

garde en convoquant la personne incriminée ; cependant le ou la VRAE est réticent à l'idée de convoquer l'auteur·e présumé·e en raison de la difficulté qui se présenterait si la victime ne décidait pas de sortir de l'anonymat. Le problème de la demande d'anonymat de la victime mérite d'être approfondi en vue de pouvoir mieux réprimer le harcèlement, tout en respectant les droits de la défense des auteur·es présumé·es.

389. – Cette situation est insatisfaisante pour la victime présumée, et pourrait engager la responsabilité de l'UCLouvain si des faits plus graves étaient commis par un·e auteur·e ayant fait l'objet d'un signalement auquel aucune suite n'aurait été réservée.

Les points d'entrée

390. – De nombreux points d'entrée des signalements et témoignages existent et varient selon la qualité de la victime et de l'auteur·e. En raison de cette diversité et des embranchements possibles de gestion, le risque est élevé de régler les situations au cas par cas et d'apporter des réponses différentes. Nous tentons d'en rendre compte ci-dessous.

La victime est un·e étudiant·e

391. – Les étudiant·es se confient à plusieurs acteur·rices dans ou à l'extérieur de l'Université, repris dans le tableau ci-dessous. En fonction du lieu auquel ils ou elles s'adressent, ils ou elles recevront une réponse différente.

392. – Le gardiennage de l'Université constitue un cas spécifique. Le gardiennage, en sous-traitance, peut être appelé 24 heures sur 24 au numéro interne d'urgence 010 47 22 22. Ce numéro est largement diffusé au sein du monde de l'animation et affiché dans toutes les salles d'animation. En cas d'incident, les étudiant·es sont encouragés à appeler en premier lieu le gardiennage. L'agent·e, dépêché·e sur place, peut alors, en cas de besoin, appeler la police et/ou les secours. Un rapport des incidents est envoyé quotidiennement au CVRC. Ce rapport peut donner lieu à la convocation du groupe des référés ou un contact avec le collectif étudiant impliqué dans l'incident.

393. – Il ressort des auditions que :

- le service de gardiennage constitue « malgré lui » une porte d'entrée pour les victimes ;
- le personnel du service de gardiennage, composé très majoritairement d'hommes, n'est néanmoins – et contrairement à la situation à l'ULB – pas formé aux questions de violence et harcèlement fondés sur le genre ;
- les étudiant·es se méfient parfois des conséquences d'appeler le service de gardiennage vu le rapport des incidents.

	Points négatifs	Points positifs
Dans l'Université		
CVRC	Pas formés	En contact très régulier avec les collectifs étudiants, personnes de confiance pour eux

Faculté : conseiller·e aux études, doyen·ne, vice-doyen·ne, secrétaire	Pas formé·es et ne connaissent pas toujours les relais	Connaissent bien l'Institution et sont souvent identifié·es comme étant une première ligne pour les étudiant·es
AIDE	C'est un service généraliste, qui constitue une étape supplémentaire pour l'étudiant·e qui veut porter plainte	Connait bien l'Institution et offre un soutien psychosocial : peut écouter et orienter ; pluridisciplinaire
Agent·es du service de gardiennage	Pas formé·es ; les étudiant·es sont parfois méfiant·es parce que le gardiennage envoie un rapport quotidien au CVRC	Les agent·es sont en contact très régulier avec les collectifs étudiants dans le cadre de la guindaille
Cellule Together	Peu connue par les étudiant·es ; les étudiant·es ont peu confiance	Connaissance de l'Institution et de la problématique ; personnel formé
En dehors de l'Université		
Police, SAPV	Les étudiant·es ne s'y rendent pas facilement (seuil élevé), lenteur, craintes par rapport à l'accueil	Police permet d'entamer une procédure judiciaire, le SAPV peut donner une information sur la procédure juridique au préalable ou un soutien après le dépôt de plainte
CPVS	Distance géographique (pas de CPVS près de chaque campus), la victime doit s'y rendre dans un certain délai après l'agression	Compétences du service ++
Associations en dehors de l'Université		
Univers santé	Pas de mission de soutien individuel avec les étudiant·es	Agit en promotion de la santé, oriente les collectifs étudiants, a des contacts avec les collectifs étudiants

Associations : collectif des femmes, SOS viol, planning familial	Ne connaissent pas toujours l'université ou le monde étudiant, les étudiant-es les connaissent moins	Expertise en la matière
Associations étudiantes		
AGL	Pas de professionnel·les, témoignages parfois lourds à porter pour des étudiant·es	Pairs, étudiant-es s'y confient facilement
Collectifs étudiants (GCL, Fédé, Organe)	Pas professionnel·les, peu formé·es, doivent « juger leurs pairs »	Pairs, étudiant-es s'y confient facilement
Thé OK	Pas de professionnel·les mais étudiant-es bien formé·es et sensibilisé·es, témoignages parfois lourds à porter pour des étudiant·es	Pairs, étudiant-es s'y confient facilement

394. – Pour les membres du personnel, outre la cellule Together (qui fait l'objet d'un point distinct ci-dessous), les personnes ressources qui peuvent être mobilisées au sein de l'Université par les victimes sont les suivantes :

- la ligne hiérarchique (souvent difficile à identifier, comme cela a été souligné *supra*) ;
- FABI (délégation de l'employeur) ;
- les PC ;
- la CPAP et la médecine du travail ;
- la délégation syndicale (DESY) ;
- le SIPP (au sein de SERP) pour le registre de faits de tiers (lorsqu'il s'agit d'un fait commis par une personne externe à la communauté UCLouvain, y compris un·e étudiant·e)

395. – Quelques considérations à propos de ces points d'entrée pour le personnel :

- si la possibilité de s'adresser à la ligne hiérarchique est intéressante, comme il a été dit *supra*, il est parfois difficile pour les personnes victimes ou témoins de faire la différence entre responsable hiérarchique et responsable fonctionnel·le. De la même manière, la ligne hiérarchique méconnaît parfois son mandat ;
- dans le cadre de la LBE, 15 PC sont formées et mises en place au sein de l'Institution. Elles sont désignées par le Conseil d'entreprise sur proposition des

autorités académiques. Il ressort des auditions que les PC sont peu sollicitées parce qu'elles sont perçues par les victimes comme trop proches de l'employeur et insuffisamment formées aux questions de violence et harcèlement fondés sur le genre. Globalement, le système de PC manque d'accompagnement et de suivi des dossiers. Un des facteurs pointés est le manque de temps des PC qui cumulent cette fonction avec leur charge de travail. Ces constats ne sont pas propres à l'UCLouvain et révèlent plutôt une faiblesse de la législation. Par ailleurs, à l'UCLouvain, une de ces personnes doit appartenir au corps scientifique, ce qui n'est pas le cas actuellement, aggravant le manque de confiance à l'encontre de ce dispositif de la part des membres du corps scientifique (et plus spécifiquement des doctorant-es). Ces considérations invitent à revoir le mode de désignation par l'UCLouvain des personnes proposées au CPPT et certainement à améliorer la formation des PC ;

- lors des auditions, les réponses données par le CESI réfèrent beaucoup plus sur les situations relatives au harcèlement de manière générale, ce qui ne permet pas au Comité de statuer si le CESI est en mesure de qualifier correctement les faits en cas de violence et harcèlement fondés sur le genre. Il est ressorti des auditions un doute sur la confiance à l'égard du CESI, imputable sans doute en partie à ces éléments et à une indépendance perçue comme incertaine à l'égard de l'employeur. Ces considérations ont conduit le Comité à examiner la question de l'internalisation éventuelle du ou de la CPAP. Au fil des auditions, il est apparu que cette solution – pratiquée par d'autres universités – présentait des avantages importants, notamment du point de vue de la maîtrise des fonctionnements internes, et que l'externalisation n'était pas un garant de l'indépendance de cette fonction ;
- la question du témoin pose un problème dans la procédure interne prise en charge par le ou la CPAP : un ou des témoin(s) ne sera (seront) entendu(s) que s'il existe une demande d'intervention psychosociale formelle. Il est donc important de maintenir une procédure chez l'employeur (soit par la cellule Together, soit par les PC, soit par FABI) pour les personnes qui souhaitent apporter un témoignage sans qu'une victime se soit déclarée ;
- le registre de faits de tiers est méconnu et sous-exploité. Nous développons cet instrument dans le point ci-dessous.

Un point sur le registre du fait de tiers

396. – Pour le personnel de l'UCLouvain, la violence ou le harcèlement peuvent être :

- soit le fait de membres du personnel de l'entreprise, sachant qu'y sont assimilées les personnes qui effectuent un travail sous l'autorité de l'UCLouvain, ce qui comprend par exemple le personnel FNRS mais aussi les étudiant-es-stagiaires qui effectuent un stage à l'UCLouvain ;
- soit le fait de tiers – et, à l'Université, parmi ces tiers, les étudiant-es constituent une catégorie importante.

397. – Pour permettre à l'employeur de réagir de manière appropriée aux comportements abusifs envers ses travailleur-euses de la part de tiers à l'entreprise ou de mieux les anticiper, il dispose d'un instrument supplémentaire pour les identifier, évaluer les risques et prendre des mesures de prévention collectives. Il s'agit du registre des faits de tiers.

398. – Ce registre est un document de prévention spécifique à la matière de la violence et du harcèlement moral ou sexuel au travail. Lorsqu'un-e travailleur-euse estime être victime de violence ou de harcèlement de la part d'un tiers, il ou elle doit pouvoir inscrire une déclaration dans ce registre. Cette déclaration contient une description et la date des faits. En principe, l'identité du ou de la travailleur-euse n'est pas mentionnée dans le registre, à moins qu'il ou elle accepte de la communiquer. L'enregistrement de l'identité du ou de la travailleur-euse peut être utile si le registre est aussi utilisé pour assurer un suivi du ou de la travailleur-euse afin de lui demander s'il ou elle veut introduire une demande d'intervention psychosociale.

399. – Ce registre est tenu à l'UCLouvain par le SIPP (au sein de SERP). Le registre est tenu à la disposition de l'inspection de la Direction générale Contrôle du bien-être au travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, chargée du contrôle du respect de cette législation. Les déclarations reprises dans le registre sont conservées pendant cinq ans à dater du jour où le ou la travailleur-euse les a consignées. L'inscription des faits de violence ou de harcèlement dans le registre des faits de tiers n'a donc pas pour effet de protéger le ou la travailleur-euse contre les représailles. L'employeur doit informer le CPPT, les travailleur-euses et les membres de la ligne hiérarchique du droit pour un-e travailleur-euse d'acter une déclaration dans le registre des faits de tiers et former ces personnes de sorte qu'elles puissent exercer leurs droits.

400. – Le registre des faits de tiers semble très peu utilisé à l'UCLouvain. Notons que les doctorant-es et post-doctorant-es membres du personnel, qui évoluent dans des structures extérieures à l'UCLouvain (instituts de recherche, structures hospitalières), peuvent déposer une plainte dans le registre du fait de tiers.

Les enjeux liés à la demande d'anonymat

401. – Nous l'avons vu, les personnes qui reçoivent les témoignages peuvent être confrontées au souhait de la personne victime ou témoin de se contenter de déposer un témoignage sans volonté de poursuivre la démarche vers une demande d'intervention psychosociale et/ou demande d'anonymat. Cette demande doit être respectée puisqu'avant tout un climat de confiance doit s'installer avec la personne qui reçoit le témoignage.

402. – Mais l'on constate souvent une part de fausse croyance sur la capacité de l'UCLouvain à gérer une situation uniquement à partir de témoignages anonymes. Or, si, au terme de l'entretien de première écoute, la victime ou le témoin décide de rester dans l'anonymat, ce choix peut avoir des conséquences sur la prise en charge qui suivra :

- difficulté d'utiliser le témoignage pour instruire un dossier de sanction envers l'auteur-e des faits ;
- un anonymat strict, y compris entre les instances qui travaillent sur les questions de la violence et du harcèlement fondés sur le genre, augmente le risque de mauvaises réponses et de gestion multiple si les instances ne parviennent pas à se coordonner, et donc de rendre le processus de sanction défectueux ;
- non-déclenchement des mesures légales de protection de la victime contre les représailles.

Ces considérations conduisent le Comité à préconiser prioritairement l'information claire et complète de la victime sur toutes les conséquences du maintien de son anonymat.

403. – Soulignons par ailleurs que le déclenchement de poursuites à la suite de signalements anonymes par une victime ou un témoin ne peut être encouragé, ne serait-ce que pour assurer les garanties élémentaires des droits de la défense qui exigent que soit respecté le principe du contradictoire dans le cadre de procédures balisées. La question de l'anonymat des signalements présente en outre le risque tant d'une absence de reportage que de double ou triple reportage des mêmes faits. Ainsi, une personne mise en cause pourrait être citée plusieurs fois alors qu'il s'agit d'un seul fait et pas d'événements récurrents.

404. – Cependant, à titre subsidiaire, que faire des informations obtenues de manière anonyme et qui permettraient peut-être à l'UCLouvain d'agir lorsqu'il y a plusieurs témoignages à l'encontre d'une même personne et qu'un danger semble présent ? L'UCLouvain devrait pouvoir, dans une telle situation, prendre des dispositions pour agir dans un environnement où plusieurs signalements convergent vers une même problématique. Cependant, il n'existe pas de protocole clair, concerté ou non, sur les conditions qui amèneront les autorités à prendre en compte un faisceau de témoignages sans qu'il y ait une plainte ou demande d'intervention psychosociale explicite.

405. – L'idée d'une base de données ou d'un registre de témoignages a fait surface mais se heurte à des questions complexes comme le respect du RGPD, des droits de la défense, de l'accès aux informations, de la formalisation même des informations et de la limite du mandat de l'employeur pour agir sur un faisceau de doutes uniquement. Pour information, le SASP a reçu mission d'organiser cela en croisant les informations du SERP, du CESI et de la cellule Together.

