n'ont que partiellement atteint le public étudiant et, de plus, que certain·es ne se reconnaissent pas dans les messages véhiculés par la campagne. Un retour de la communauté étudiante montre que les voies de communication par brochures papier ne correspondent pas à leurs attentes. Pour davantage correspondre à leur réalité, les étudiant·es ont demandé la création d'un groupe de travail sur ces questions au sein du CASE. Une de leurs actions a été de créer une affiche mentionnant les ressources et numéros auxquels les étudiant·es peuvent faire appel. Ce groupe de travail est constitué du directeur AVIE, de la personne en charge de Together, de la personne contact genre, d'une personne du CVRC et des représentant·es des collectifs étudiants.

Les campagnes à destination des membres du personnel

285. – Périodiquement, différents canaux sont utilisés pour communiquer sur les risques psychosociaux ainsi que sur les PC et autres personnes de contact : newsletter interne, actualités du portail, verso du calendrier académique, formation d'accueil des nouveaux et nouvelles engagé·es, flash-prévention (lettre d'information mensuelle à destination de personnes relais, les intermédiaires de sécurité). Ces communications sont présentées en CPPT.

286. – Le Comité a observé que la prévention des risques psychosociaux est bien prise en compte par l'UCLouvain. Cependant, au cours des auditions, en particulier pour les parties concernant les membres du personnel académique ainsi que du personnel administratif et technique, les échanges se sont régulièrement accrochés au thème général des risques psychosociaux sans réussir à entrer distinctement dans

le registre de la violence et du harcèlement fondés sur le genre. Il n'a pas toujours été évident de détacher les uns des autres pour déterminer si la prévention telle qu'existante en matière de harcèlement était suffisante.

287. – Les membres du personnel scientifique ne sont pas spécifiquement visé·es par des campagnes particulières. Or, étant donné la grande variabilité des profils qui composent cette vaste catégorie, les campagnes généralistes, passant par les canaux de communication généraux, risquent de ne pas toucher une partie de ce personnel.

288. – Il est intéressant de considérer différents canaux alternatifs et complémentaires tels que :

- pour la diffusion de contenus en matière de prévention, le site web de l'Université et la brochure « doctorat » pourraient être des canaux adéquats pour toucher les doctorant·es, en plus de montrer l'engagement de l'Institution auprès du public international sur les questions de violence et harcèlement fondés sur le genre, et plus largement de discrimination ;
- plus spécifiquement, plusieurs entrées de type « help desk » pourraient être mobilisées : Valodoc, qui est un site à destination des doctorant·es⁸⁵ pour le moment surtout axé bien-être et carrière, pourrait servir de point de confiance pour rediriger ou présenter les procédures ; Together, pour autant que le dispositif puisse corriger ses défauts soulignés par ailleurs ; Welcome Desk Researcher, pour les chercheur·euses internationaux·ales, en soulignant toutefois que le service en charge de ce help desk rencontre lui-même des difficultés à assurer cette fonction. Globalement, l'accès aux contenus est parfois difficile pour les chercheur·euses internationaux·ales en l'absence de traduction systématique en anglais ;
- une proposition est également de rendre plus visible la représentation du corps scientifique dans les différentes commissions doctorales de domaine, afin qu'elle puisse servir de levier pour une meilleure information.

289. – En lien avec la question de la prévention concernant la violence et le harcèlement fondés sur le genre, l'accueil des nouveaux et nouvelles chercheur·euses est apparu comme un point d'attention.

290. – Concernant la recherche, les instituts sont les instances où les chercheur·euses sont accueilli·es. Il existe une grande variabilité dans l'organisation de ces accueils et dans le niveau de détails des informations fournies à cette occasion. Cependant, globalement, il n'existe aucune information sur les dispositifs de prévention concernant la violence et le harcèlement fondés sur le genre, ou sur les procédures existantes en cas de problème. Une difficulté supplémentaire est que la majorité des événements d'accueil a lieu à la rentrée académique. Or, en fonction du type de financement de la recherche et du contrat, certain·es chercheur·euses peuvent arriver à n'importe quel moment de l'année, surtout s'ils ou elles viennent de l'étranger et se retrouvent face à des impératifs administratifs indépendants de l'Institution. Les chercheur·euses internationaux·ales tributaires d'un délai dans l'obtention de leur visa, par exemple, rencontrant déjà fréquemment des problèmes dans le suivi de leur installation, risquent ainsi d'être oublié·es. Ceci sans compter que les séances d'accueil organisées par les instituts ne sont pas non plus toujours accessibles pour les chercheur·euses exerçant dans des institutions externes dont l'organisation pratique de leur travail dépend (par exemple, les hôpitaux).

291. – Les difficultés pointées ici au niveau des instituts de recherche se retrouvent à l'identique au niveau des centres de recherche.

292. – Pour les fonctions d'enseignement, les assistant·es dépendent du ou de la doyen·ne de la faculté, avec, selon les cas, délégation ou non aux responsables des écoles, qui ont pour tâche d'organiser l'accueil des nouveaux et nouvelles assistant·es. À notre connaissance, il n'existe aucun document leur destiné traitant de la violence et du harcèlement fondés sur le genre (concernant tant la relation avec la hiérarchie que celle avec les étudiant·es).

2) Mesures d'encadrement de l'animation étudiante

293. – Les collectifs étudiants sont en contact très régulier avec le CVRC pour l'organisation de leurs événements : demande d'autorisation, demande de conseils, etc. Le CVRC et les étudiant·es préparent les événements en partenariat serré, incluant proactivement GSPP.

294. – Les chartes et protocoles, comme le protocole des baptêmes et la charte AUNE, posent le cadre dans lequel se déroulent les événements organisés par les étudiant·es et constituent ainsi de la prévention. Ces textes reprennent, entre autres, des éléments sur la sécurité et l'organisation des soirées et événements hors et dans les salles d'animation.

295. – Dans les salles d'animation, le rôle du « T-shirt jaune » est de garantir le bon déroulement des soirées et de faire l'intermédiaire en cas de besoin avec le service de gardiennage. Le site du CVRC reprend un explicatif du T-shirt jaune ainsi que des fiches pratiques construites sur base de demandes étudiantes (GHB, piqûres et vols).

296. – Outre la question des formations des responsables des animations traitée au point suivant, les étudiant·es soulignent trois tensions majeures :

- la tension liée à la balance à établir entre, d'une part, les chartes qui lient les étudiant·es et, d'autre part, la nécessité de les laisser gérer leurs affaires en autonomie, les collectifs étudiants faisant état d'une responsabilité ou d'une charge parfois trop importante par rapport à leur statut ;
- la tension relative à la prise en charge des victimes par les collectifs, où se manifestent la volonté d'agir, la crainte de ne pas avoir les bons gestes ou de ne pas disposer des bons outils, tout comme le souci de ne pas étouffer les affaires ;
- la tension qui résulte de la donnée incontournable et difficile à gérer lorsqu'il s'agit d'organiser la prévention en milieu étudiant, à savoir le problème de l'alcool.

297. – Constitue un point d'attention spécifique le fait que la charte AUNE mentionne qu'aucune activité portant atteinte à la dignité humaine ne peut avoir lieu dans les espaces loués par l'UCLouvain à destination d'activités étudiantes. Ce n'est peut-être pas suffisamment explicite et il conviendrait de nommer les comportements inadéquats.

298. – Pour organiser la prévention, il arrive que l’UCLouvain prenne une position axiologique, de manière insuffisamment concertée avec les premiers acteur·rices concerné·es. Dans certains cas, les arguments (ou les personnes) qui ont fondé ces positionnements restent inconnus, ce qui peut freiner leur indispensable évolution si l’on veut rester en phase avec la réalité étudiante.

299. – Au vu des auditions, il semble que la perspective préventive ne soit pas suffisamment prise en compte par le CVRC et le GSPP. En effet, les actions coordonnées ou menées par ces deux entités sont perçues comme essentiellement focalisées sur la sécurité et sur le contrôle et peu dans une optique de prévention et de promotion de la santé.

3) Mesures de formation

300. – La formation constitue un volet important de la prévention qu’il est utile de présenter suivant différents publics, à savoir les étudiant·es en général, les étudiant·es impliqué·es dans l’animation, les membres du personnel et, enfin, les promoteur·rices de thèse et les doctorant·es. À l’UCLouvain, les efforts de formation sur ce thème spécifique ont débuté en 2022.

À destination des étudiant·es

301. – Un « Moodle » de formation axé sur la question du consentement, sous la forme d’une vidéo, a été mis en ligne pour les étudiant·es à la rentrée académique 2022-2023. Il est également accessible à l’ensemble des membres du personnel. À la date du 20 septembre 2022, près de 16 % des étudiant·es (5.433) avaient visionné la vidéo ; un mois plus tard (24 octobre 2022), ils et elles étaient 43 % (14.787) à l’avoir fait.

302. – Ce Moodle s’est révélé être une bonne initiative. Les auditions montrent que les étudiant·es trouvent l’action positive, même si pour certain·es, elle manque de cohérence avec le reste de la politique de l’Institution à ce sujet qui leur paraît défailante. Si, pour certain·es étudiant·es, beaucoup d’éléments abordés dans la Moodle sont déjà intégrés dans le discours commun, pour d’autres, le contenu est trop éloigné de leur réalité quotidienne et il pourrait manquer son objectif face aux personnes moins convaincues. Autre limite : pour l’instant, la formation n’est disponible qu’en français ; une version anglaise permettrait sans doute d’atteindre davantage étudiant·es. Ajoutons encore que le dispositif relativement récent n’a pas encore pu être évalué.

303. – Enfin, le Comité observe qu’utilisé pour d’autres catégories de personnes de la communauté universitaire, le Moodle semble être trop orienté « festivités étudiantes ». Le Comité a identifié peu de sensibilisations et informations spécifiques à l’égard des différentes catégories du personnel.

À destination des étudiant·es impliqué·es dans l’animation

304. – Le CVRC donne le mandat à AIDE d’organiser en semaine 0, en partenariat avec les différent·es acteur·rices de l’Université, une formation à destination des collectifs étudiants impliqués dans l’animation étudiante. Le programme des formations données en début d’année académique 2022-2023 à Louvain-la-Neuve,

Bruxelles Woluwe (accessible aux étudiant-es de Bruxelles Saint-Gilles), Mons et Tournai est disponible sur les pages intranet du CVRC⁸⁶.

305. – La formation en semaine 0 sur les différents sites de l'Université inclut :

- une information sur la charte AUNE et le dispositif sécuritaire ;
- une information sur le dispositif Together (procédure Harcèlement et violences de genre) pour toutes et tous ;
- une formation au consentement pour deux groupes étudiants à Louvain-la-Neuve, un groupe étudiant à Mons et Tournai et deux groupes étudiants à Bruxelles-Woluwe.

306. – La formation des responsables des baptêmes contient aussi une information sur le dispositif Together et une formation sur le consentement.

307. – Par ailleurs, Univers santé⁸⁷ et les étudiant-es de l'asbl ThéOk⁸⁸ ainsi que certains collectifs volontaires :

- collaborent dans les différentes formations en semaine 0 et formation baptême ;
- forment au consentement des bleus lors des bleusailles (ThéOK) ;
- forment au consentement des délégués Guindaille 2.0 (étudiant-es formés à la réduction des risques en milieu festif) (Univers santé).

308. – Après avoir parcouru les différents dispositifs de prévention existants et spécifiques à l'animation étudiante (sensibilisation, encadrement et formation), le Comité a identifié les différent-es acteur·rices qui sont confronté·es à ou travaillent sur les questions de violence et harcèlement fondés sur le genre. Voici un récapitulatif :

Type de service/association	Nom	Mission dans la prévention
Au sein de l'UCLouvain		
Cabinet UCLouvain	VRAE et CVRC	Politique, règlements, chartes
Services de l'UCLouvain	Together	Via la communication et le groupe de travail du CASE
	AIDE	Via les formations pour les étudiant·es de l'animation
Groupe de travail UCLouvain	Groupe de travail du CASE	Mise en relation avec les collectifs et émergence d'initiatives
Initiatives étudiantes		
Association étudiante reconnue et/ou subsidiée par UCLouvain	AGL/AGW	Campagne de sensibilisation et travail de revendications
	ThéOK	Mission principale
	Le monde de l'animation étudiante : GCL, Fédé, Organe, etc.	Demandes à ThéOk de formation ; missions de certains kots à projet dans leurs projets
Association d'étudiant·es autres	La Meute	Travail de communication et de revendications
ASBL périphériques		
Asbl périphérique de l'UCLouvain	Univers santé	Travail de promotion de la santé : sensibilisation et projets avec les étudiant·es
Asbl autres	Collectif des femmes, Planning familial, etc.	À travers leurs propres projets

309. – Le Comité observe que les formations pour les étudiant·es impliqué·es dans l'animation constituent un point d'attention. Les étudiant·es soulignent se sentir démuni·es dès lors qu'il s'agit de gérer les phénomènes de violence et harcèlement fondés sur le genre au sein des collectifs étudiants.

310. – De façon générale, les formations ne concernent qu'une petite partie des personnes impliquées dans l'animation (président·e, vice-président·e, président·e de baptême). Celles-ci et ceux-ci reçoivent toutes et tous la formation sur la charte AUNE et le dispositif Together. Le module Consentement – module à choix – touche encore un plus petit groupe de personnes et les participant·es s'avèrent souvent être les plus convaincu·es et informé·es sur le sujet.

311. – La participation aux formations en semaine 0 est obligatoire, mais se pose la question de savoir si la formation sur le module Consentement ne devrait pas l'être aussi.

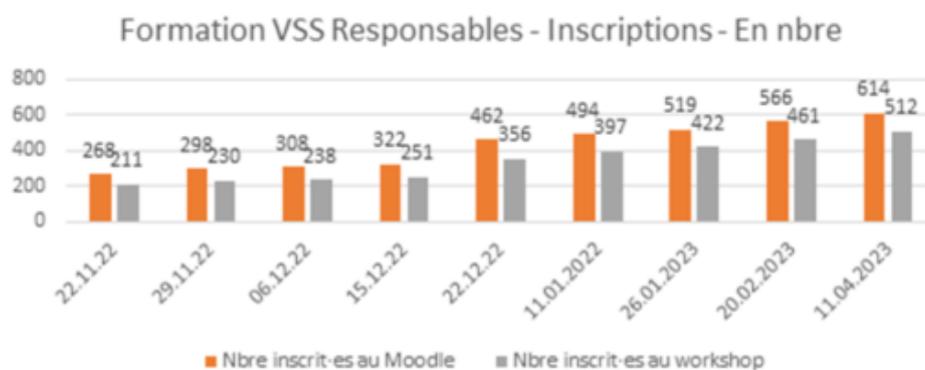
À destination des membres du personnel

312. – Un catalogue de formations organisées par FABI et destinées à l'ensemble des membres du personnel reprend des thèmes généraux relatifs aux relations interpersonnelles (communication non-violente, MBTI : mieux se connaître pour mieux travailler avec ses collègues, écoute active, etc.)⁸⁹. Ces formations sont suivies sur une base volontaire. La philosophie générale correspond à la volonté de permettre à chacun·e de se connaître mieux afin d'aborder autrui en faisant preuve de respect.

Les sujets abordés n'incluent pas explicitement les thèmes sur la violence et le harcèlement fondés sur le genre.