406. – À cet égard, le dispositif Cash-e de l'ULB⁹⁵ semble opérer un équilibre adéquat entre ces différentes exigences. Il offre en effet la possibilité de remplir un formulaire anonymement et ensuite de prendre la décision de lever ou non son anonymat par la personne concernée en toute connaissance de cause. Et si l'anonymat subsiste mais que Cash-e évalue les propos comme « suffisamment concrets et étayés », la cellule envoie un rapport aux autorités mais sans possibilité d'identification de l'auteur-e. Des mesures très strictes encadrent par ailleurs la protection et la conservation des données.

Together comme point d'entrée unique ?

407. – Initialement, l'intention était de créer un réseau de personnes de soutien (liste pas à jour sur le site internet), spécifiquement pour les étudiant-es, parallèlement aux PC pour le personnel. L'objectif était de former des personnes de première ligne à accueillir la parole des étudiant-es ainsi que les informer et les orienter vers la bonne ressource en interne ou externe. Ce projet de formation des personnes de soutien n'a pas abouti.

408. – Le dispositif Together est prévu comme une porte d'entrée unique pour toute la communauté universitaire. Une grande confusion règne cependant sur la possibilité

de s'adresser ou non à la cellule Together pour les membres du personnel et, en particulier, pour les membres du personnel scientifique. Le site web de l'UCLouvain annonce que la cellule Together accueille l'ensemble des membres de la communauté universitaire, alors que, lors des auditions, il est apparu que la cellule ne prend pas en considération les membres du corps scientifique et qu'elle les renvoie systématiquement vers la procédure pour le personnel encadré par la LBE – ce qui semble être la procédure, comme nous l'a confirmé le SPF emploi, mais pas nécessairement pour les étudiant·es boursier·es.

409. – En comparaison avec d'autres institutions universitaires ayant décidé d'organiser ce type de prise en charge, l'UCLouvain est proche de l'UNamur où la première étape d'écoute est disponible pour toute sa communauté – même si le dispositif, dans sa nomination, fait référence uniquement aux étudiant·es : PHARE pour Protection Harcèlement Etudiants. À l'inverse, grand nombre d'institutions, dont l'ULB avec Cash-e, ont choisi d'orienter ce genre de cellule spécialisée uniquement pour les étudiant·es.

410. – Actuellement, à l'UCLouvain, le signalement peut être fait via l'adresse e-mail de Together et donner lieu à un entretien confidentiel ou anonyme dans les meilleurs délais. Cependant, cette procédure est sous-exploitée par les victimes qui ne passent pas par la cellule Together, et ce pour différentes raisons :

- elles n'ont pas confiance en la procédure (qui se cache derrière l'adresse mail ?) ;
- elles ne le souhaitent pas (ou pas pour le moment) ;
- elles souhaitent rester anonyme et ne sont pas certaines que la cellule Together le garantit ;
- elles ont déposé plainte à la police mais pas à l'Université.

411. – Même si certaines réponses se trouvent sur le site internet, elles ne suffisent pas à susciter la confiance dans le dispositif. Une diversification des modes d'accès à Together serait souhaitable. Par ailleurs, la localisation de la cellule Together aux Halles universitaires, cœur de l'Université, constitue un facteur dissuasif pour de nombreuses personnes.

412. – La cellule Together assure une première écoute. Les intervenant·es spécialisé·es et formé·es informent et orientent au mieux la personne en demande en fonction de ses attentes et/ou besoins de prise en charge. Elle aide et accompagne la victime dans les démarches administratives qu'elle souhaite entreprendre, aide à la constitution de la plainte que la victime déposera auprès des autorités de l'UCLouvain ou d'une demande d'intervention psychosociale – formelle ou informelle ou en-dehors de l'Institution auprès de la police, UNIA ou l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

413. – La cellule Together s'adresse à toutes les personnes, quels que soient leur genre et leur orientation sexuelle. Elle adopte une approche genrée de la problématique des violences sexuelles en ce sens qu'elle s'appuie sur la convention d'Istanbul qui fait le constat que les violences sexuelles affectent les femmes de façon disproportionnée et sont commises dans la majorité des cas par des hommes. Le parti pris de la cellule est donc de prendre en charge les victimes ou témoins uniquement. Les auteur·es présumé·es n'y trouveront pas d'écoute ou d'autre type d'action.

414. – Si les victimes trouvent le chemin vers Together, elles pourront y recevoir l'information nécessaire et les clés pour choisir la voie à suivre. Or, la cellule Together semble encore mal connue et identifiée comme lieu d'accompagnement et de signalement des faits. Le sondage de l'asbl ThéOK en 2020 a montré que très peu d'étudiant·es (5%) avaient connaissance de l'existence de la cellule Together⁹⁶. Une meilleure information sur celle-ci est indispensable. De plus, la cellule souffre de certaines rumeurs inexactes et d'expériences négatives vécues par le passé et relayées au sein de la communauté étudiante.

415. – On notera que le contenu et le procédure de reporting assumés par la cellule Together vers l'employeur ne semblent pas clairement définis. Les situations ne remontent pas toujours jusqu'au ou à la VRAE ou au ou à la VRPP, ce qui altère encore davantage la confiance dans ce dispositif. D'autres aspects demeurent vagues. Par exemple : la cellule peut-elle recommander aux autorités académiques d'adopter des mesures provisoires ?

416. – Correctement dotée en ressources humaines et matérielles, la cellule Together pourrait jouer un véritable rôle de guichet unique pour le signalement, la première écoute et l'orientation, en diversifiant ses modes d'accès, en clarifiant son rôle de signalement, en garantissant la transmission idoine de l'information et en garantissant l'orientation de chaque victime vers le ou la bon·ne interlocuteur·rice.

Observations générales

417. – Dès cette toute première étape, les auditions réalisées par le Comité ont révélé bon nombre de difficultés.

418. – De manière générale, et quelle que soit la victime ou l'auteur·e, *la première ligne n'est pas encore clairement définie*. Together apparaît ainsi comme un point d'entrée unique pour l'accompagnement tantôt de toutes les victimes, tantôt des seules victimes étudiantes.

419. – *La première ligne souffre d'un défaut de communication* : trouver les pages web « Together » est parfois difficile et la page concernant le « Harcèlement ou les discriminations sexuelles » via les risques psychosociaux est actuellement vide. La référence à la procédure interne se cache dans un onglet document et le contenu renvoie au CBE. L'information existe donc bel et bien ; toutefois elle n'est pas directement accessible et apparaît peu digeste pour une personne victime qui cherche de l'aide.

420. – Il n'y a pas assez d'information sur *l'apport spécifique de l'une ou l'autre personne ressource*. Dès lors, le choix de l'une ou l'autre se réalise au mieux grâce à une information obtenue par l'employé·e via son entourage et, au pire, au hasard.

421. – Il n'y a pas de visibilité sur les personnes ressources pouvant recevoir un témoignage ou une demande d'aide en anglais. Même s'il existe des outils de traduction plus ou moins directs, il s'agit d'une question de confort pour « dire » une situation difficile.

422. – Dès ce premier stade, les personnes témoignent d'un manque de confiance dans les dispositifs qui leur sont proposés, d'un sentiment d'impunité des auteur-es et d'une peur des représailles.

423. – De nombreux-se interlocuteur-rices de première ligne manquent de formation pour être dans l'écoute et réagir à ce type de témoignages. Les PC estiment elles-mêmes ne pas être suffisamment formées (pour rappel, il s'agit de travailleur-euses qui endossent ce rôle d'écoute en plus de leur métier initial ; ils et elles reçoivent une formation de base de cinq jours sur le CBE avec un rafraîchissement de cette formation une fois par an). C'est également le sentiment de la ligne hiérarchique et du gardiennage. Le ou la CPAP ne semble par ailleurs pas adéquatement formé-e à la dimension de genre du harcèlement, ni au syndrome de la personne harcelée (voir chapitre suivant).

424. – Notamment, la procédure interne et le registre de faits de tiers sont encore quasi inconnus.

425. – Certains témoignages ont remis en cause *l'indépendance et la neutralité* des PC, de la cellule Together et de FABI. Il semble que le positionnement en « ligne directe » de l'employeur inquiète. Des propositions ont été faites pour situer la cellule Together autrement : soit en AIDE (ce qui ne résout pas la filiation), soit totalement indépendante.

426. – Des mesures relatives aux signalements anonymes doivent permettre de prendre des mesures urgentes en cas de danger pour les victimes, tout en préservant les droits des auteur-es présumé-es.

b. Protection de la victime contre les représailles

La victime est membre du personnel

427. – L'article 65 de LBE met à la charge des travailleur-euses une part de responsabilité dans leur protection :

« Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou des omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur. À cet effet, les travailleurs doivent en particulier, conformément à leur formation et aux instructions de leur employeur : « (...) 4° 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 ainsi que toute défectuosité constatée dans les systèmes de protection ».

428. – Mais dès que le ou la travailleur-euse signale des comportements de violence ou de harcèlement moral liés à un critère de discrimination protégé, ou des faits de harcèlement sexuel, il ou elle bénéficie de la protection contre les représailles définie dans les législations anti-discrimination des entités fédérale et fédérées.

429. – La protection contre les représailles est cependant expressément exclue en cas d'abus des procédures, qui peut donner lieu au paiement de dommages et intérêts par le ou la travailleur-euse.

430. – Plus précisément, est visé-e par la protection le ou la travailleur-euse concerné-e par la discrimination présumée et qui dépose une « plainte » (attention : sans exigence formelle, depuis l'adoption d'une loi récente) ou fait un signalement dans ou en-dehors de l'entreprise. Sont visées, par exemple, les situations où le ou la travailleur-euse introduit une demande d'intervention informelle, signale des faits auprès de la hiérarchie (au sens large), auprès de la médecine du travail, d'un-e autre conseiller-e en prévention, d'un-e délégué-e syndical-e, d'un-e assistant-e social-e, dépose une plainte auprès de l'inspection (même sans être passé-e par la procédure interne), dépose une plainte auprès de la police, du ministère public, du juge d'instruction (même sans être passé-e par la procédure interne), dépose une plainte ou fait un signalement auprès de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations (Unia), d'un groupement d'intérêts, dépose une plainte ou fait un signalement auprès d'un service chargé de la surveillance des actes et du fonctionnement des autorités administratives ou des instances administratives ou qui intervient afin de régler les litiges de façon extrajudiciaire, ou au bénéfice de qui une action en justice est introduite par l'Institut, Unia ou un groupement d'intérêts, même en leur nom propre.

431. – À l'égard du ou de la travailleur-euse dans cette situation, l'employeur ne peut pas :

- mettre fin à la relation de travail en représailles des démarches du ou de la travailleur-euse ou des faits dénoncés lors de ces démarches ;
- prendre des mesures préjudiciables (par exemple, refuser de fournir des références aux futurs employeurs de l'ancien-ne travailleur-euse pour l'unique raison qu'il ou elle a déposé une demande d'intervention psychosociale pour faits de violence ou de harcèlement moral au travail) ;
- prendre des mesures préjudiciables pendant la relation de travail (par exemple, refuser d'accorder une formation en représailles à la demande d'intervention du ou de la travailleur-euse).

432. – Lorsque la rupture de la relation de travail ou une autre mesure préjudiciable interviennent dans les douze mois qui suivent le moment où l'employeur a connaissance ou a pu raisonnablement avoir connaissance de l'introduction de la demande d'intervention, de la plainte en externe ou du dépôt du témoignage, il reviendra à l'employeur de démontrer que ces mesures sont sans lien avec la démarche du ou de la travailleur-euse ou avec les faits qui y sont relatés, ou que la mesure de prévention qu'il a prise est proportionnée et raisonnable et avait pour but d'éliminer le danger psychosocial, prévenir ou limiter les dommages.

433. – Lorsque le ou la travailleur-euse a agi en justice, le même principe est d'application lorsque la rupture ou la mesure sont intervenus après l'intentement de l'action et jusqu'à trois mois suivant le jour où la décision judiciaire est passée en force de chose jugée (c'est-à-dire le moment où la décision n'est plus susceptible d'appel ou d'opposition, ou le moment où il a été statué sur ces voies de recours ordinaires).

434. – Le règlement du travail de l'Université reprend bien cette protection dans son annexe 2 sur la procédure interne relative à la prévention des risques psychosociaux au travail. Le règlement doit cependant être mis à jour pour intégrer la protection en cas de demande d'intervention informelle.

La victime est un-e étudiant-e

435. – Dans l'hypothèse où la victime est un-e étudiant-e, l'UCLouvain est tenue d'assurer sa protection en vertu de la mission de service public qu'elle et de l'article 45 du décret du 12 décembre 2008 assume (voir le chapitre 3). La protection démarre lorsqu'une plainte motivée est introduite par ou au bénéfice d'une personne, soit en interne soit dans le cadre d'une procédure externe. Dès cet instant, et pendant douze mois, plus aucune mesure préjudiciable contre cette personne ne peut être adoptée, sauf pour des raisons étrangères à cette plainte. Ce délai est prolongé jusque trois mois après qu'une éventuelle décision en justice soit devenue définitive. Une infraction à cette règle par l'établissement peut donner lieu au versement de dommages et intérêts (forfaitaires ou intégraux) à la victime, à moins que l'établissement puisse prouver que la mesure préjudiciable à l'égard de la victime est étrangère à sa plainte. À la connaissance du Comité, les obligations de ce décret n'ont pas été intégrées dans les règlements et appliquées à l'UCLouvain.

c. Protection des témoins et des lanceur-euses d'alerte contre les représailles⁹⁷

436. – Pour les travailleur-euses, la loi étend désormais le système de protection des victimes contre les représailles aux personnes qui expriment leur soutien ou prennent la défense de la personne qui a introduit une demande, fait un signalement, dépose une plainte ou intente une action en justice concernant la discrimination ou les risques psychosociaux sur le lieu de travail. Cette protection exige qu'un soutien actif soit apporté (par exemple, défendre la victime dans une discussion avec sa hiérarchie, informer l'ARH de la situation, etc.). Cette condition vise à ce que l'employeur sache, ou puisse raisonnablement savoir, que le ou la travailleur-euse a agi en faveur de la victime. Enfin, la loi prévoit la possibilité de cumuler les dommages et intérêts pour discrimination ou exposition à un risque psychosocial et les dommages et intérêts en raison d'une mesure de représailles découlant d'une demande, d'un signalement, d'une plainte ou d'une action en justice.

437. – Pour les étudiant-es, les articles 44 et 45 du décret de 2008 prévoient un système de protection contre les rétorsions lorsqu'une plainte pour discrimination a été déposée à l'encontre d'une institution relevant du périmètre du décret.

438. – Par ailleurs, le signalement de faits de harcèlement peut tomber dans le champ de la loi qui transpose en droit belge la directive 2019/1937, mais seulement dans le cadre de conditions très restrictives⁹⁸.

439. – Enfin, un élément important de la protection des lanceur-euses d'alerte est la jurisprudence de la Cour européenne des Droits de l'Homme. Elle basée sur l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme : elle appréhende le lancement d'alerte comme une forme particulière d'exercice du droit à la liberté d'expression dont bénéficie notamment les travailleur-euses. Dans ce cadre, les représailles dont peut

faire l'objet le ou la lanceur·euse d'alerte sont appréhendées comme des restrictions à son droit à la liberté d'expression qui, pour être justifiées, doivent respecter les conditions posées par l'article 10, § 2 de la Convention (légalité, finalité et proportionnalité). Plusieurs décisions en Belgique ont déjà fait application de cette jurisprudence en matière sociale⁹⁹.

440. – Ces différents aspects de la protection ne semblent pas avoir été intégrés dans le dispositif de l'UCLouvain. Les autorités doivent en prendre la pleine mesure.

d. Mesures conservatoires et provisoires

441. – Dans la réalité, les mesures conservatoires et provisoires revêtent une importance cruciale, à la fois en termes de protection des victimes et de respect de la présomption d'innocence des auteur·es présumé·es.

1) Considérations générales

442. – Comment ne plus croiser un·e étudiant·e ou un·e collègue contre qui on a porté plainte? Est-ce encore possible de passer un examen avec un·e enseignant·e contre qui on a porté plainte? Si une personne a porté plainte à la police et pas à l'Université, quelle sera sa protection pendant l'enquête? Quels sont les leviers de l'Université et à quel niveau cela sera-t-il traité? Tels sont les enjeux des mesures provisoires, qui peuvent être adoptées à l'égard d'une victime pendant l'instruction d'une plainte disciplinaire ou d'une demande d'intervention psychosociale.

443. – Si l'Université opte pour des mesures de protection provisoires, il convient de faire particulièrement attention à ce que ces mesures (par exemple, des mesures d'écartement) ne soient pas systématiquement adoptées au détriment des victimes. Jusqu'ici, à l'UCLouvain, c'est la victime qui est pratiquement systématiquement déplacée pour sa protection. Or, cela peut entraîner une double victimisation, alors que l'Institution a la possibilité de prendre des mesures conservatoires auprès de l'auteur·e présumé·e, comme un écartement s'il s'agit d'un membre du personnel.

444. – Les autorités académiques dans la faculté ou l'institut concerné font souvent partie des ressources pour les victimes, quel que soit leur statut. Ces doyen·nes, président·es, président·es de jury, etc. peuvent – selon leur sensibilité et disponibilité – prendre des mesures de protection, mais se sentent souvent très seul·es et maladroit·es, non formé·es pour faire face à ces situations, sans outils, ont l'impression de bricoler (par exemple, changer les groupes pour les TP, travaux de groupes, proposer de l'enseignement à distance, etc.). La nécessité se fait sentir d'informer clairement ces interlocuteur·rices des devoirs et pouvoirs qui sont les leurs dans ces situations.

445. – De leur côté, les collectifs étudiants essaient de protéger les victimes de différentes manières, qu'ils inventent au cas par cas. Parfois, de mini-tribunaux voient le jour dans un cercle, une régionale ou un kot à projet en vue d'exclure un·e membre présumé·e auteur·e. Par ailleurs, le CVRC est très souvent en contact avec les président·es des collectifs étudiants et prend au sérieux toute affaire de violence, de même que toute interpellation de la part des responsables étudiant·es. Via ce biais, le CVRC est au courant de faits qu'ils et elles lui rapportent. Ce sont le plus souvent des

témoignages anonymes. Le CVRC tente de conseiller les collectifs mais n'a pas de contact avec les victimes. Un protocole permettant d'orienter ces responsables des collectifs étudiants est en cours de construction au CVRC.

2) L'auteur-e est membre du personnel

446. – Lorsque l'auteur-e est membre du personnel, la LBE prévoit plusieurs entrées possibles pour un signalement, susceptible de se transformer par la suite en une procédure formelle. Ces points d'entrée présentent la particularité de constituer à la fois une première ligne d'écoute, d'orientation et de signalement et, dans certains cas, l'instance de dépôt d'une plainte formelle dans le cadre de la LBE ou de la procédure disciplinaire. Ce second aspect est abordé dans le chapitre suivant.

La ligne hiérarchique

447. – La LBE prévoit notamment que les responsables hiérarchiques détectent les risques psychosociaux liés au travail et veillent à leur traitement précoce, examinent les accidents et les incidents qui se sont produits sur le lieu de travail et proposent des mesures visant à éviter de tels accidents et incidents et formulent à l'employeur des propositions et des avis dans le cadre du système dynamique de gestion des risques. À cette fin, l'employeur doit donner à la ligne hiérarchique les instructions utiles.

448. – La ligne hiérarchique est souvent difficile à identifier pour les victimes présumées, comme il a été expliqué *supra*, et se trouve elle-même démunie face au harcèlement. Des instructions précises de la part de l'employeur seraient nécessaires pour indiquer comment gérer et rapporter les situations de harcèlement.

449. – Par ailleurs, il existe une méconnaissance générale des procédures de lutte contre le harcèlement par les N+1. Dès lors, il est fréquent que les personnes concernées tentent de trouver des solutions informelles, qui peuvent s'avérer contraires aux intérêts de la victime (voir chapitre précédent).

Le ou la conseiller-e en prévention et la médecine du travail

450. – Le ou la travailleur-euse peut également demander une consultation spontanée au ou à la conseiller-e en prévention ou à la médecine du travail s'il ou elle a des plaintes au sujet de sa santé qu'il ou elle met en relation avec son travail. Si la médecine du travail constate, lors d'un examen médical, que l'état de santé d'un-e travailleur-euse est altéré suite à une situation de harcèlement moral, elle doit intervenir. Les moyens à sa disposition sont :

- l'information du ou de la travailleur-euse sur la possibilité de s'adresser au ou à la CPAP ou à la PC ;
- l'information par elle-même du ou de la CPAP de la situation, si elle a l'accord du ou de la travailleur-euse ;
- la concertation avec le ou la travailleur-euse et le ou la CPAP sur les possibilités d'aménagement du poste de travail de la victime afin d'essayer de remédier à la situation.

451. – En cas de demande d'intervention psychosociale pour harcèlement moral, la médecine du travail est informée de l'avis rendu par ou la CPAP.

La demande d'intervention psychosociale informelle

452. – À côté de ces possibilités, il existe une procédure spécifique qui est accessible aux travailleur-euses qui estiment subir un dommage découlant des risques psychosociaux au travail. Le ou la travailleur-euse s'adresse au SEPPT. Pour l'UCLouvain, il s'agit du CESI dont les coordonnées sont reprises dans les pages de l'intranet. L'unique personne mandatée pour recueillir la demande est le ou la CPAP. Cette procédure contient deux types d'interventions : l'intervention psychosociale informelle et l'intervention psychosociale formelle. Les deux types d'intervention sont accessibles pour des faits de violence ou harcèlement moral ou sexuel au travail. Elles doivent être décrites dans le règlement de travail de l'entreprise.

453. – Les demandes d'intervention psychosociale requièrent une première rencontre du ou de la travailleur-euse avec la PC ou le ou la CPAP, qui l'entend et l'informe sur ses possibilités d'intervention. Le ou la travailleur-euse peut opter pour l'intervention psychosociale informelle ou formelle.

454. – Dans le cadre d'une intervention psychosociale informelle, le ou la CPAP ou la PC recherche une solution de manière informelle au moyen d'entretiens, d'interventions auprès d'une autre personne de l'entreprise (par exemple la ligne hiérarchique) ou de tentatives de conciliation. La conciliation n'exige pas nécessairement une rencontre entre les deux parties. La PC ou le ou la CPAP peuvent aussi mener une conciliation par entretiens individuels séparés. Cette procédure ne doit pas être consignée par écrit, ni portée à la connaissance de l'employeur. Si elle échoue, le ou la travailleur-euse peut encore demander une intervention psychosociale formelle.

L'employeur

455. – Du point de vue tant de la LBE que de l'aspect disciplinaire, l'employeur – informé d'une manière ou d'une autre – peut être tenu de prendre des mesures de prévention pour éliminer le danger psychosocial, prévenir ou limiter les dommages. L'adoption de mesures de protection requiert de sa part créativité et pragmatisme (télétravail, déplacement d'un bureau, adaptation d'un horaire de travail, etc.) pour éviter tout contact entre la victime et l'auteur-e présumé-e.

456. – Ainsi, il peut lui-même envisager une mesure provisoire de protection consistant en l'écartement de l'auteur-e. Dans ce cas, il doit veiller à respecter les balises tracées par le droit du travail et ne pas modifier les éléments substantiels du contrat de travail.

457. – Dans ce cadre, il peut aussi éventuellement modifier les conditions de travail de la personne qui a introduit une demande si cela s'avère nécessaire. Il ne pourra cependant le faire qu'à condition que ces mesures soient proportionnées et raisonnables, dans le sens où il n'existe pas d'autres solutions possibles appropriées qui créent moins d'inconvénient pour le ou la travailleur-euse qui a entrepris les démarches. Il faut à tout prix dans ce contexte éviter le phénomène de double victimisation.

458. – En ce qui concerne les mesures définitives, comme le licenciement pour motif grave, il va de soi que l'employeur doit respecter la législation en matière de droit du travail. À notre connaissance cependant, il n'y a pas, pour l'heure, de jugement condamnant un employeur pour un licenciement abusif lié à des faits de violence et harcèlement fondés sur le genre.

459. – Notons qu'en cas de demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, le ou la CPAP doit saisir lui-même ou elle-même l'inspection sans demander l'accord du ou de la travailleur·euse s'il ou elle constate, *avant de remettre son avis*, que l'employeur n'a pas pris de mesures conservatoires nécessaires ou que celles-ci ne sont pas appropriées, ou encore s'il ou elle constate *après avoir remis son avis* que l'employeur n'a pas pris de mesures ou n'a pas pris de mesures appropriées et qu'il y a un danger grave et immédiat pour le ou la travailleur·euse (par exemple une dépression dont les signes sont déjà présents).

3) L'auteur·e est un·e étudiant·e

460. – Si l'auteur·e est un·e étudiant·e, les différents règlements disciplinaires de l'UCLouvain permettent d'adopter des mesures provisoires dans le cours de la procédure disciplinaire. Il n'existe pas de données chiffrées concernant le recours effectif aux mesures conservatoires par le ou la VRAE ; cependant, cette possibilité semble sous-exploitée, ce qui dissuade nécessairement la victime.

461. – C'est l'article 25 du Règlement disciplinaire (Annexe 2 du RGEE) qui prévoit la possibilité de prendre des mesures conservatoires urgentes, telle que, par exemple, l'interdiction à titre provisoire de fréquenter une activité d'apprentissage ou une activité extra-académique. L'article 25 est un mécanisme qui pourrait contribuer à asseoir la légitimité des victimes à oser dénoncer des faits, compte tenu des nombreux obstacles à la dénonciation (peur de ne pas être cru·e, peur de la confrontation, etc.). Cependant, cet instrument se révèle insatisfaisant en l'état.

462. – Tout d'abord, son champ d'application est imprécis. En effet, l'article 34 du RGEE laisse une place trop importante à l'interprétation, en particulier concernant la question de savoir ce que sont les « *activités qui peuvent faire apparaître la qualité de membre* » de l'UCLouvain. L'enjeu réside par exemple dans la possibilité de résilier le bail UCLouvain d'un·e étudiant·e kotteur·euse.

463. – Ensuite, le recours aux mesures urgentes et provisoires est un mécanisme largement conditionnel. Ainsi, non seulement faut-il la réunion de l'« *urgence* » et de l'« *intérêt de la communauté universitaire* », deux éléments par ailleurs sujets à interprétation, encore la victime doit-elle avoir préalablement déposé plainte (procédure disciplinaire entamée ou envisagée). Non seulement de nombreuses victimes n'introduisent pas de plainte auprès du ou de la VRAE, mais, de plus, cette condition ne tient pas compte des hypothèses suivantes :

- un·e auteur·e présumé·e dont l'identité est inconnue ou non divulguée par la victime ;
- un signalement.

464. – De plus, la question des mesures de protection est scellée au sort de la plainte. À lire, en effet, l'article 12 du Règlement disciplinaire (Annexe 2 du RGEE), il n'y a pas de certitude pour une victime qui porte plainte ou envisage de porter plainte que le ou la VRAE y donnera suite et, dès lors, activera les mesures de protection. Par ailleurs, la seule connaissance d'un risque, non accompagnée d'une plainte, n'est pas suffisante pour permettre l'application de l'article 25 du Règlement disciplinaire (Annexe 2 du RGEE). Des auditions, il semble en effet ressortir qu'en cas de simple signalement ou témoignage, la victime soit orientée vers la police ou une aide psychologique mais qu'aucune mesure ne soit prise.