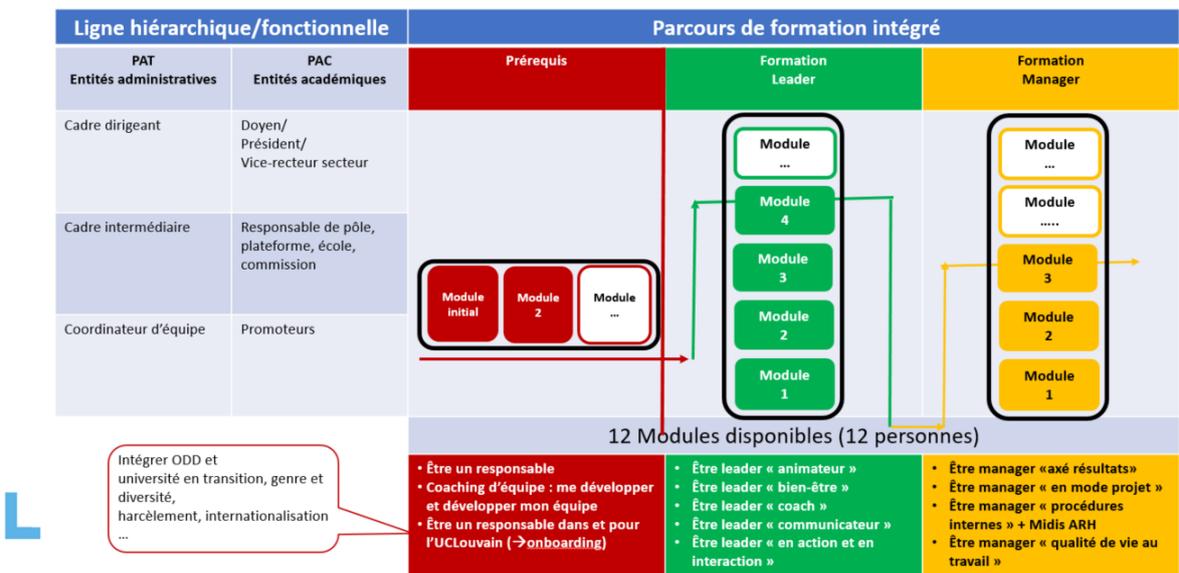
313. – Si la législation bien-être met à charge de l'employeur une obligation de formation aux risques psychosociaux, notamment pour la ligne hiérarchique, ce n'est qu'à partir de 2022 qu'à l'UCLouvain, concernant plus spécifiquement la thématique de la violence et du harcèlement fondés sur le genre, l'instruction du volet de la formation destinée aux membres du personnel a été menée par des académiques et la présidente du CPPT. Un projet a été présenté aux membres du CPPT lors de la réunion du 19 mai 2022 et les adaptations ont été communiquées à la réunion suivante du 30 juin 2022. Ainsi, sur cette thématique, le dispositif de formation destiné au personnel se décline de différentes manières.

314. – Tout d'abord, une formation obligatoire est prioritairement destinée aux personnes occupant des postes à responsabilité hiérarchique ou fonctionnelle⁹⁰. Compte tenu du nombre de personnes visées (1200), la formation est proposée sous la forme d'un webinaire (apportant un éclairage psychosocial et juridique sur ce que sont les violences de genre, le harcèlement, le harcèlement sexuel, etc.), accompagné d'ateliers de suivi en présentiel par plus petits groupes de participant-es, visant à permettre à chaque responsable de s'approprier les concepts ainsi que des mesures préventives et de les outiller quant aux réponses à apporter dans des situations concrètes. Les chiffres actuels de fréquentation pour cette formation obligatoire sont les suivants⁹¹ :



315. – De plus, un module de sensibilisation sur les violences sexuelles a été mis en ligne et est accessible, lui, à l'ensemble des membres du personnel⁹².

316. – Ensuite, la problématique des violences de genre, de harcèlement moral et de harcèlement sexuel a été introduite dans la prévention des risques psychosociaux dans le module « Bien-être » dans le parcours de formation destiné aux leaders et dans le module « Qualité de vie au travail » dans le parcours de formation intégré destiné à toute personne étant le ou la N+1 d'au moins une autre.



317. – Par ailleurs, une information sur les dispositifs existants a été ajoutée dans le parcours de formation intégré destiné aux personnes nouvellement engagées (voir *infra*).

318. – Enfin, deux nouveaux modules de « Serious Games » sont à l'étude, dont le thème repose spécifiquement sur le sexisme professionnel. Le contenu

- prend le double point de vue du ou de la manager et du ou de la collaborateur-riche ;
- aborde la délicate question de « comment recevoir un témoignage ».

Ce contenu devra être adapté car il fait actuellement référence à la législation française.

319. – Le tableau ci-après schématise les quatre premières lignes d'actions :

	Webinaire et ateliers de suivi	Module de sensibilisation en ligne	Modules leader bien-être et manager qualité de vie au travail	Premiers pas à l'UCLouvain
Responsables hiérarchiques	Obligatoire	Obligatoire	Sur base volontaire	
Responsables fonctionnelles	Obligatoire	Obligatoire	Sur base volontaire	
Communauté universitaire		Sur base volontaire		
Personnes nouvellement engagées		Obligatoire		Obligatoire

320. – S’ajoute à cela une formation destinée aux personnes nouvellement engagées. Son objectif consiste en l’intégration de la problématique des violences de genre et du harcèlement sexuel dans les « Premiers pas à l’UCLouvain » et « L’écosystème UCLouvain », notamment en :

- renvoyant au module de formation en ligne dont le visionnage sera obligatoire, avec réussite d’un test à la fin (par exemple, avant le premier rapport d’évaluation de la période de stage) ;
- faisant le lien avec le dispositif Together ;
- portant une attention particulière sur ces questions qui seront donc identifiées comme faisant partie des priorités des autorités.

À destination du personnel scientifique et des promoteur·rices de thèse

321. – Le Comité constate que les formations relatives à la violence et au harcèlement fondés sur le genre à destination des membres du corps scientifique semblent constituer un angle mort. Depuis 2010, le CPPT, relayé en cela par le CORSI, demande qu’une formation pour les promoteur·rices soit organisée. Actuellement, rien n’est proposé à grande échelle spécifiquement sur cette thématique. Les formations générales destinées au management (ARH/FORM) abordent brièvement le sujet mais manquent la spécificité de cette relation de travail et ne vont pas suffisamment en profondeur.

322. – Les formations qui leur sont accessibles concernent généralement des points d’expertises ou des compétences pédagogiques. Il existe plusieurs types de formation générale, mais aucune ne vise particulièrement la relation entre promoteur·rice et (post)doctorant·e ou le corps scientifique dans ses contacts avec les étudiant·es.

323. – Les propositions de formation présentes dans le catalogue dans le domaine des relations interpersonnelles sont peu visibles et perçues comme inadaptées à la réalité du public scientifique, surtout pour les questions directes de harcèlement sexuel et de genre. Par ailleurs une partie des doctorant·es ne fait pas partie du personnel scientifique et n’y a pas accès.

324. – De même, la formation harcèlement N+1 n’est pas accessible au corps scientifique dans son entièreté, hormis les quelques personnes occupées dans le cadre d’un contrat de travail à durée indéterminée qui occupent un poste à responsabilité. Il n’existe pas de formation autour du harcèlement ou des rapports de pouvoir à destination du personnel scientifique. Les membres du personnel scientifique qui sont en contact avec les étudiant·es ne sont pas sensibilisé·es ou formé·es aux rapports qu’ils et elles peuvent entretenir avec leurs étudiant·es. Or, des relations de pouvoir existent qui peuvent être occultées par la proximité d’âge ou de réseaux formés au préalable. Pour se former, il semblerait que les membres du corps scientifiques se tournent vers la formation pour la supervision des mémoires.

325. – Ensuite, le Moodle à destination des étudiant·es ne concerne pas vraiment le corps scientifique, même ceux et celles ayant un statut étudiant, car il s’adresse avant tout à la communauté étudiante effective.