465. – Enfin, plusieurs questions se posent :

- quel est le mécanisme d'appel contre les mesures prises ?
- qui veille à la mise en œuvre des mesures et quelle est la sanction en cas de non-respect ?
- comment moduler l'intervention de la commission disciplinaire et quelle serait la responsabilité de l'UCLouvain s'il est établi qu'elle n'a pris aucune mesure conservatoire malgré la connaissance du risque ?

466. – L'ensemble des observations qui précèdent relatives aux mesures conservatoires et provisoires invitent à adresser directement les demandes de mesures de protection temporaires et de prévention à l'autorité disciplinaire ou hiérarchique de l'auteur-e présumé-e des faits, plutôt qu'à l'autorité disciplinaire de la victime.

e. Accompagnement pendant la durée des démarches

1) Principes généraux

467. – Quel que soit le choix du processus, il y a une période inévitable d'instruction du dossier. Dans tous les cas :

- cette période est reconnue comme étant très longue et lente – certain-es y voient jusqu'à une forme de nouvelle violence ;
- l'attente peut avoir un impact sur les relations interpersonnelles au sein de l'équipe, en augmentant fortement le risque de clanisation et d'hyperconflits ;
- aucun des processus ne prévoit systématiquement un suivi psychologique pendant l'instruction ; pire, sans soutien de l'entourage, les personnes peuvent être laissées à elles-mêmes, accroissant un risque d'isolement ou un risque pour la santé mentale ou physique ;
- souvent, la personne victime des faits choisira la voie d'un congé de maladie car la pression au travail devient forte et cela impacte sa vie professionnelle. L'impossibilité de continuer naturellement son travail est parfois vécue comme une nouvelle peine injustement infligée par l'employeur ;
- la possibilité d'introduire un recours externe rallonge encore cette période d'attente émotionnellement chargée.

468. – Après la réception du témoignage ou du signalement, l'enjeu d'une personne ressource est dès lors de conseiller et éventuellement accompagner la personne victime ou témoin dans le suivi de sa demande. Nous envisagerons dans le chapitre suivant les possibilités de saisine formelle des autorités, soit dans le cadre de la LBE, soit dans le cadre de l'autorité disciplinaire. Nous nous concentrons ici sur

l'accompagnement des victimes durant la durée des démarches. Cet accompagnement doit se faire à plusieurs niveaux : psychologique, administratif, juridique ou financier. Il est globalement peu développé au sein de l'UCLouvain.

2) La victime est membre du personnel

469. – Les membres du personnel ont la possibilité de bénéficier d'un accompagnement administratif par la cellule Together ou par FABI. Le CESI, à travers le ou la CPAP et la médecine du travail, peut également dispenser un accompagnement d'ordre administratif.

470. – Outre la première écoute et l'accompagnement administratif réalisé par les délégué-es syndicaux-ales, le service juridique du syndicat peut également aider le ou la travailleur-euse et éventuellement l'assister en cas d'action devant le tribunal du travail. Dans les faits, à l'UCLouvain, les délégué-es syndicaux-ales veillent à recevoir confidentiellement et écouter les victimes avant de les orienter, s'il y a lieu, vers une PC ou le CESI. Ils ou elles peuvent également adresser au CPPT une demande d'évaluation de risque pour tel ou tel service mais les délégué-es syndicaux-ales estiment qu'il y a trop souvent un manque de suivi et d'informations de la part de l'employeur dans la mise en place des mesures (voir *infra* pour les analyses de risques et le reporting).

471. – Pour tout accompagnement supplémentaire, psychologique et juridique par exemple, la victime est renvoyée vers des structures externes, à sa propre charge financière.

3) La victime est un-e étudiant-e

472. – La cellule Together peut assurer aux étudiant-es un accompagnement administratif et éventuellement juridique sous forme d'information. En parallèle, les étudiant-es peuvent bénéficier d'un soutien psychologique sous la forme de consultations au sein de AIDE.

473. – Notons que, lorsque l'auteur-e est un-e étudiant-e, les victimes sont systématiquement renvoyées par les autorités vers la police et les autorités judiciaires, ce qui rend l'accompagnement juridique des victimes crucial.

474. – À titre de comparaison, on verra le dispositif d'accompagnement des victimes prévu par l'Université de Lausanne qui assure les frais des services d'un-e avocat-e indépendant-e.

4) Conclusions

475. – Les auditions ont donné à entendre qu'il existe un manque de confiance dans l'efficacité et l'indépendance des dispositifs proposés et dans l'issue de la procédure – ce qui se traduit par un sentiment d'impunité répandu tant parmi les auteur-es que parmi les victimes –, ainsi qu'une crainte de risque de représailles. De nombreuses victimes font état d'une inexistence de toute forme de protection de la part de l'Institution.

476. – De manière générale, et cela vaut aussi pour le personnel académique, la persistance d'un climat sexiste et d'une domination patriarcale est soulignée dans de nombreuses situations. La ségrégation de genre tant verticale qu'horizontale n'invite pas au rapportage de situations.

477. – Les membres du corps scientifique ont le sentiment qu'aucun changement dans leur situation n'est possible sauf le départ de l'Institution ou l'attente de la fin du contrat en subissant la situation. C'est d'ailleurs ce qui leur est souvent conseillé en première ligne. Les jeunes chercheur-euses sont perçues comme moins importantes car mobiles et n'ayant pas d'affiliation à l'Université sur le long terme. Il est dès lors considéré qu'ils et elles peuvent être déplacés, contrairement aux autres corps. Cette conception contribue au mal-être des victimes et minimise les effets à long terme sur la santé mentale des victimes, qui doivent souvent continuer à travailler avec l'auteur-e.

478. – Pour le personnel administratif et technique, certaines raisons spécifiques peuvent être mises en évidence :

- une forme d'acceptation historique ou de silence à propos de comportements sexistes. Alors que les frontières bougent, sortir de la banalisation de ce type de comportements ressemble à un long chemin ;
- une différence « d'autorité » entre le personnel administratif et technique et le personnel académique. Avec l'évolution de la société en général, l'écart de ce rapport de pouvoir s'estompe mais il existe toujours (on parle de la liberté académique, de certains privilèges dont le personnel administratif et technique ne dispose pas, voire de la condescendance ou de la méconnaissance du travail réalisé).

479. – La situation des étudiant-es varie selon la qualité de l'auteur-e concerné-e : par exemple, la plupart du temps, les étudiant-es craignent d'engager une procédure tant qu'ils ou elles n'ont pas passé l'examen avec l'enseignant-e mis-e en cause.

480. – Par ailleurs, certain-es étudiant-es présentent des vulnérabilités qui demandent une attention particulière. Les étudiants internationaux, en raison de leur statut en Belgique (le permis de séjour dépend de leur statut d'étudiant-e) et/ou parce que la différence culturelle ne leur permet pas toujours de décoder les situations non acceptables (par exemple, les personnes de certaines cultures ne disent jamais non) ou encore en raison de leur précarité financière parfois. Certain-es étudiant-es seraient prêt-es à tout accepter pour honorer la chance qu'ils ou elles ont de venir étudier en Europe. Du côté de l'UCLouvain, il n'est pas aisé de communiquer auprès de ce public. À leur arrivée, la fracture numérique et la barrière linguistique, en plus des différences culturelles, sont parfois un obstacle.

481. – Les étudiant-es PEPS (HTM handicap-trouble-maladie) ou les étudiant-es de la communauté LGBTQIA+ ne bénéficient pas d'attention particulière dans le dispositif de l'UCLouvain. Ils ou elles peuvent s'adresser à la cellule Together comme l'ensemble des étudiant-es de l'UCLouvain qui seraient victimes ou témoins.

482. – Tout ceci explique sans doute un taux élevé de sous-rapportage des faits de violence et harcèlement fondés sur le genre. Dans un tel contexte, les personnes plaignant-es préfèrent en effet souvent taire certains faits et en rester à une forme de

partage social plus diffus (et non soignant). En attestent les chiffres communiqués par le CESI concernant les dossiers entre 2013 et 2021 pour harcèlement sexuel (au sens large, car il n'y a pas de distinction donnée entre harcèlement et violence). Seules quatre demandes ont été introduites auprès de la CPAP (sans précision sur le caractère formel ou informel) alors que treize dossiers sont passés par les PC. Il est intéressant de constater que l'année 2017 présente un pic par rapport aux autres années : elle correspond à la révélation de l'affaire Weinstein et au développement du #MeToo.

483. – Par ailleurs, le phénomène important de demandes d'anonymat atteste du climat de méfiance. Il concerne plus généralement les groupes les plus vulnérables dont la protection doit donc faire l'objet d'une attention plus grande, notamment en raison de leur crainte de représailles. Citons pour exemple à l'Université les plaintes provenant de membres du corps scientifique temporaire déposées après la fin de leur contrat ou par les étudiant-es à l'issue de leurs études.

484. – Enfin, de nombreuses victimes se retrouvent en arrêt de travail ou quittent l'Institution. Le Comité regrette le manque d'informations objectives relatives à de telles situations, préjudiciables tant pour les victimes que pour l'Institution qui perd des compétences d'excellence.

485. – Plus spécifiquement, se dégagent des auditions les observations suivantes :

- la première ligne n'est pas clairement définie et communiquée ;
- la création de la cellule Together tend vers la création d'un guichet unique. Elle pourrait constituer le point d'entrée de l'accompagnement, qui orienterait chaque personne vers l'interlocuteur-riche le ou la plus adéquat-e selon la situation et la demande. Cependant, les moyens humains et financiers qui lui sont dédiés sont insuffisants. Sa localisation est inadéquate. Les manières de la contacter devraient être le plus diversifiées possibles ;
- le rôle de Together dans l'accompagnement et le reporting, au-delà de la première écoute, n'est pas clair pour les victimes ;
- les intervenant-es de première ligne, y compris dans le cadre de la LBE, sont insuffisamment formé-es. De plus, ils ou elles ont souvent la tendance de renvoyer le problème vers d'autres intervenant-es, plutôt que d'assumer leur rôle dans l'accompagnement de la victime ;
- pour ces raisons, victimes et témoins ne souhaitent souvent pas sortir du colloque singulier et informel avec la PC, le ou la responsable hiérarchique ou FABI et les demandes de préservation d'anonymat sont fréquentes. Bon nombre de témoignages et de signalements ne conduiront donc jamais à une forme d'intervention formelle ;
- lorsque la procédure reste au niveau informel, les autorités locales ou hiérarchiques (lorsque la victime arrive à les identifier) sont sollicitées et se trouvent elles-mêmes démunies. Il en résulte une perte de temps et une inefficacité de la procédure tant formelle qu'informelle ;
- la concertation entre *tous* les acteur-rices lié-es aux risques psychosociaux n'est pas organisée et systématique ;
- la manière d'accompagner le ou la plaignant-e sur le résultat n'est prévue nulle part. Que ce soit dans l'annonce d'un résultat insatisfaisant ou, pire, dans l'accompagnement de la remise en cause du témoignage initial, il y a un vide ;

- il n'y a rien de structurellement prévu pour un accompagnement psychologique des témoins et victimes de. Ceux-ci et celles-ci doivent s'adresser aux services généraux (ARH/FABI – PC – CPAP). Un accord a été passé avec les Cliniques Saint-Luc pour obtenir du soutien psychologique aux victimes en cas de violences afin de traiter des besoins liés aux traumatismes ; cependant le Comité ne dispose d'aucune information sur l'utilisation concrète de ce service (est-il effectif et, si oui, dans quelle proportion ?) ;
- le retour « normalisé » au travail ne sera accompagné que s'il y a une demande explicite, pour autant que FABI dispose des ressources pour prendre la demande en charge ;
- un accompagnement juridique n'est pas prévu, en particulier lorsque la victime est invitée par les autorités à se diriger plutôt vers la police ou les autorités judiciaires ;
- un soutien financier pour assumer les frais de procédure ou autres n'est pas prévu non plus ;
- l'employeur est démuni lorsqu'il ressort un besoin de réparation (voir chapitre suivant, les mesures de justice restaurative) ;
- le manque de données quantitatives relatives à la première ligne constitue un obstacle à l'objectivation du phénomène et au monitoring des dispositifs d'accueil et d'accompagnement des victimes, témoins et lanceur·euses d'alerte.

486. – Enfin, nous voudrions évoquer la situation des auteur·es présumé·es. Ceux-ci et celles-ci peuvent être démuni·es lors d'un signalement, soit qu'ils ou elles n'aient pas conscience du caractère problématique de leurs comportements, soit qu'ils ou elles fassent eux-mêmes l'objet de *bashing*, par exemple sur les réseaux sociaux. Une information pour eux et elles devrait également être envisagée. Dès lors qu'il n'y a pas de confrontation prévue lorsqu'il s'agit de faits de harcèlement ou de violences sexuelles, il n'y a pas d'étape pédagogique de prise de conscience avant, le cas échéant, la sanction.

⁹⁵ <https://www.ulb.be/medias/fichier/procedures-d-accompagnement-en-matiere-de-prevention-et-de-protection-1669801821206-pdf> (consulté le 18 mai 2023).

⁹⁶ <https://www.theok-consent.com/sondage> (consulté le 6 juin 2023).

⁹⁷ Ces éléments se fondent sur une analyse d'Eliott Cobbaut, que le Comité remercie.

⁹⁸ <https://www.afschrift.com/2022/12/27/la-loi-relative-a-la-protection-des-lanceurs-dalerte-vient-detre-publiee-au-moniteur-belge/> (consulté le 18 mai 2023).

⁹⁹ Voir par exemple la décision rendue par la Cour du travail de Bruxelles le 3 décembre 2012 (RG : n° 2010/AB/948 *[Jugement/arrêt du 2012-12-03 \(juportal.be\)](#)) qui fait application de la jurisprudence de la Cour eur. D.H. concernant les lanceurs d'alerte et fait explicitement référence à la décision de la Cour eur. D.H. dans l'affaire Heinisch.

6

Les poursuites et les procédures

487. – La poursuite des auteur-es et une répression efficace sont considérées comme des éléments essentiels de la lutte contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre, comme le rappellent les instruments internationaux qui traitent des violences de genre et du harcèlement au travail. Il est donc important, en tant que responsable, de se positionner clairement contre ce phénomène, de communiquer sur les conséquences pour l'auteur-e et de garantir l'efficacité de la chaîne répressive pour éviter tout sentiment d'impunité tant auprès des auteur-es que des victimes.

488. – Cette partie de l'état des lieux postule que les informations ont été données pour permettre une prise en charge la plus adéquate possible des faits rapportés. Nous examinons ici le volet répressif de la lutte à l'UCLouvain contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre. Plus précisément, nous évaluons l'efficacité de la chaîne répressive, depuis le dépôt de la plainte jusqu'à la sanction.

489. – Alors que nous insistions dans le chapitre contextuel sur le caractère de *continuum* des violences de genre et le fait qu'elles sont présentes dans tous les domaines de la vie en société, leur répression en droit belge se caractérise par un morcellement qui ne permet pas de rendre compte de ces dimensions ni d'identifier facilement le droit applicable à chaque situation. Par ailleurs, plusieurs aspects de la législation belge réprimant le harcèlement fondé sur un critère protégé (genre, race, etc.) ne sont pas conformes au droit européen¹⁰⁰.

490. – Dans un premier temps, nous décrivons les procédures externes, qui permettent de poser le cadre du droit applicable à la violence et au harcèlement fondés sur le genre (6.1.). Nous examinons ensuite les procédures internes (6.2.) et notamment le cadre et la mise en œuvre par l'UCLouvain du droit disciplinaire (6.3.). Avant de conclure (6.5.), nous abordons la question de l'articulation des procédures (6.4.).

6.1. Le cadre légal des procédures externes

491. – Dans les considérations qui suivent, il sera expliqué que la répression des violences de genre, y compris le harcèlement, a fait l’objet depuis une quinzaine d’années de nombreuses interventions législatives, qui érigent clairement en infraction – et parfois en crime – une série de comportements. Cette évolution reflète une prise de conscience sociétale de l’ampleur du phénomène, de la gravité de ses conséquences pour les victimes et pour les collectifs de travail et d’enseignement, et témoigne d’une transformation profonde des représentations normatives de ce qui est ou non admissible dans les rapports entre les femmes et les hommes.

492. – Il nous a paru important de l’évoquer en introduction de ce chapitre, d’une part, pour rappeler la responsabilité première de l’employeur dans la prévention – responsabilité susceptible de faire l’objet de sanctions pénales – et, d’autre part, parce qu’au sein de l’Université, ce cadre légal nous semble devoir guider la confection d’un droit disciplinaire et l’adoption de pratiques qui prennent, vis-à-vis de toutes et tous, la mesure de la gravité des faits concernés et qui expriment sans ambiguïté l’engagement de l’Institution dans leur répression. Ce cadre disciplinaire et ces pratiques ne peuvent pas protéger moins bien les victimes que ne le fait le droit « externe ». Pour autant, il doit bien entendu tenir compte des droits de la défense des auteur·es présumé·es, dans le respect du droit commun.

493. – Nous développons d’abord les poursuites et procédures devant les cours et tribunaux de l’ordre judiciaire (a). Ensuite, nous abordons successivement l’inspection du Contrôle du bien-être au travail (b), la plainte à l’Auditorat du travail (c), la médiation (d) et, enfin, le recours à la justice restaurative (d). Nous synthétiserons l’ensemble (f).

a. Les cours et tribunaux de l’ordre judiciaire

494. – Les faits de violence et harcèlement fondés sur le genre sont considérés comme des délits ou des crimes, passibles de sanctions pénales allant de l’amende à la réclusion. Les auteur·es peuvent se voir attirer devant différentes juridictions (pénales, civiles ou du travail), selon leur qualité, la situation et la législation invoquées. Lorsqu’il peut faire état d’un dommage (par exemple, l’arrêt de travail d’un·e membre de son personnel), l’employeur peut aussi se constituer partie civile dans le cadre d’une procédure pénale. Enfin, l’employeur lui-même est passible de sanctions pénales en raison de sa responsabilité d’employeur.

1) Le droit pénal

495. – Le droit pénal sanctionne la violence et le harcèlement fondés sur le genre à différents titres, qui peuvent tous concerner des situations susceptibles de se produire à l’UCLouvain. Nous les passons en revue ci-dessous, en rappelant que nous avons développé dans le chapitre 3 les évolutions récentes du droit pénal sexuel qui renforcent de manière significative les exigences relatives au consentement.

Le harcèlement

496. – Le harcèlement est réprimé par le Code pénal lorsqu'il est commis intentionnellement, et davantage lorsqu'il est fondé sur des « critères protégés », comme le sexe et le genre, mais aussi la race, etc. L'article 442bis du Code pénal prévoit que « *Quiconque aura harcelé une personne alors qu'il savait ou aurait dû savoir qu'il affecterait gravement par ce comportement la tranquillité de la personne visée, sera puni d'une peine d'emprisonnement de quinze jours à deux ans et d'une amende de cinquante [euros] à trois cents [euros], ou de l'une de ces peines seulement* ». Cette peine peut être doublée dans certaines situations, lorsqu'un état de vulnérabilité de la victime (par exemple l'âge) était connu de l'auteur·e, mais aussi, selon l'article 442ter du Code pénal, « *lorsqu'un des mobiles du délit est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de sa prétendue race, de sa couleur de peau, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de sa nationalité, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de son âge, de sa fortune, de sa conviction religieuse ou philosophique, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap, de sa langue, de sa conviction politique, de sa conviction syndicale, d'une caractéristique physique ou génétique ou de son origine sociale.* »

Le sexisme dans l'espace public

497. – La loi du 22 mai 2014 réprime, pour sa part, le sexisme dans l'espace public, qui est passible d'une amende de 50 à 1000 EUR et/ou d'une peine pouvant aller jusqu'à un an de prison.

498. – Le sexisme y est défini comme « *tout geste ou comportement qui [...] a manifestement pour objet d'exprimer un mépris à l'égard d'une personne, en raison de son appartenance sexuelle, ou de la considérer, pour la même raison, comme inférieure ou comme réduite essentiellement à sa dimension sexuelle et qui entraîne une atteinte grave à sa dignité* » (art. 2).

499. – Or – c'est l'élément important – les locaux de cours, quelle que soit leur taille, en plus de tous les espaces des campus, sont considérés comme des espaces publics et, à ce titre, font partie du champ d'application de cette loi. En effet, selon le Code pénal (art. 444), auquel renvoie la loi du 22 mai 2014 (art. 2), l'espace public est entendu largement :

- « *Soit dans des réunions ou lieux publics ;*
- *Soit en présence de plusieurs individus, dans un lieu non public, mais ouvert à un certain nombre de personnes ayant le droit de s'y assembler ou de le fréquenter ;*
- *Soit dans un lieu quelconque, en présence de la personne offensée et devant témoins ;*
- *Soit par des écrits imprimés ou non, des images ou des emblèmes affichés, distribués ou vendus, mis en vente ou exposés aux regards du public ;*
- *Soit enfin par des écrits non rendus publics, mais adressés ou communiqués à plusieurs personnes ».*

Les agressions sexuelles

500. – Le droit pénal prévoit des circonstances aggravantes, notamment pour les médecins, dans les situations où l'auteur·e peut exercer une autorité sur la victime ou

encore dans le cas de l'administration de substances inhibitives. Ces faits peuvent être punis de six mois à dix ans de prison, ou davantage en présence de circonstances aggravantes.

501. – Ces trois circonstances aggravantes sont susceptibles de se présenter à l'UCLouvain, et devraient être prises en considération dans la rédaction de règlements disciplinaires qui marquent une échelle de gravité des infractions et sanctions.

2) Le droit antidiscrimination

502. – Nous avons vu *supra* (chapitre 3) la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, également appelée « loi genre », ainsi que les législations des entités fédérées.

503. – En Fédération Wallonie-Bruxelles, le décret relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination du 12 décembre 2008 dispose que le harcèlement et le harcèlement sexuel subis par un·e bénéficiaire de l'enseignement sont prohibés lorsqu'ils se manifestent « *dans le cadre d'un enseignement prodigué* ». Notons que l'expression « dans le cadre de l'enseignement » ne semble pas limiter l'interdiction aux enseignant·es, mais à toute personne qui commettrait un harcèlement dans ce cadre. Cette disposition ne s'applique pas quand le programme d'étude prévoit une forme de travail effectué dans l'établissement d'enseignement (auquel cas, c'est le droit social qui s'applique) (art. 23).

504. – Le décret ne règle pas expressément l'articulation entre la responsabilité des membres du personnel auteur·es de faits de harcèlement et celle de l'institution elle-même. Néanmoins, une série de considérations nous amènent à penser que le décret ne vise pas seulement les personnes physiques mais implique également certaines obligations pour les personnes privées morales dans le domaine de l'enseignement.

505. – D'abord, rien dans la définition des comportements prohibés n'exclut que de tels comportements soient le fait de personnes morales. Ensuite, on ne peut exclure que l'inaction d'une personne morale face à des comportements prohibés (discrimination directe, indirecte, harcèlement, traitement moins favorable en raison du rejet ou de la soumission à des actes de harcèlement) soit elle-même constitutive d'un comportement prohibé par le décret. Le « laisser faire » ou l'inaction pourraient ainsi être considérés comme une discrimination indirecte, une forme de harcèlement ou un traitement moins favorable (dans le cas par exemple où l'inaction face à la soumission à des actes de harcèlement induit un traitement moins favorable en raison de l'impunité des auteur·es). En outre, le décret fait mention de la possible mobilisation du droit disciplinaire (pour les agent·es statutaires) : cette application du droit disciplinaire invite à considérer la responsabilité de l'autorité qui détient le pouvoir disciplinaire. Enfin, le décret prévoit l'existence d'un mécanisme de suspension du subventionnement des organisations professionnelles à l'article 49 reposant, implicitement mais certainement, sur l'idée que des personnes morales peuvent elles-mêmes être responsables de discriminations¹⁰¹.

506. – En conclusion, il nous semble qu'il faut considérer que ce décret n'exclut pas l'idée que les associations de droit privé reconnues pourraient être responsables d'actes de discrimination interdits sur la base de ce décret, notamment lorsqu'elles

n'exercent pas leurs pouvoirs disciplinaires pour sanctionner des comportements interdits par le décret. À tout le moins, on peut envisager l'application du droit de la responsabilité civile et du standard de la personne normalement prudente et diligente dans le cas où l'institution elle-même ne réagit pas à des manquements à ce décret.

507. – En ce qui concerne les voies de recours, le décret en instaure de multiples. Il prévoit la compétence d'Unia et de l'Institut pour l'égalité des hommes et des femmes, des voies de recours civiles, une répression pénale, l'indemnisation du préjudice, des mécanismes d'astreinte, et organise des actions en cessation.

508. – Bien qu'elles comportent quelques différences, les définitions du harcèlement dans ces différents instruments reprennent les mêmes caractéristiques que la loi de 2007 (distinction entre harcèlement fondé sur le sexe et harcèlement sexuel ; un seul comportement suffit ; absence d'élément intentionnel). Elles prévoient en outre des mesures d'aide aux victimes, de renversement de la charge de la preuve (dans le cadre de procédures civiles, mais pas dans le cadre de procédures pénales), de protection contre les mesures de représailles, etc. Lorsque le harcèlement est intentionnel ou lorsqu'une décision de justice n'est pas exécutée, des amendes et peines de prison sont applicables.

509. – Cependant, aucune de ces législations ne s'applique aux situations visées par la LBE qui, pour sa part, s'applique au harcèlement dans le cadre des relations de travail.

3) Le droit pénal social et la loi bien-être

510. – Dans le cadre de la relation de travail, les articles 119 à 122 du Code pénal social érigent en infraction les actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail et déterminent les sanctions applicables. Comme nous l'avons vu dans le chapitre 3, les définitions retenues par la législation bien-être, qui sont celles qui sont reprises dans le Code pénal social, ne correspondent pas à celles du droit pénal général ni du droit antidiscrimination.

511. – Les définitions du harcèlement retenues par la législation bien-être, trop restrictives, ne sont pas compatibles avec le droit européen en vigueur lorsque les faits de harcèlement sont liés au critère protégé du sexe (directive 2002/73). Le droit européen pourrait être d'ailleurs directement invoqué par les victimes. Au demeurant, la loi est en cours de modification pour assurer sa mise en conformité avec le droit européen – notamment pour accorder une protection contre les représailles à des personnes qui dénoncent des faits de discrimination dont elles sont témoins.

512. – En vertu de l'article 119 du Code pénal social, est punie d'une sanction de niveau 4 (le plus sévère : emprisonnement de six mois à trois ans et d'une amende pénale de 600 à 6000 euros ou de l'une de ces peines seulement, soit d'une amende administrative de 300 à 3000 euros, avec les décimes additionnels), toute personne qui entre en contact avec les travailleur-euses lors de l'exécution de leur travail et qui, en contravention à la LBE, commet un acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail. Cette disposition vise tant l'employeur, qu'un-e collègue de travail, un-e étudiant-e, un-e fournisseur-euse, etc., pour autant que les faits se soient déroulés dans le cadre de l'exécution du contrat de travail (cette notion est interprétée

largement par la jurisprudence). Par conséquent, en principe, si l'acte a été commis en dehors des heures de travail, la sanction ne sera pas celle prévue par le Code pénal social mais celle reprise dans l'article 442*bis* du Code pénal mentionné *supra*.