326. – Il existe toutefois une initiative toute récente du LLL. Depuis janvier 2023, un premier séminaire pour la supervision de thèse⁹³ est disponible, dont l’accès, sur une

base volontaire, est restreint aux nouveaux et nouvelles académiques engagé-es (2020-2021-2022). Il s'agit d'un atelier sous la forme de théâtre forum. Les informations qui y sont abordées sont notamment la procédure de recrutement, la typologie de la relation, l'établissement d'une relation et le soutien au bien-être et au développement personnel. Les prochaines éditions devraient être ouvertes à l'ensemble du corps académique avec la condition de superviser au moins un-e doctorant-e.

327. – Le LLL propose une autre formule, sur demande d'un-e académique pour des problèmes plus spécifiques. Il doit s'agir alors d'une décision collégiale. Le séminaire est pensé comme un moment de co-développement pour des petits groupes avec des échanges.

328. – Une troisième possibilité réside dans le traitement de cas plus individuels. Le LLL récolte alors le feed-back des doctorant-es à propos du climat relationnel, des acquis et de la satisfaction globale. La formule peut également être adaptée à l'échelle d'un centre ou d'un institut de recherche. La confidentialité est garantie mais pas l'anonymat. Le LLL recommande notamment de faire appel à des ancien-nes doctorant-es qui peuvent avoir une parole plus libre.

4) Procédures de recrutement et de promotion

329. – En termes de prévention, les procédures de recrutement et de promotion représentent un lieu stratégique à la fois au regard des politiques d'égalité de genre (critères et procédures exempts de biais de genre) évoquées dans le chapitre 2, d'une part, et au regard de la sensibilisation à et de la détection de risques de violence et harcèlement fondés sur le genre, de l'autre. Même si ces deux questions forment les deux faces d'une même médaille, nous examinons sous ce point plus spécifiquement la question de la prise en compte des risques de comportements inacceptables.

330. – De manière générale, le Comité observe que, lors des promotions et lors du passage d'une catégorie de la communauté à l'autre (par exemple d'étudiant-e à assistant-e), le dossier disciplinaire éventuel du ou de la candidat-e relatif à des faits de discrimination ou de harcèlement fondés sur des critères protégés ne semble pas pris en considération de manière systématique. Nous y revenons plus longuement dans le chapitre 6.

Personnel administratif et technique

331. – Concernant le personnel administratif et technique, le recrutement doit obligatoirement passer par le service recrutement de l'ARH dès qu'il s'agit d'un poste à durée indéterminée au cadre de l'Institution. Cette obligation est absente dans tous les autres cas et l'utilisation de ce service dépend du souhait de la ligne hiérarchique d'en bénéficier ou pas.

332. – La CCT n°38 balise les méthodes de recrutement et de sélection, notamment sur l'interdiction d'opérer des discriminations entre les candidat-es. Elle encadre aussi la possibilité de prendre des références auprès des employeurs précédents, avec l'accord explicite du ou de la candidat-e. Cette pratique, peu utilisée auparavant, tend à devenir systématique dans l'équipe actuelle de recrutement. On peut certes penser que le ou la candidat-e ne donnera que des références positives ; cependant

l'expérience montre que d'anciens employeurs sont enclins à donner des commentaires honnêtes, y compris négatifs.

333. – L'UCLouvain ne recourt pas aux outils psychométriques permettant d'estimer spécifiquement les risques de développement de comportements de harcèlement chez une personne. C'est l'entretien approfondi avec la personne chargée de recrutement qui relèvera d'éventuelles vigilances (croisement des réponses entre le CV et le déclaratif, réponses données à partir de mises en situation, écoute du vocabulaire utilisé, posture, etc.). La personne chargée de recrutement n'a qu'un rôle de conseil et, *in fine*, c'est le ou la responsable hiérarchique qui recrute pour son service qui décidera ou non de prendre en compte ces points de vigilance.

334. – Certaines entreprises ont intégré des associations récentes telle que le « Steering Committee for Humanitarian Response » (SCHR)⁹⁴. L'association fournit à l'employeur adhérent un questionnaire ayant trait à d'éventuels comportements inadéquats sur le plan du harcèlement ou des violences sexuelles. Ceci est toujours soumis à l'accord du ou de la candidat·e. Cette démarche n'est pas pratiquée par le service de recrutement de l'UCLouvain et il n'y a pas d'analyse ou de recul pour en déterminer le bien-fondé. Cependant, le service a déjà été sollicité par d'autres employeurs potentiels pour répondre à ce type de questionnaire concernant d'anciens membres du personnel.

Personnel scientifique

335. – Le recrutement du personnel scientifique dépend du type de financement qui lui est destiné :

- les assistant·es sont recruté·es au sein de chaque faculté en concertation avec les instituts de recherche. Il existe une jurisprudence élaborée par l'ARH spécifique au recrutement pour ce type de mandat. Celle-ci donne des indications générales quant aux critères d'éligibilité des candidat·es et à la procédure à suivre (calendrier, contenus du rapport, etc.). Cette jurisprudence laisse une grande liberté d'action aux facultés en termes de contenus des profils de postes et de composition des commissions et ne donne aucune indication quant aux précautions que les commissions doivent prendre pour viser un traitement égalitaire entre les sexes ou aux démarches d'investigation sur les expériences passées des candidat·es.
- les boursier·es sont recruté·es directement par les académiques titulaires du financement en totale autonomie par rapport aux autorités. Il y a donc potentiellement autant de pratiques que de recruteur·rices. Le seul outil à disposition des académiques est, pour l'instant, le « Séminaire pour la supervision de thèse » développé par le LLL qui, comme précisé plus haut, n'est accessible qu'aux nouveaux engagé·es sur une base volontaire.
- enfin, le recrutement du personnel scientifique indépendant de l'université (mandats FNRS, bourses externes, etc.) échappe complètement aux procédures internes.

Personnel académique

336. – Concernant le personnel académique, avant la rencontre avec le Conseil rectoral qui prendra la décision finale, le recrutement s'établit à deux niveaux :

- au niveau de la commission de sélection qui analyse le dossier pédagogique et de recherche du ou de la candidat-e, il arrive que d'éventuelles rumeurs à son sujet soient connues de la commission qui décide ou non d'en tenir compte. Outre le fait que ce type d'information ne concerne généralement que les candidat-es proches de l'Institution, deux biais peuvent surgir, rendant délicate la prise en considération desdites informations : soit la commission fait passer l'expertise (domaine à la pointe, renom international, etc.) avant le risque comportemental ; soit le ou la candidat-e est victime d'une campagne de fausse rumeur ou de dénigrement dans son ancienne institution. À ce niveau, la sensibilisation des académiques aux questions de violence et harcèlement fondés sur le genre est primordiale. Malgré le fait que le Plan Genre et Horizon 600 prévoient de développer des procédures de recrutement concrètes ayant pour objectif l'égalité entre les sexes et la réduction des biais inconscients basés sur le genre, aucune indication précise n'est à ce jour fournie aux commissions de recrutement.
- au niveau de la cellule de recrutement, il s'agit de faire un bilan de compétences et de questionner la loyauté à la vie institutionnelle. Il n'est plus question de prendre des références à ce niveau.

337. – Dans le cadre des procédures de promotion, les informations relatives aux problèmes éventuels de violence et harcèlement fondés sur le genre ne semblent pas davantage pris en considération.

338. – Observons qu'il y a quelques années, les membres des commissions de sélection étaient invité-es à visionner une vidéo (également mobilisée par l'ERC) visant à rendre attentif-ve aux potentiels biais de genre dans le recrutement ou la promotion. Il semble que cette démarche ait été abandonnée. Le Comité n'a pas d'information sur les raisons de l'abandon (partiel ?) de cette pratique.

5) Reporting

339. – L'efficacité de la prévention repose sur une bonne connaissance des faits, des événements et des situations ainsi que de leur évolution. Cette approche est centrale dans le dispositif de la LBE et devrait être étendue à la lutte contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre dans toute la communauté universitaire.