513. – Une sanction est aussi prévue lorsque l'employeur ne prend pas ou ne respecte pas les mesures de prévention de la violence et du harcèlement moral ou sexuel au travail (voir *supra*, chapitre 4). En fonction de la gravité du manquement, l'employeur·euse est puni·e d'une sanction du niveau 1 (amende administrative de 10 à 100 euros), 2 (amende pénale de 50 à 500 euros, soit d'une amende administrative de 25 à 250 euros) ou 3 (amende pénale de 100 à 1000 euros, soit d'une amende administrative de 50 à 500 euros, avec les décimes additionnels).

4) Mesures transversales

Réparations

514. – La victime de harcèlement peut demander une indemnisation au titre du dommage physique et moral qu'elle a subi. Tant la LBE que les lois antidiscriminatoires prévoient la possibilité pour la victime de réclamer un dédommagement forfaitaire – ce qui lui évite de devoir prouver l'étendue de son dommage – plutôt que la réparation intégrale de son dommage.

Cessation du harcèlement

515. – Le tribunal peut donner l'ordre à l'auteur·e d'un acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail de mettre fin à ses comportements dans un délai déterminé et imposer à l'employeur des mesures pour faire en sorte qu'il soit mis fin aux comportements abusifs du ou de la travailleur·euse. Le non-respect de la décision judiciaire est sanctionné ; plus précisément, toute personne qui ne met pas fin à la violence ou au harcèlement moral ou sexuel au travail dans le délai fixé par le tribunal peut se voir infliger une sanction pénale qui diffère selon les législations.

Allègement de la charge de la preuve

516. – Les lois antidiscriminatoires ainsi que la LBE (art. 32 undecies) prévoient un renversement (ou un allègement) de la charge de la preuve en faveur des victimes. La victime doit apporter un « commencement de preuve » et il appartient ensuite à l'auteur·e présumé·e de prouver son innocence. Cette règle est issue du droit européen. Il s'agit là d'une dérogation au principe selon lequel c'est la victime présumée qui doit démontrer la culpabilité de l'auteur·e. Elle est justifiée par la situation particulière dans laquelle se trouve la victime de harcèlement, dont on considère que la parole est peu audible. À l'heure actuelle, en Belgique, ce partage de la charge de la preuve ne s'applique pas dans le cadre de procédures pénales (décisions de la Cour européenne des Droits de l'Homme dans le sens d'un partage de la charge de la preuve).

Protection contre les mesures de représailles

517. – Comme détaillé au chapitre précédent, dans les situations de harcèlement fondé sur le sexe ou de harcèlement sexuel, les victimes et les témoins bénéficient de d'une protection contre les mesures de rétorsion que pourrait infliger l'employeur-euse.

Accompagnement des victimes

518. – De même, comme expliqué *supra*, lorsque le harcèlement est lié à un « critère protégé », l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes ou Unia, selon le critère, peut accompagner les victimes, se constituer partie civile, voire, dans certains cas, introduire une action sans le consentement de la victime. D'autres organisations disposent des mêmes possibilités (organisations représentatives des travailleur-euses ou organisations féminines, par exemple).

b. L'inspection du Contrôle du bien-être au travail

519. – Plutôt que d'opter directement pour la voie judiciaire, le ou la travailleur-euse peut décider d'attirer l'attention de l'inspection sociale. Ceci peut déboucher ensuite, ou non, sur des poursuites judiciaires au pénal telles que celles qui viennent d'être décrites.

520. – L'inspection du Contrôle du bien-être au travail est l'inspection compétente pour veiller au respect de toute la législation relative au bien-être des travailleur-euses. Elle peut donner des avertissements, mettre en demeure l'employeur de régulariser la situation dans un délai déterminé si elle constate une infraction et prescrire certaines mesures plus particulières. Si, malgré son intervention, l'infraction à la législation persiste, l'inspection peut dresser un procès-verbal la constatant qui est transmis à l'Auditorat du travail.

521. – Elle peut être saisie directement par le ou la travailleur-euse dans certains cas (par exemple si les procédures internes ne sont pas conformes à la législation) mais, en principe, la plainte du ou de la travailleur-euse ne sera recevable que si sa demande d'intervention psychosociale formelle (à ce sujet, voir *infra*) n'a pas abouti ou n'a pas été traitée conformément à la législation.

522. – En cas de demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, le ou la CPAP doit, dans deux cas, saisir lui-même ou elle-même l'inspection sans demander l'accord du ou de la travailleur-euse :

- lorsqu'il ou elle constate, avant de remettre son avis, que l'employeur n'a pas pris de mesures conservatoires nécessaires ou que celles-ci ne sont pas appropriées ;
- lorsqu'il ou elle constate, après avoir remis son avis, (1) que l'employeur n'a pas pris de mesures ou n'a pas pris de mesures appropriées et qu'il y a un danger grave et immédiat pour le ou la travailleur-euse (par exemple, une dépression dont les signes sont déjà présents) et (2) que la personne mise en cause est l'employeur ou fait partie du personnel de direction.

523. – Cette obligation du ou de la CPAP n'exclut pas que le ou la travailleur-euse lui-même ou elle-même saisisse l'inspection dans ces cas (et bénéficie ainsi de la protection).

c. La plainte à l’Auditorat du travail

524. – Le ou la travailleur·euse peut, s’il ou si elle le souhaite, porter directement plainte devant l’Auditorat du travail, qui est le ministère public compétent en matière de droit pénal social, dans l’intention d’engager des poursuites pénales contre son employeur ou la personne dont il ou elle estime qu’elle a posé des actes contraires au droit du bien-être incriminés dans le Code pénal social (voir *supra*).

d. La médiation

525. – Les modes alternatifs de règlement, tels qu’une médiation entre l’auteur·e et la victime présumée, ne sont pas recommandés pour les situations de violence ou de harcèlement, compte tenu de l’asymétrie que crée par hypothèse entre les parties la situation même de harcèlement. En aucun cas, ils ne devraient être imposés à la victime. La loi interdit d’ailleurs expressément dans certains cas le recours aux procédures d’arbitrage, dont les décisions sont frappées de nullité.

526. – Cependant, la médiation – qui, donc, ne devrait jamais être imposée à une victime présumée – présente l’avantage d’être plus rapide, moins coûteuse qu’une procédure en justice et permet, contrairement à cette procédure, d’aboutir à un accord qui répond aux intérêts de toutes les parties. L’accord de médiation peut être homologué par un·e juge.

527. – La médiation, visée par les articles 1723/1 à 1737 du Code judiciaire, est un processus volontaire de concertation selon lequel des parties en conflit peuvent tenter de régler leur différend à l’amiable en passant par un·e médiateur·trice agréé·e – un tiers impartial – choisi par elles, qui va tenter de concilier les points de vue à partir d’outils de communication spécifiques. La médiation peut avoir lieu en dehors d’une procédure judiciaire ou être ordonnée par un·e juge, avec l’accord des parties. Une liste de médiateur·rices est disponible en utilisant une fonction de recherche sur le site web de la Commission fédérale de médiation. En principe, la Fédération Wallonie-Bruxelles devait créer un service de conciliation, notamment pour la situation des étudiant·es victimes de harcèlement dans le cadre de l’enseignement (art. 60 du décret de 2008), mais nous n’avons pas trouvé ce service.

e. Le recours à la justice restaurative

528. – Notons qu’aujourd’hui, des modalités de justice dite « restaurative » ou « restauratrice » se développent, surtout dans des situations où les violences, notamment de genre, revêtent un caractère collectif et structurel. Ces dispositifs prennent acte d’une relative inefficacité des voies répressives conventionnelles : taux de sanction très bas, faible valeur exemplaire de la sanction, ou encore incapacité de la sanction à restaurer le lien social, et peuvent aussi être envisagées en complément des modes conventionnels. Elles peuvent répondre à la demande de reconnaissance des victimes, qui est parfois prioritaire dans l’intention de leur action, mais aussi à une nécessité fondamentale, au sein de la communauté universitaire, d’une prise de conscience d’une injustice séculaire et structurelle, d’une part, et de reconstruction collective d’un climat de confiance et de respect, d’autre part.

f. Synthèse

529. – Il convient donc, dans chaque situation, de vérifier quel est le droit applicable, compte tenu des faits concernés (au vu des variations dans les définitions), d'éléments territoriaux (comme on l'a dit *supra*, il n'est pas clair, par exemple, si c'est le siège de l'employeur, le lieu de l'exécution du contrat ou de commission du délit qui détermine le droit applicable dans le cas des lois antidiscriminatoires qui diffèrent selon les entités de l'Etat fédéral), des situations en cause (relation de travail ou non), et des qualités respectives de l'auteur-e et de la victime. Et de garder en tête que, selon la voie choisie, la définition du harcèlement, les procédures et les sanctions varient. Comme nous l'avons souligné en introduction, cette complexité du droit belge en matière de harcèlement, voire ses contradictions, nuisent à la sécurité juridique tant des victimes que de leur employeur et des auteur-es.

530. – L'on peut cependant résumer comme suit le droit applicable et les voies de recours ouvertes selon les situations :

Situation	Procédures	Droit applicable
Relation de travail	Médiation	
	Inspection sociale	Droit pénal social LBE
	Juridictions du travail	LBE Droit antidiscrimination
	Juridictions pénales	Droit pénal social (chambres sociales) Droit pénal
	Juridictions civiles	Droit pénal social LBE Droit civil
Dans le cadre de l'enseignement (harcèlement par un-e enseignant-e)	Médiation	
	Juridictions pénales	Droit pénal Droit antidiscrimination
	Juridictions civiles	Droit antidiscrimination Droit civil
Autres situations	Médiation	
	Juridictions pénales	
	Juridictions civiles	
	Juridictions pénales	Droit pénal
	Juridictions civiles	Droit civil

6.2. Le cadre légal des procédures internes

531. – Les procédures internes qui conduisent à des mesures, provisoires ou définitives, à l'égard de l'auteur-e sont encadrées par différentes législations : la réglementation du bien-être au travail (a) et la loi sur le règlement de travail qui encadre le droit disciplinaire de l'employeur (b).

a. La réglementation du bien-être au travail

532. – Nous avons précisé plus haut les faits de harcèlement visés par la LBE (« violence », « harcèlement moral au travail » et « harcèlement sexuel au travail » – art. 32ter). Nous avons aussi souligné que ces définitions ne sont pas conformes à la directive 2006/52 et que des modifications sont envisagées, qui devraient aligner ces définitions sur celles du droit antidiscrimination.

533. – Nous avons également rappelé *supra* que le dispositif de gestion dynamique des risques permet aux travailleur-euses qui estiment avoir subi un dommage physique ou psychique de porter à la connaissance de l'employeur, par différentes voies, les faits problématiques. L'objectif premier est d'assurer une prise en charge précoce de ces problèmes, pour éviter que les situations deviennent insolubles ou évoluent en hyperconflits. L'employeur adopte les mesures appropriées et, lorsque la gravité des faits l'exige, les mesures conservatoires nécessaires, le cas échéant sur la base des propositions faites par le ou la CPAP (cas d'une intervention formelle). Comme nous l'avons souligné plus haut, le ou la CPAP est tenu-e de saisir l'inspection sociale lorsque l'employeur ne prend pas les mesures conservatoires nécessaires ou qu'il n'a pas pris de mesures ou les mesures appropriées, et qu'il existe un danger grave et immédiat pour le ou la travailleur-euse ou lorsque la personne mise en cause est l'employeur ou fait partie du personnel de direction. Ces obligations de l'employeur sont sanctionnées par le Code pénal social (voir *supra*).

534. – Quelle que soit la voie choisie, c'est l'employeur qui porte la responsabilité finale de l'adoption des mesures adéquates. Une fois informé, il lui appartient de prendre toutes les mesures nécessaires pour éliminer le danger et pour prévenir et limiter le dommage. De ces principes, on peut déduire que l'employeur peut, et doit dans certains cas, adopter des mesures disciplinaires, dont la mise en œuvre permettra d'éviter un sentiment d'impunité. Il est dès lors important, en tant que responsable, qu'il se positionne et communique de manière claire et visible sur l'enjeu du harcèlement et sur les conséquences pour les auteur-es. C'est plus vrai encore pour les situations de harcèlement discriminatoire que la loi punit plus sévèrement.

b. La loi sur le règlement de travail et le droit disciplinaire de l'employeur

535. – Dans le secteur privé, l'employeur est autorisé à établir dans le règlement de travail un certain nombre de sanctions qui peuvent être infligées aux travailleur-euses. La loi du 8 avril 1965 instituant le règlement de travail énumère une série de mentions obligatoires, dont les pénalités, le montant et la destination des amendes et les manquements qu'elles sanctionnent, ainsi que les recours ouverts aux travailleur-euses concernant ces pénalités (art. 6, par. 1^{er}, 6^o).

536. – Seul le règlement de travail peut déterminer ces aspects, et tous ces aspects doivent y figurer, selon les procédures prévues dans la loi (art.16).

537. – Les pénalités doivent être notifiées par l'employeur ou son préposé-e à ceux ou celles qui les ont encourues au plus tard le premier jour ouvrable suivant celui où le manquement a été constaté (art. 17), et ce à peine de nullité. Cependant, lorsque le ou la travailleur-euse a introduit une demande formelle pour violence ou harcèlement,

l'employeur ne peut constater au plus tôt ce manquement que lorsqu'il ou elle aura reçu le rapport du ou de la CPAP.