340. – Par ailleurs, il existe un reporting qui est réalisé par plusieurs instances comme le prévoit la LBE. Plusieurs documents composent ce reporting :

- Le ou la CPAP produit chaque année un rapport qui fait un compte-rendu de l'ensemble des demandes d'intervention de l'année écoulée. Il ou elle apporte un regard quantitatif et qualitatif sur les demandes. Il ou elle est amené-e à établir des recommandations à destination de l'employeur. Ce dernier décide de les mettre en œuvre ou pas en fonction des moyens dont il dispose, sachant que ces sujets sont présentés en CPPT qui est une commission paritaire.
- Le CPPT réalise des rapports qui ciblent le résultat des analyses de risques (globales ou spécifiques) afin d'en ressortir les facteurs susceptibles d'améliorer les conditions de travail et les conditions de vie au travail. Ainsi, par exemple, s'agissant du personnel scientifique, des enquêtes successives de 2005 à 2009 ont été menées et concernent surtout le niveau de stress, mais aussi superficiellement le rapport à la hiérarchie. Ces facteurs sont toutefois

mentionnés de manière récurrente. Les comptes-rendus du CPPT mentionnent des cas de harcèlement de doctorantes depuis au moins 2008 et recommandent des mesures de prévention pour ce problème. Par ailleurs, une analyse de risque de 2012 sur la charge psychosociale des doctorant·es fait ressortir une série de facteurs de risques : « *le rythme de travail (en particulier le manque de temps pour réaliser la thèse et les échéances de publication) ; les activités concurrentes à la thèse ; le manque de définition des tâches de travail ; le mode d'encadrement ; le sentiment de ne pas disposer des informations nécessaires pour pouvoir se situer correctement dans son travail ; l'absence d'encadrement de l'université tant au niveau de la relation avec le promoteur qu'au niveau de leurs conditions de travail et de leur insertion socio-professionnelle future ; l'absence de connaissance au niveau des ressources disponibles en cas de difficultés ou de conflits ; les relations de travail avec le promoteur·trice* ».

- Le registre de faits de tiers constitue une autre source d'informations. « *Tout travailleur qui estime être victime de violence ou harcèlement de la part d'un tiers peut notifier les faits à l'employeur via un formulaire. On entend par « tiers », toute personne qui ne fait pas partie du personnel UCLouvain mais avec qui des contacts sont entretenus lors de l'exécution du travail (client, fournisseur, ...). Ce formulaire permettra à l'employeur de prendre des mesures de prévention adéquates : de niveau primaire en tenant compte des informations qui pourraient renseigner sur des changements à apporter à la gestion des risques psychosociaux ; et de niveau secondaire pour agir par rapport aux faits dont a été victime l'employé·e* » (cette disposition sera plus amplement développée dans le chapitre suivant relatif à la protection).

341. – En outre, plusieurs reportings existent concernant spécifiquement le personnel scientifique :

- de sa propre initiative, le CORSCI, à travers notamment le groupe de travail Genre+ et celui des chercheur·euses internationaux·ales, fait état depuis quelques années des problèmes rencontrés par des membres du corps scientifique en lien avec la violence et le harcèlement fondés sur le genre. Des demandes sont régulièrement adressées à l'Institution et une enquête autour du bien-être a eu lieu en 2013 (voir *supra*).
- L'observatoire de la recherche FNRS, qui certes ne concerne pas que l'UCLouvain, réalise un travail dont la publicité est réalisée par Valodoc. Une enquête sur l'interruption du doctorat aborde notamment le sujet de la relation entre promoteur·rice et doctorant·e qui peut s'avérer difficile et contribuer à l'abandon de la thèse.

342. – Enfin, des reportings existent aussi à propos des étudiant·es :

- dans le cadre de l'Observatoire de la vie étudiante, le ou la VRAE organise chaque année une enquête sur la santé des étudiant·es. Quatre thématiques s'alternent : l'alcool en milieu étudiant, la santé mentale, la vie affective et sexuelle et l'alimentation et l'activité physique. Tant l'enquête « vie affective et sexuelle » (enquête 2016 et 2022 (volet consentement en 2022)) que l'enquête « alcool » (2019, 2022) contiennent un volet sur le consentement et/ou les relations de pouvoir ;
- le ou la VRAE tient par ailleurs un registre des plaintes à titre informel ;

- la cellule Together tient un registre des différents demandes, signalements ou témoignages.

343. – De manière générale, le Comité constate que le collationnement des chiffres pour l'ensemble de l'Institution n'est pas structuré : pour diverses raisons (gestion locale, plainte jugée irrecevable, etc.), certains faits pourtant signalés ne font pas l'objet d'un reporting, alors que d'autres peuvent être comptabilisés par plusieurs instances et donc plusieurs fois en raison de l'anonymisation des données. Les cas collationnés par une instance spécifique renvoient à une réalité particulière ; ainsi, à titre d'exemple, les chiffres du CPPT ne tiennent pas compte des situations directement traitées par l'employeur. Pour remédier à ce problème, un groupe de travail sur le reporting des violences sexuelles coordonné par le SASP a été mis en place depuis peu. Cela est d'autant plus indispensable qu'il est difficile d'établir une réelle politique de prévention sur des chiffres non solidifiés. En effet, pour l'instant, il y a un hiatus entre les témoignages ou les dossiers qui parviennent aux instances prévues et les échanges à ce sujet sur les réseaux sociaux. Ce constat est partagé par la police qui mentionne un nombre incroyablement bas de plaintes déposées en regard de la population étudiante sur le seul site de Louvain-la-Neuve (moyenne annuelle de 30 plaintes).

344. – Si l'on se centre sur le cas des doctorant-es, globalement, il y a une connaissance des difficultés de la relation entre promoteur-riche et doctorant-e. Que cela s'inscrive dans le cadre des rapports hiérarchiques, de la gestion de conflits, de harcèlement ou plus précisément de harcèlement sexuel, le problème est soulevé depuis de longues années. Or, peu de choses à destination de ces publics spécifiques ont été mis en place. Il existe bien quelques initiatives, mais elles se cantonnent au niveau local et ne sont pas portées à la connaissance du reste de l'Institution. Il est à noter également qu'une enquête commanditée par l'ARES et appelée « BEHAVES » est en cours et qu'il existe également des rapports au niveau européen sur ces questions (UniSAFE, EIGE, etc.).

6) Informations disponibles sur le portail

345. – Entre le début des travaux du Comité et la finalisation du présent rapport, portail reprenant les informations à l'égard des différentes catégories du personnel a été modifié à plusieurs reprises.

346. – Le Comité constate que la communication par cette voie – souvent la première à laquelle tentent de recourir les victimes – souffre aujourd'hui encore de plusieurs faiblesses : instabilité de l'information communiquée et contradictions (à qui est destiné le dispositif Together ? quelle est la spécificité des différent-es acteur-rices ? comment sont désignées les personnes du réseau des personnes de soutien ? etc). Le Comité lui-même demeure incertain par rapport à plusieurs éléments repris dans ce rapport et pour lesquels le portail demeure la principale source d'information.

347. – Les pages « Respect » qui hébergent Together ne sont pas immédiatement visibles.

348. – Par ailleurs, actuellement l'intranet ne relie pas lisiblement les risques psychosociaux (sous-onglet harcèlement moral et sexuel) avec les pages « Respect ».

Cela génère le risque d'une information partielle autant que de la confusion par rapport aux personnes à contacter.

349. – De plus, la structure reflète les interprétations diverses sur la procédure à adopter : certains rendent légitime le rôle de l'employeur, d'autres estiment que seules les PC et le ou la CPAP sont reconnu-es pour intervenir dans les faits de violence et harcèlement fondés sur le genre. Le portail ne présente pas clairement la spécificité de chaque intervenant.