538. – Enfin, avant la date du plus proche paiement de la rémunération, l'employeur est tenu d'inscrire la pénalité appliquée dans un registre contenant, en regard des noms des travailleur·euses qui en font l'objet, la date, le motif ainsi que la nature de la pénalité et le montant de celle-ci, s'il s'agit d'une amende. Le registre doit être produit à toute réquisition des fonctionnaires et agent·es compétent·es.

539. – Le règlement doit prévoir un recours ouvert aux travailleur·euses qui ont une réclamation à formuler ou des observations et contestations à présenter au sujet des pénalités qui leur ont été notifiées.

540. – Rappelons qu'à l'UCLouvain, dans le respect du droit applicable, le statut du personnel et le droit disciplinaire doivent s'aligner autant que possible sur celui du personnel des universités publiques.

541. – Le décret prévoit, à son article 48, que « *toute discrimination commise par un membre du personnel statutaire peut en outre donner lieu à une procédure disciplinaire conformément aux dispositions applicables au personnel statutaire* ». Bien que le personnel de l'UCLouvain ne relève pas du « personnel statutaire », on doit considérer, par analogie, que le droit disciplinaire et le pouvoir disciplinaire de l'employeur peuvent trouver à s'appliquer. En particulier, des manquements aux devoirs de l'enseignant·e et/ou de tout membre du personnel de l'UCLouvain vis-à-vis des étudiant·es peuvent être considérés comme une atteinte à la dignité de la fonction¹⁰².

542. – Une première analyse des règlements disciplinaires de l'UCLouvain indique une dispersion des mesures disciplinaires dans différents textes. Un règlement commun figure à l'annexe 10 du Règlement de travail alors que d'autres dispositions figurent dans les chapitres du règlement consacrés aux différents corps et que des dispositions particulières éparses se retrouvent dans les statuts des corps. La mise à jour de ces différents règlements ne semble pas coordonnée, ce qui aurait déjà donné lieu à l'annulation de procédures disciplinaires. L'ensemble donne une impression de manque de clarté et présente un risque d'infraction compte tenu des mentions qui doivent figurer obligatoirement dans le règlement de travail selon la loi de 1965 sur le règlement de travail (et dès lors être obligatoirement soumises au Conseil d'entreprise). Il n'est pas heureux que la lettre et l'esprit du droit social soient contournés en permettant que des dispositions aussi essentielles pour les droits et devoirs de chaque travailleur·euse soient confiées à une négociation avec les corps plutôt qu'au Conseil d'entreprise.

543. – Prenons un exemple concret. Pour le corps scientifique, il existe principalement deux textes réglementaires : le Règlement du travail et le Règlement administratif des membres du corps scientifique (ci-après, « le RAMCS »). En ce qui concerne le disciplinaire, c'est le premier texte qui prime sur le RAMCS qui n'est pas à jour, ce qui a, par le passé, créé un vice de procédure. Les boursier·es sont soumis·e également au règlement de travail de l'Université. Or celui-ci renvoie, pour la partie disciplinaire, vers le RAMCS.

544. – Par ailleurs, d'un point de vue légistique, le règlement disciplinaire repris en partie dans et pour l'essentiel en annexe du règlement de travail est lui-même peu lisible : nombreux renvois (à des dispositions légales, à d'autres articles), dispositions dans des chapitres relatifs à chacun des corps, et dispositions communes renvoyées en annexe.

545. – Enfin, les auditions ont montré que le règlement disciplinaire reste mal connu. Il est très difficile d'accès sur le site de l'UCLouvain et un rapide sondage montre que de nombreux membres du personnel ne se souviennent pas de l'avoir reçu et signé. Le problème se pose avec davantage d'acuité dans le cas du personnel assimilé (FNRS).

c. Le pouvoir disciplinaire de l'UCLouvain vis-à-vis de ses étudiant-es

546. – Pour analyser la portée du pouvoir disciplinaire de l'UCLouvain vis-à-vis de ses étudiant-es, qui peut être mobilisé pour assurer le respect des obligations de protection des étudiant-s précité-es, il faut distinguer les actes pour lesquels l'UCLouvain agit comme autorité administrative (c'est-à-dire lorsqu'elle « *prend des actes administratifs unilatéraux qui lient les tiers* »¹⁰³) de la relation contractuelle qui existe entre l'UCLouvain et ses étudiant-es : « *De manière générale, les étudiants qui choisissent de faire leurs études dans un établissement d'enseignement universitaire libre, fût-il subventionné, se trouvent placés dans une situation contractuelle de manière telle que les contestations qui y ont trait relèvent en principe de la compétence exclusive des cours et tribunaux de l'Ordre judiciaire* »¹⁰⁴.

547. – Le pouvoir disciplinaire de l'UCLouvain s'inscrit, dans la plupart des cas, dans le cadre de la relation contractuelle entre l'Université et ses étudiant-es. En ce sens, l'UCLouvain n'agit pas comme autorité administrative lorsqu'elle adopte une sanction proprement disciplinaire au terme de la procédure disciplinaire. Le Conseil d'Etat considère ainsi que des sanctions disciplinaires « *s'inscrivent dans le cadre de la relation contractuelle acceptée par le requérant lors de sa demande d'inscription et à laquelle il a été mis fin en raison d'une faute grave. Ils ne produisent d'effets qu'entre les parties à ladite relation contractuelle dès lors que le requérant demeure libre de s'inscrire auprès de tout autre établissement d'enseignement supérieur pour la poursuite de son cursus* »¹⁰⁵. Notons également que l'UCLouvain n'agit pas comme autorité administrative, mais comme co-contractant, lorsqu'elle met fin à la relation contractuelle existant dans le cadre d'un doctorat¹⁰⁶. Dans ces cas, les juridictions de l'ordre judiciaire sont compétentes. Il serait néanmoins nécessaire d'investiguer plus avant la portée des prérogatives de l'UCLouvain vis-à-vis de ses étudiant-es, sur le plan tant des obligations qu'elle peut leur imposer que du pouvoir disciplinaire.

d. Réflexions relatives à la qualité des protagonistes dans le contexte de l'UCLouvain

548. – Voyons le tableau suivant :

Auteur -> Victime	Personnel et assimilé-es (FNRS)	Étudiant-es stagiaires	Tiers étudiant-es	Autres tiers
Personnel	LBE Droit disciplinaire (règlement de travail)	Voir ci-dessous	Droit disciplinaire (décret) LBE (registre du fait de tiers)	LBE (registre de faits de tiers) Clause contractuelle
Étudiant-es stagiaires	Voir ci-dessous			
Tiers étudiant-es	Droit disciplinaire (règlement de travail et décret de 2008) Procédure interne LBE (facultatif)		Droit disciplinaire (décret)	Clause contractuelle
Autres tiers	Droit disciplinaire (règlement de travail) Procédure interne si travaille en permanence chez l'employeur (art. 1.3-43 Code bien-être) Procédure interne si contrat (facultatif)		Droit disciplinaire (décret)	

549. – Plusieurs lois régissent la répression des auteur-es internes à l'université et doivent être articulées en fonction des qualités respectives des auteur-es et des victimes.

550. – Comme nous l'avons déjà observé, nonobstant la qualité de la victime, la violence ou le harcèlement peuvent être :

- soit le fait de membres du personnel et des personnes qui y sont assimilé-es (FNRS et étudiant-es stagiaires qui effectuent un stage à l'UCLouvain, notamment) ;
- soit le fait de tiers (dont les étudiant-es).

Selon la qualité de l'auteur-e et de la victime, la procédure diffère. On constate cependant, dans le tableau ci-dessus, que c'est la qualité de l'auteur-e qui détermine le droit et les procédures applicables en matière de répression, alors que nous avons vu dans les chapitres précédents qu'en matière de prévention, de protection et d'accompagnement des victimes, c'est plutôt la qualité de la victime qui détermine le choix des mesures à adopter (à l'exception toutefois des mesures provisoires).

551. – Lorsque l'auteur-e est membre du personnel ou assimilé-e, le droit du travail (règlement de 1965 sur le règlement du travail) encadre ses droits et devoirs dans le cadre d'une procédure disciplinaire et ce, quelle que soit la qualité de la victime. Si la

victime est membre du personnel (ou assimilée), la LBE déploie en outre sa protection et ses procédures de recours. Soulignons que lorsque les membres du personnel scientifique sont aussi étudiant-es (le cas des doctorant-es), c'est la qualité de membres du personnel qui prévaut pour déterminer le droit applicable, ainsi que le SPF Emploi nous l'a explicitement confirmé lors de son audition.

552. – Lorsque l'auteur-e est un « tiers » (par exemple un-e étudiant-e), qui ne travaille pas sous l'autorité de l'employeur, la LBE organise au bénéfice du personnel de l'entreprise qui serait victime, un « registre de faits de tiers » dans lequel les travailleur-euses ou assimilé-es peuvent inscrire les faits imputables, entre autres, à des étudiant-es, et qui sont portés – éventuellement de manière anonyme – à la connaissance de l'employeur (voir *supra*). Si le tiers auteur-e est un-e étudiant-e, et quelle que soit la qualité de la victime, il appartient en outre à l'UCLouvain de préciser le droit et la procédure disciplinaire applicables.

553. – Lorsque l'auteur-e est étudiant-e stagiaire, il ou elle est assimilé-e aux travailleur-euses de l'entreprise qui l'occupe. Cette occupation se déroule dans le cadre d'une convention entre les trois parties. La situation varie donc si c'est l'UCLouvain qui occupe l'étudiant-e stagiaire (assimilation au personnel de l'UCLouvain) ou si c'est l'entreprise tierce (assimilation au personnel de cette entreprise). La loi prévoit un échange d'informations entre l'établissement d'enseignement et l'entreprise où se déroule le stage, ce qui donne un levier à l'UCLouvain pour obtenir des informations sur les risques de harcèlement (Code du bien-être au travail, Livre X, titre IV). Cependant, la loi de 1965 sur le règlement de travail, en ses dispositions relatives à l'autorité disciplinaire, exclut de son champ d'application les docteur-es en médecine, dentistes, pharmacien-nes et étudiant-es stagiaires se préparant à l'exercice de ces professions (art. 2, 5°).

554. – La qualité de la victime joue également un rôle. Ainsi, la LBE ne s'applique pas quand la personne présumée harceleur-e est membre du personnel et la personne présumée harcelée un-e étudiant-e, alors que le droit disciplinaire du personnel demeure d'application dans ce cas.

555. – Par ailleurs, l'art. 1.3-43 du CBE prévoit que :

« Le travailleur d'une entreprise extérieure visée à la section 1re du chapitre IV de la loi, qui estime être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail de la part d'un travailleur d'un employeur dans l'établissement duquel il exécute de façon permanente des activités peut faire appel à la procédure interne de l'employeur auprès duquel ces activités sont exécutées.

Lorsque des mesures de prévention individuelles doivent être prises vis-à-vis d'un travailleur d'une entreprise extérieure, l'employeur chez qui sont exécutées les activités de façon permanente prendra tous les contacts utiles avec l'employeur de l'entreprise extérieure pour que les mesures puissent effectivement être mises en œuvre. »

Cette disposition ne vise pas le personnel « assimilé » au personnel de l'employeur (comme les chercheur-euses FNRS), mais vise notamment certain-es sous-traitant-es, par exemple le personnel d'entretien à l'UCLouvain. Dans les autres cas, si un contrat est conclu entre la personne privée et l'employeur, ce contrat peut prévoir que la

procédure interne soit applicable. Ce n'est pas légalement obligatoire et relève de l'initiative de l'employeur.

556. – Compte tenu de ces préalables, il semble qu'il faille répondre négativement à la question de savoir si une procédure unique devrait s'appliquer pour tous les corps de l'Université. En effet, d'une part, le droit disciplinaire applicable au personnel et aux étudiant-es ne sera pas identique. D'autre part, la protection des victimes et les procédures de signalement sont régies par la LBE lorsque la victime est membre du personnel, ce qui n'est pas le cas pour les victimes étudiantes. Toutefois, rien n'empêche – et il est même recommandé – d'assurer un parallèle entre les deux règlements partout où cela se justifie, notamment dans la définition des faits incriminés et leur échelle de gravité.

557. – Together comme « guichet unique » ne semble donc pas la solution adéquate pour accueillir formellement les plaintes du personnel, d'une part, pour les raisons évoquées et, d'autre part, parce que le dispositif légal – même s'il est sujet à critiques – prévoit un arsenal de voies de recours pour le ou la travailleur-euse victime, qui ne peuvent être vidés de leur substance par l'orientation des plaintes du personnel vers un recours non prévu par la loi. Il est à noter que cette conclusion, qui concerne donc des aspects techniques, n'empêche cependant pas, en façade, que le dispositif de communication et l'« expérience utilisateur-trice » soient communs au personnel et aux étudiant-es (pour des raisons de clarté et d'efficacité mais aussi de cohérence et d'unité vis-à-vis d'un phénomène dont le caractère inacceptable est commun à toutes catégories de personnes), par exemple via un même nom de dispositif, une même « baseline », un même site web, une même campagne d'information, etc., à charge dans ce cas, dès la prise de contact des victimes présumées et avant le dépôt formel de toute plainte, de simplement prévoir un dispatching entre les situations et procédures.

6.3. Analyse des procédures internes

558. – Nous avons observé plus haut que la qualité de l'auteur-e est déterminante pour identifier les recours internes possibles en vue d'obtenir une sanction de son comportement. Nous examinons dans un premier temps les situations où l'auteur-e fait partie du personnel de l'université (a), avant de nous attacher aux situations où il ou elle est étudiant-e (b) ou une tierce personne (c).

a. L'auteur-e est membre du personnel ou assimilé-e

1) Les différents modes de saisine

559. – En cas de situations graves et urgentes de violences sexuelles, les intervenant-es adéquat-es sont :

- les secours (policiers ou médicaux) – numéro 112 ;
- le CPVS.