350. – Enfin, la raison de maintenir une grande partie de ces informations sur l'intranet n'apparaît pas (d'autres institutions comme l'ULB ou l'Université de Lausanne ont pris un parti très différent). Cet aspect fondamental de la prévention doit faire l'objet d'une attention toute particulière.

351. – En synthèse, l'ensemble des informations relatives à la lutte contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre devrait faire l'objet d'une rubrique spécifique, identifiable directement en rubrique principale (et non par exemple en sous-rubrique des « risques psychosociaux au travail » pour le personnel). Le site web de l'Université de Lausanne apparaît à cet égard comme une pratique inspirante.

7) Prévention environnementale

352. – L'UCLouvain est propriétaire et gestionnaire de plusieurs sites d'implantation dans lesquels se déploient ses activités : Louvain-la-Neuve, Bruxelles Woluwe, Bruxelles Saint-Gilles, site LOCI+LAB ; Mons, campus FUCaM ; Tournai, site LOCI+LAB ; Charleroi, maison Georges Lemaître et campus HELHa ; Namur, ensemble hospitalier CHU UCL Namur ; Bruxelles Saint-Louis.

353. – Désormais, quelques 50 % des étudiant-es, soit *grosso modo* 20.000 étudiant-es, fréquenteront Louvain-la-Neuve et les autres 50 % fréquenteront les autres sites. Un peu plus de 70 % de la communauté universitaire, étudiant-es et membres du personnel, fréquenteront quotidiennement les sites de Louvain-la-Neuve et de Bruxelles Woluwe.

354. – Au regard des enjeux de la prévention environnementale, trois morphologies spatiales peuvent être distinguées :

- ville nouvelle et quartier nouveau : Louvain-la-Neuve et Bruxelles Woluwé ;
- site et campus en implantation libre et en lisière ou isolé de la ville : Mons, Charleroi – HELHa, Namur ;
- site et campus intégré dans le tissu urbain préexistant : Bruxelles Saint-Gilles, Tournai, Charleroi – maison Georges Lemaître et Bruxelles Saint-Louis.

355. – Compte tenu des données de fréquentation et de ce que la responsabilité et la maîtrise urbanistique par l'Université des sites de Louvain-la-Neuve et de Bruxelles Woluwe sont plus grandes que pour les autres sites puisqu'elle y gère le foncier, une part importante du parc immobilier, la programmation, les espaces extérieurs accessibles au public que nous qualifierons pour la facilité d'espaces publics et la maintenance, il est utile d'examiner en priorité la situation de ces deux sites, sachant qu'une série d'enjeux identifiés pour ceux-ci pourront également valoir pour les autres sites.

356. – Ainsi, ce qui caractérise les morphologies de la ville nouvelle de Louvain-la-Neuve et du quartier nouveau de Bruxelles Woluwe au regard des enjeux de la prévention environnementale, peut être synthétisé par les traits suivants :

- Louvain-la-Neuve et Bruxelles Woluwe sont conçus de manière compacte pour établir une échelle de proximité fondée sur la métrique pédestre qui conditionne structurellement la fréquentation régulière et significative des piétons assurant un sentiment de sécurité ;
- les zones piétonnes favorisent la fréquentation des espaces publics pour les activités nécessaires et optionnelles et génèrent de manière significative une coprésence *a priori* rassurante fondée sur la présomption de confiance ;
- le réseau de voies piétonnes variées est particulièrement développé mais trop souvent contigu aux espaces de l'« arrière » ou à des rez-de-chaussée aveugles et inactifs ne bénéficiant pas du contrôle social ou des « yeux de la rue », pour reprendre l'expression de Jane Jacobs.

357. – Le zonage fonctionnel qui prévaut et résulte de la présence proportionnellement importante des équipements universitaires induit des discontinuités temporelles dans la fréquentation des lieux ; on peut noter, en particulier, les différenciations entre ambiances de ville et ambiances de campus. La composition urbaine qui peut être qualifiée d'organique et qui configure le bâti et le non-bâti pour former des séquences visuelles courtes peut poser des difficultés d'orientation et de repérage. Les infrastructures superposées que sont les tunnels, passerelles et parkings souterrains produisent des discontinuités insécurisantes dans les parcours et la fréquentation des lieux. Ces infrastructures résultent des choix d'accessibilités directes routière et ferroviaire (train à Louvain-la-Neuve et métro à Woluwe) dans les parties centrales des sites.

358. – À la suite des auditions, nous retenons les points d'attention suivants :

- il n'existe pas de cartographie des zones ou lieux à risques, bien qu'une première initiative soit en cours de finalisation pour le site de Bruxelles Woluwe et bien que l'on puisse noter l'existence d'un plan des chemins éclairés à Louvain-la-Neuve ;
- le recensement connu des faits problématiques est loin de rendre compte des réalités vécues et perçues, dans la mesure où les étudiant-es ne déposent généralement pas plainte parce qu'ils ou elles n'en voient pas l'utilité, estiment que cela ne sert à rien et/ou craignent d'éventuelles représailles. Nous avons rencontré des étudiant-es épuisé-es par des démarches infructueuses auprès de différent-es intervenant-es, découragé-es et en perte de confiance dans la volonté réelle de l'UCLouvain de rencontrer les situations qu'ils et elles expérimentent. Une telle situation ne peut perdurer.
- en 2019, une enquête a été menée par la police d'Ottignies-Louvain-la-Neuve auprès de quelque 2.900 étudiant-es afin de connaître leur sentiment de sécurité à Louvain-la-Neuve. La majorité des répondant-es avaient entre 17 et 23 ans et 67 % étaient des femmes. Les problématiques les plus évoquées étaient les agressions sexuelles, l'environnement des parkings, les vols de vélo, les agressions physiques, les nuisances dues à la consommation d'alcool, les bagarres, les agressions verbales, les nuisances sonores nocturnes, les nuisances dues aux groupes de jeunes et l'éclairage.

- à défaut de pouvoir localiser distinctement les zones et lieux à risques, il semble ressortir de cette enquête un premier enseignement général à savoir que différents comportements problématiques révèlent des formes d'appropriation trop exclusives de l'espace, les étudiant·es dominant·es en nombre n'éprouvant pas suffisamment l'exigence d'une certaine retenue que la coprésence d'autres publics induit *a priori* spontanément.

4.3. Observations transversales

359. – Il ressort de ce qui précède que, récemment, l'UCLouvain a engagé de nombreuses actions de sensibilisation (depuis 2019) et de formation (depuis 2022). Le Comité salue cet engagement d'ampleur mais constate qu'il intervient tard au regard de l'attention importante portée dans le monde à la violence et au harcèlement fondés sur le genre depuis les années 1970, aux exigences du droit belge tant en matière de bien-être au travail que de lutte contre les discriminations depuis le début des années 2000 et au mouvement de fond (#MeToo) qui traverse toute la société depuis plus de dix ans. Alors même que la recherche en matière de genre au sein de l'UCLouvain analyse et documente ces phénomènes depuis des décennies et que certaines composantes de la communauté universitaire (en particulier les étudiant·es, les chercheur·euses et les jeunes enseignant·es) représentent des portes grandes ouvertes sur ces évolutions de la société, l'Institution semble avoir poursuivi trop longtemps ses missions comme si ces questions ne la concernaient guère.

360. – Le Comité manque de recul pour évaluer leur efficacité et une évaluation globale de ces efforts devrait être entreprise à moyen terme. Sans remettre en question l'évolution positive enregistrée ces dernières années, nous avons identifié plus haut les limites (dysfonctionnements ou carences) des actions menées. Ces constats sont à lire comme des points qui nécessitent une amélioration.

361. – Du point de vue institutionnel, un premier constat général est relatif à la dissociation des efforts entrepris sous l'angle de la prévention des risques psychosociaux (organes de concertation sociale), d'une part, et sous l'angle des politiques liées à l'inclusion de genre, d'autre part (rectorat). Le Comité rappelle l'importance d'associer à l'élaboration de la politique de prévention l'ensemble des acteur·rices concerné·es. Sous la responsabilité des autorités académiques, une coordination doit être mise en place en matière de violence et harcèlement fondés sur le genre : la politique de prévention doit être élaborée en associant tant les représentant·es des différents corps que les organes de concertation sociale.

362. – Par ailleurs, une politique de reporting coordonnée et systématique, dans le temps et l'espace, impliquant l'ensemble des intervenant·es, doit être mise en place par les autorités et donner lieu à des évaluations et ajustements réguliers de l'ensemble du dispositif de lutte contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre.

363. – De manière générale, le Comité a observé une relative méconnaissance des procédures : procédure interne établie selon la LBE, registre de faits de tiers... Il existe bien les informations sur l'intranet mais les personnes se renseignent uniquement lors d'un besoin tandis que l'information n'est pas assez accessible, évolue sans arrêt,

comporte des contradictions et n'est pas coordonnée avec les informations via la délégation syndicale ou le CORTA.

364. – On peut se demander, en particulier, si les campagnes d'information et de prévention touchent bien tous les sites. La dimension « multisite » de l'université n'est pas encore suffisamment intégrée dans la politique de prévention – et toutes les catégories de personnes.

365. – Pour les étudiant-es, outre leur nombre et leur diversité qui explique qu'ils et elles sont difficiles à atteindre dans leur totalité, la coordination de la multitude d'acteur-rices de la prévention avec lequel-les ils et elles interagissent semble lacunaire et mal coordonnée. Ceci est apparu au cours des auditions à la faveur des problématiques de viols en situation de soumission chimique (drogue du viol) sur les différents campus, d'une part, et de harcèlement sexuel « culturel » dans le contexte de stages, notamment en médecine, d'autre part. En conséquence, la question d'une politique de genre intégrée à leur attention est posée. Par ailleurs il y a peu, voire pas d'information sur la circulaire du 9 juin 2022 concernant le droit pénal sexuel, qui clarifie la notion de non-consentement lorsqu'il y a consommation d'alcool ou de psychotropes notamment, alors que des premières condamnations ont déjà eu lieu.

366. – Les membres du personnel académique, administratif et technique ont relativement de meilleures chances d'identifier les services internes à contacter en cas de besoin, sous réserve des constats relatifs au site web de l'Université.

367. – Il apparaît que les membres du personnel scientifique sont les « parents pauvres » des mesures de prévention ; la communication/sensibilisation sur la problématique de la violence et du harcèlement fondés sur le genre à leur destination est manifestement insuffisante.

368. – Relativement aux rapports hiérarchiques dans lesquels s'inscrit le travail des chercheur-euses, la relation entre promoteur-riche et doctorant-e est apparue comme singulièrement sensible. Une prévention spécifique semble plus que nécessaire. Elle dépend autant de la prise de conscience des académiques concerné-es que de la capacité de la ligne hiérarchique (vice-recteur-rices de secteur, président-es d'institut, etc.) d'instaurer un climat propice au respect des personnes. Il n'est pas impossible que la politique de « tolérance zéro » soit comprise de façon très variable d'une entité à l'autre au sein de l'UCLouvain.

369. – Les commissions doctorales de domaine organisent des séances d'information et sont compétentes en cas de conflit entre promoteur-riche et doctorant-e, mais aucune information n'est généralement distribuée pour les problèmes spécifiques de violence et de harcèlement fondés sur le genre.

370. – Le Comité observe toutefois :

- qu'il existe des initiatives locales de prévention à ce sujet, comme l'instauration par l'institut JURI de la signature obligatoire en début de thèse d'un document cadrant la relation en précisant les modalités concrètes de l'organisation de la relation entre promoteur-riche et doctorant-e. D'autres initiatives sont en cours au niveau local, comme en IACCHOS.

- qu'en parallèle, un travail est en cours au niveau de la CODOL pour la mise en place d'une initiative similaire à travers l'instauration d'une *check list* reprenant l'ensemble des sujets à discuter au début de la thèse (conditions pratiques, éthique de la recherche, plan de carrière, accompagnement, attentes respectives, etc.) qui serait commune à l'ensemble des thèses. Toutefois, les disparités entre les secteurs semblent freiner sa concrétisation. Il est à noter qu'il existe dans d'autres institutions (notamment l'ULiège et la KU Leuven) des documents similaires prenant parfois la forme de charte.

371. – La prévention du public des chercheur·euses internationaux·ales semble faire l'objet de peu d'attention actuellement. Les (post)doctorant·es peuvent rencontrer de grandes différences culturelles au travers de leur mobilité. La compréhension des enjeux, notamment autour des droits des femmes, varie selon les cultures d'où proviennent ces étudiant·es, ce qui peut avoir un impact sur l'identification et la décision d'entamer une procédure même informelle en cas de difficulté personnelle. Un travail de conscientisation et de compréhension réciproque devrait être mis en place. Dans cette perspective, le centre Placet, notamment, est un acteur qui pourrait être davantage mobilisé. Lors des auditions, il a été suggéré de sensibiliser plus particulièrement les promoteur·rices à la fragilité de ce public spécifique.

372. – À maints égards, y compris la prévention, les étudiant·es et/ou les chercheurs·euses internationaux·ales, et plus particulièrement encore les femmes et les personnes appartenant aux groupes LGBTQIA+, apparaissent comme un public fragilisé au sein de l'Institution. Ce public bénéficie de soutien soit formalisé au sein de l'Université (par exemple, AIDE, les conseiller·es pédagogiques ou les référent·es facultaires qui gèrent le programme académique des étudiant·es), soit externe via certains organismes satellites (par exemple, le Centre Placet pour la perspective interculturelle de sensibilisation). Des auditions, il semble ressortir que l'UCLouvain tend à se reposer un peu trop sur des personnes dont le métier n'est pas orienté vers ces questions pour résoudre les problèmes rencontrés par ce public particulier. Ceci pose la question, d'une part, de l'organisation de l'Institution et de l'identification des structures *ad hoc* pour traiter ce type de problème et, d'autre part, de la formation de ces intervenant·es ponctuel·les pour l'accomplissement de leur rôle de première écoute et de renvoi vers les bons relais.

373. – Le Comité observe enfin que la prévention environnementale semble méconnue des autorités, alors qu'elles exercent d'importantes responsabilités de gestion d'espaces publics où se meut la communauté universitaire.

-
- ⁷⁹ <https://www.cse-guide.fr/prevention-primaire/> (consulté le 15 juin 2023).
- ⁸⁰ Rapport technique du CEN (Comité Européen de Normalisation) : CEN/TR 14383-2, adopté en 2007 : « Prévention de la malveillance – urbanisme et conception des bâtiments », <http://www.costtu1203.eu/wp-content/uploads/2014/10/Manuel-Français.pdf> (consulté le 18 mai 2023).
- ⁸¹ Politecnico di Milano, DIAP Laboratorio Qualità Urbana e sicurezza, IAU Île-de-France, Institut d'aménagement et d'urbanisme de la région Île-de-France, Mission Études Sécurité, Regione Emilia Romagna, Servizio Politiche per la sicurezza e la polizia locale, Servizio Riqualificazione Urbana, (2007). Urbanisme, conception et gestion des espaces pour prévenir la malveillance – manuel. Commission européenne – Directeurat-Général Justice, Liberté et Sécurité. p. 3.
- ⁸² JACOBS J., 1991 (1961 texte original), Déclin et survie des grandes villes américaines, éd. Mardaga, Liège, p. 43.
- ⁸³ <https://www.theok-consent.com/pastouche> (consulté le 18 mai 2023).
- ⁸⁴ <https://www.plansacha.be/> (consulté le 18 mai 2023).
- ⁸⁵ <https://uclouvain.be/fr/chercher/valodoc> (consulté le 19 mai 2023).
- ⁸⁶ <https://intranet.uclouvain.be/fr/myucl/cvrc/formations-pour-les-responsables-etudiants.html> (consulté le 19 mai 2023).
- ⁸⁷ <https://www.univers-sante.be/thematiques/vie-affective-et-sexuelle/> (consulté le 19 mai 2023).
- ⁸⁸ <https://www.theok-consent.com/> (consulté le 19 mai 2023).
- ⁸⁹ <https://intranet.uclouvain.be/fr/myucl/travailler/se-former.html> (consulté le 12 juin 2023).
- ⁹⁰ <https://moodle.uclouvain.be/enrol/index.php?id=6009> (consulté le 19 mai 2023).
- ⁹¹ Source : Edithe Antoine (personne de contact genre) ARH/FABI.
- ⁹² <https://moodle.uclouvain.be/course/view.php?id=5125> (consulté le 19 mai 2023).
- ⁹³ <https://sites.uclouvain.be/training/III/view.php?id=250&l=fr> (consulté le 19 mai 2023).
- ⁹⁴ <https://misconduct-disclosure-scheme.org/> (consulté le 19 mai 2023).

5

La protection

374. – La protection des victimes, mais aussi des témoins et des lanceur·euses d’alerte exige le déploiement d’une série de dispositifs. Elle doit mettre la victime à l’abri du harcèlement et de la violence, l’encourager et l’aider, ainsi que les témoins, à révéler le problème, voire à porter plainte dans des conditions de sécurité pour leur personne ainsi que pour leur emploi ou leurs études, et enfin leur assurer une protection contre les mesures de rétorsion que l’employeur ou les autorités académiques pourraient exercer à leur égard en raison de leur démarche. L’accompagnement et la protection des victimes sont donc requis tout au long de la procédure et même au-delà. Ils couvrent les aspects tant physiques que psychologiques, administratifs et matériels.

375. – Précisons qu’à ce stade, on parlera de « signalement » par la victime ou un témoin. Ce signalement, anonyme ou non, ne constitue pas encore une plainte (traitée dans le chapitre suivant) mais est considéré « simplement » comme une première étape de l’accompagnement.

5.1. Dispositions légales

376. – On trouve dans la Convention d’Istanbul (a) et le droit pénal (b) les grands principes qui régissent les enjeux d’accompagnement de protection des victimes et témoins.

377. – Nous aborderons plus loin les dispositions spécifiques, notamment de la LBE et du décret de 2008, relatives à la protection et à l’accompagnement des victimes, témoins et lanceur·euses d’alerte.

a. La Convention d’Istanbul

378. – Au regard de la Convention d’Istanbul, la protection des victimes vise à :

- les préserver de tout nouvel acte de violence, ce qui conduit à examiner les possibilités d’adoption de mesures provisoires ou conservatoires ;

- les informer sur les services de soutien (santé mentale et physique) et procédures disponibles, à mettre en place des services dotés de ressources adéquates et de personnel·les formé·es au soutien des victimes tels que conseil juridique et psychologique, un accompagnement avisé et sensible dans la présentation de leur plainte, une assistance financière, un dispositif d'aide d'urgence médico-légale pour les victimes de violences sexuelles, une permanence téléphonique 24/7, etc. ;
- les soutenir de manière avisée et sensible dans la présentation de leur plainte.

379. – Il s'agit également de prendre les mesures nécessaires pour encourager les personnes, qui ont de sérieuses raisons de croire qu'un acte de violence pourrait être commis ou que des nouveaux actes de violence sont à craindre, à les signaler.

380. – La Convention recommande, dans ce contexte, de garantir que les mesures adoptées :

- soient basées sur une compréhension fondée sur le genre de la violence à l'égard des femmes, et se concentrent sur les droits humains et la sécurité de la victime ;
- soient fondées sur une approche intégrée qui prenne en considération la relation entre les victimes, les auteur·es des infractions et leur environnement social plus large ;
- visent à éviter la victimisation secondaire ;
- répondent aux besoins spécifiques des personnes vulnérables et leur soient accessibles ;
- ne dépendent pas de la volonté des victimes d'engager des poursuites ou de témoigner contre tout auteur·e d'infraction.

381. – Enfin, les règles de confidentialité imposées à certain·es professionnel·les ne doivent pas constituer, pour ces personnes, un obstacle à la possibilité de faire un signalement.

b. Le droit pénal

382. – Le droit pénal sanctionne la non-assistance à personne en danger ce qui, concernant le harcèlement, constitue une source d'obligations en matière de protection des victimes et des victimes présumées, des témoins et des lanceur·euses d'alerte. Pour autant, les mesures de protection – dont l'obligation est renforcée dans les situations de harcèlement fondées sur le genre ou sur un autre critère protégé – ne peuvent porter atteinte au principe de la présomption d'innocence. S'agissant de mesures « provisoires » ou « conservatoires », dans l'attente d'une décision à l'encontre de l'auteur·e, elles doivent être définies au cas par cas en veillant à maintenir un équilibre raisonnable entre la protection de la victime, d'une part, et la présomption d'innocence de l'auteur·e, d'autre part.

5.2. Dispositifs de protection

383. – Il existe plusieurs dispositifs *externes* que la victime peut mobiliser pour une écoute, un accompagnement (juridique, psychologique, etc.), des conseils et informations, et notamment :

- Unia (institution publique indépendante qui lutte contre la discrimination et défend l'égalité des chances) ;
- l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes ;
- le service d'accueil des victimes de la police ;
- les centres de prise en charge des violences sexuelles ;
- le service d'aide aux victimes ;
- le service d'accueil aux victimes ;
- le Collectif contre les violences familiales et les exclusions ;
- le service Droit des Jeunes.

384. – Des lignes d'écoute sont également disponibles :

- SOS Viol ;
- Télé Accueil ;
- Écoute violences conjugales.

385. – Nous décrivons ci-après les dispositifs d'accompagnement et de protection *internes* à l'UCLouvain depuis l'entretien de première ligne (a), en nous arrêtant sur la protection des victimes (b) et des témoins et lanceur·euses d'alerte (c) ainsi que sur les mesures conservatoires et de prévention (d), jusqu'à l'issue de la procédure (e).

386. – Soulignons d'emblée que la protection doit être désormais réfléchi dans le contexte multisite. Les lignes hiérarchiques, par exemple à Saint-Gilles, se sentent particulièrement démunies dans les réponses locales à apporter. Les hautes écoles et les ASBL périphériques se trouvent dans la même situation.

a. Première ligne : écoute, signalement et orientation

387. – Les personnes victimes de violence et harcèlement fondés sur le genre éprouveront sans doute le besoin d'être entendues par une oreille bienveillante. Plusieurs personnes ressources et portes d'entrées se présentent. Certaines sont également les lieux destinés à saisir les autorités d'un signalement, d'une plainte disciplinaire ou d'une demande d'intervention formelle ou sont simplement identifiés par la LBE comme des lieux susceptibles de faire remonter l'information. Il convient, dès lors, d'articuler ce chapitre avec le suivant qui analyse le bon fonctionnement de la chaîne répressive et le reporting des différents niveaux.

388. – Le signalement est un outil potentiellement efficace, destiné à dénoncer les faits et à consigner le témoignage dans le cas où d'autres témoignages émergeraient à l'encontre de la même personne. Or, à l'UCLouvain, ceci n'est pas concrètement organisé ni garanti. De plus, c'est un mécanisme à géométrie variable. Si la victime qui dévoile son identité dénonce l'auteur·e, la convocation de celui-ci ou de celle-ci ne sera pas systématique : la décision incombe au ou à la VRAE ou au ou à la VRPP. Si un signalement est fait par une personne pour protéger une victime qui souhaite rester anonyme, le ou la VRAE ou le ou la VRPP pourrait réaliser un entretien de mise en