560. – Par ailleurs, observons que certaines situations ne permettent pas d'utiliser ces mécanismes de la procédure interne :

- les personnes qui font état de harcèlement ou de violences subies alors qu'elles ne sont plus membres du personnel. Ce sont soit des personnes qui, « échappant » enfin à la situation, témoignent pour les suivantes, soit des personnes qui ont eu besoin d'un délai pour accepter leur réelle position de victime, soit encore des personnes qui, à un moment donné de leur vie, par exemple après un licenciement, ont besoin de régler des comptes. Elles pourraient potentiellement être auditionnées par le ou la VRPP en tant que témoins sans que ce dernier ou cette dernière ait toujours la possibilité d'entamer une quelconque action concrète liée au fait, en raison des délais de prescription. Cela ne veut pas dire que le fait sera simplement « balayé » ;
- le positionnement très particulier et délicat des boursier-es. Techniquement, ils et elles ont la possibilité d'utiliser la procédure interne ; cependant leur situation délicate et liée à un-e promoteur-trice peut les retenir d'intenter une action claire. Nous abordons plus loin ce public particulier.

Recours disciplinaire

561. – Dans les situations où le ou la travailleur-euse plaignant-e décide de s'adresser directement à l'employeur dans le cadre d'un recours disciplinaire, la plainte est adressée au ou à la VRPP qui en est le dépositaire.

562. – Cependant, les étudiant-es qui se plaignent d'un harcèlement du fait d'une personne membre du personnel doivent s'adresser au ou à la VRAE, qui transmet la plainte au ou à la VRPP (la procédure inverse est prévue lorsque la victime est membre du personnel et l'auteur-e est étudiant-e), sans qu'aucun règlement ne définisse les règles de ce mode de saisine et de l'examen de la recevabilité de la plainte dans ce cas. Ce mode de saisine ne semble ni clair ni cohérent. Les voies de recours devraient être clairement identifiées à l'aune du critère de la qualité de l'auteur-e.

563. – Le ou la VRPP doit contacter la personne incriminée et dispose de trois mois pour statuer, dans le cadre d'une décision motivée, de l'instruction de la plainte ou non par la commission d'instruction disciplinaire.

564. – L'actuel VRPP prend le parti d'avoir presque systématiquement recours à la commission disciplinaire tant il est difficile de statuer seul-e dans les questions de relations interpersonnelles. Cependant, on constate que l'actuel VRAE, lui, n'a recours à la commission disciplinaire qu'avec parcimonie.

565. – Le fonctionnement de cette procédure est expliqué dans le règlement du travail de l'UCLouvain, dont l'annexe 10 qui décrit le règlement de la procédure disciplinaire est applicable à l'ensemble du personnel.

La ligne hiérarchique

566. – Le ou la travailleur-euse peut directement s'adresser à l'employeur – notamment dans le cadre d'un recours disciplinaire – ou aux membres de la ligne hiérarchique.

567. – Nous avons déjà souligné que la ligne hiérarchique est difficile à identifier. Par ailleurs, les responsables hiérarchiques, surtout du corps académique, dans le cadre

d'une plainte déposée par un·e (post)doctorant·e par exemple, tendent à ne pas encourager la procédure de plainte formelle.

La commission doctorale pour les conflits entre doctorant·e et promoteur·rice

568. – On observe que, dans le cas de conflit entre doctorant·e et promoteur·rice, les commissions doctorales de domaine sont compétentes, selon le règlement du doctorat :

« 2.2.7. Tout conflit entre le doctorant et l'un de ses promoteurs ou son comité d'accompagnement est du ressort de la commission doctorale du domaine concerné, ou, lorsque plusieurs commissions doctorales sont impliquées, de celle désignée comme principale ; les décisions de la commission doctorale du domaine concerné peuvent faire l'objet d'un appel auprès de la commission doctorale de l'UCL. »

569. – Ceci entre potentiellement en contradiction avec le règlement du travail, dans une situation de harcèlement. Par ailleurs, les membres de la commission doctorale ne sont pas formé·es pour recevoir des plaintes pour harcèlement sexuel et pourraient, par exemple, contraindre les parties à une médiation (ce qui est interdit, comme expliqué *supra*).

Le CPPT et les délégué·es syndicaux·ales

570. – Outre la possibilité de s'adresser directement à l'employeur ou aux membres de la ligne hiérarchique, le ou la travailleur·euse peut aussi s'adresser à un·e membre du CPPT.

571. – Le CPPT joue un rôle charnière puisqu'il peut à la fois recevoir des plaintes des travailleur·euses ainsi que des informations de la ligne hiérarchique, de ses membres et de l'employeur et faire remonter une série de situations vers celui-ci, rendre un avis sur toutes les questions de sa compétence, et même désigner une délégation pour se rendre immédiatement sur place, lorsqu'il y a des risques graves pour lesquels le dommage est imminent (voir CBE, Livre 2, titre 7).

572. – Une rencontre avec le CPPT et l'examen du compte-rendu des réunions de celui-ci depuis 2006 semblent cependant indiquer que ce mode de saisine est relativement peu fréquent, que le harcèlement au travail n'est pas toujours considéré comme une priorité (aux côtés d'autres risques professionnels comme les accidents du travail par exemple), et que le sujet est trop peu soulevé dans cette enceinte, tant à titre général qu'à titre particulier.

573. – À l'UCLouvain, il arrive que les membres de la délégation syndicale saisi·es d'une plainte la renvoient directement vers le ou la VRPP afin de solliciter l'intervention de l'employeur·euse (pourvu que le ou la plaignant·e marque son accord formel sur cette voie). De même, les délégué·es syndicaux·ales optent, selon les cas, pour une information de l'employeur dans le cadre de réunions mensuelles.

La procédure d'intervention psychosociale formelle

574. – À l'issue d'un premier entretien avec le CESI ou si une demande d'intervention informelle a échoué, le ou la travailleur·euse peut, s'il ou elle le souhaite, introduire une demande d'intervention psychosociale formelle. À la différence de la demande psychosociale informelle, la demande formelle s'adresse à l'employeur dans des formes et procédures prescrits par la loi. En cas de harcèlement et de violence au travail, la demande est automatiquement considérée comme une demande à caractère principalement individuel même si la personne mise en cause a des comportements abusifs vis-à-vis d'autres personnes que le ou la demandeur·eresse. Ceci n'exclut pas la possibilité pour plusieurs personnes d'introduire une demande d'intervention psychosociale à caractère individuel à l'encontre d'un·e même auteur·e présumé·e.

575. – Les auditions menées par le Comité montrent que les PC semblent décourager l'introduction d'une demande d'intervention formelle (voir 6.2).

576. – Par ailleurs, de l'audition du CESI ressortent plusieurs points qui méritent attention :

- le harcèlement sexuel n'est pas compris dans l'analyse de risques psychosociaux générale ou annuelle effectuée par le ou la CPAP, ce qui entrave *de facto* la possibilité d'intervenir au niveau structurel selon une logique de prévention ;
- l'obligation de la CPAP d'informer la victime en toute transparence et exhaustivité sur la totalité de la procédure, le traitement du dossier, les mesures possibles ainsi que les avantages, les inconvénients et les risques cachés peut avoir pour effet de dissuader la victime de déposer une plainte. Par exemple, le ou la CPAP informe les victimes du risque que le fait de rendre compte des dysfonctionnements de la personne plaignante (comportements interpersonnels aberrants, manquements professionnels, etc.), qui pourtant découlent directement de sa situation de victime, pourraient offrir l'occasion à l'employeur de la licencier après la période de protection d'un an. La CPAP communique que cela ne s'est jamais produit à l'UCLouvain mais, venue à connaissance de cela, dans bien de cas la victime préfère ne pas s'exposer à un tel risque.

577. – Ces pratiques tendent cependant à dissuader les travailleur·euses de demander une intervention psychosociale formelle. Or, précisément, seule cette procédure permet d'enclencher la protection contre les représailles. De plus, cette attitude entraîne un phénomène de double victimisation car il est suggéré que leur discours pourrait être considéré comme non recevable car pas assez « solide » face aux auteur·es. Or, la difficulté de formuler leur problème est précisément une des caractéristiques des victimes de harcèlement et il appartient justement aux personnes de confiance ou à la CPAP de les accompagner à cet égard.

578. – Selon le Comité, ces éléments suggèrent que le ou la CPAP n'est pas suffisamment armé·e pour traiter de la manière la plus adéquate la prévention, la prise en charge et la protection des victimes de harcèlement sexuel et les violences de genre. Loin d'être imputables à des manquements individuels, le Comité pointe trois facteurs qui peuvent expliquer cette situation :

- le manque de formation spécifique en amont concernant ces questions (le master de spécialisation ne propose pas une formation pointue sur ces thèmes) ;
- le fait d'être lié·e aux procédures et protocoles fournis par le SEPPT qui sont vraisemblablement peu adaptés aux questions de harcèlement sexuel ainsi qu'au monde universitaire et à son fonctionnement ;
- le fait que le ou la CPAP se trouve dans une position entre-deux, pris·e par la difficulté de concilier l'application stricte de la procédure du CBE et la prise en compte de la situation difficile vécue par la victime qu'il ou elle reçoit.

Together

579. – Sur la page web du dispositif Together, il est écrit : « *Le signalement permet à l'UCLouvain de prendre connaissance de situations inacceptables et mettre en place des mesures pour éviter qu'elles ne se reproduisent. Ton témoignage peut se faire anonymement.* » Or, c'est tout le nœud du problème, puisque sans plainte et dans l'état actuel, il n'y a pas de garanties que des mesures puissent être prises, que le témoignage soit anonyme ou non.

580. – Une confusion porte sur le rôle de Together : cellule d'accompagnement des victimes ou organe de saisine pour les faits dont les étudiant·es (et le personnel ?) sont victimes ? Comme nous l'avons déjà évoqué dans le chapitre précédent, il semble essentiel de dissocier les deux aspects et de déterminer plus clairement les voies de recours disciplinaires selon la qualité des auteur·es présumé·es. Tant le mode de saisine formel du ou de la VRAE (auteur·e étudiant·e), que celui du ou de la VRPP (auteur·e membre du personnel) doivent être formalisés et précisément décrits, quelle que soit la qualité de la victime. Il nous semble que Together devrait se borner à recueillir les signalements et à orienter et accompagner les victimes dans l'accomplissement de leurs démarches.

Conclusions

581. – On peut d'emblée observer que seules deux méthodes permettent de saisir directement l'employeur d'une demande de mesures conservatoires ou de mesures disciplinaires à l'encontre de l'auteur·e présumé·e : (1) la plainte disciplinaire et (2) la demande d'intervention psychosociale formelle. Or, l'employeur dispose d'un nombre important d'autres canaux internes lui permettant de prendre connaissance de faits de violence et harcèlement fondés sur le genre – sans compter les plaintes dans le cadre de procédures externes, dont il a nécessairement connaissance s'il est impliqué –, ce qui pose la question de savoir s'il peut se saisir d'autorité de certaines situations dans le cadre de son pouvoir disciplinaire. La loi de 1965 sur le règlement de travail ne semble en tout cas pas s'y opposer.

2) Instruction de la plainte

582. – Nous avons observé plus haut que l'instruction de la plainte varie selon le mode de saisine choisi par la victime.

La demande d'intervention psychosociale formelle

583. – Si la victime recourt à la demande d'intervention psychosociale formelle, la procédure, très formalisée, est strictement encadrée par la LBE et il est indiqué de la reprendre intégralement dans le règlement de travail.

584. – C'est le ou la CPAP qui détermine la recevabilité de la demande : il ou elle peut refuser l'introduction de la demande si la problématique présentée par le ou la travailleur·euse ne contient manifestement pas de risques psychosociaux.

585. – Le ou la CPAP met l'employeur au courant du dépôt de la demande et de l'identité du ou de la demandeur·eresse ; il ou elle informe aussi l'employeur du fait que le ou la demandeur·eresse est protégé·e contre les représailles ; il ou elle n'envoie pas à l'employeur de copie de la demande elle-même et ne lui communique pas davantage l'identité de la personne mise en cause. Le ou la CPAP examine la situation de travail mentionnée par le ou la travailleur·euse et adresse un avis à l'employeur pour lui proposer des mesures d'intervention.

586. – Il ou elle met au plus vite la personne mise en cause au courant des faits qui lui sont reprochés, de sorte qu'elle puisse rassembler tous les éléments de réponse avant que les témoins ou toute autre personne soient entendu·es.

587. – Ensuite, l'employeur doit décider quelle suite il va réserver aux recommandations formulées par le ou la CPAP.

Plainte disciplinaire

588. – Si la victime saisit le ou la VRPP d'une plainte disciplinaire, c'est le droit disciplinaire, tel qu'il est repris dans le règlement de travail, qui s'applique et qui détermine les modalités de l'instruction. Celles-ci devront tenir compte des exigences légales et des droits de la défense de l'auteur·e présumé·e.

589. – En synthèse, le règlement disciplinaire de l'UCLouvain prévoit que le ou la VRPP dispose de trois mois après avoir été saisi de la plainte pour statuer sur sa recevabilité. S'il ou elle considère la plainte irrecevable, il ou elle communique cette décision à l'intéressé·e. Si la plainte est recevable, elle est transmise pour instruction à la Commission disciplinaire qui rend un avis motivé au ou à la VRPP au terme d'une procédure décrite dans le règlement.

590. – Le règlement précise dans un chapitre spécifique quels sont les droits de la défense. En revanche, les modes de prise en compte de la parole du ou de la plaignant·e pendant l'instruction ne sont pas précisés. *A priori*, après sa déclaration écrite, le ou la plaignant·e n'est plus entendu·e. Cela peut avoir pour effet de donner un sentiment de dépersonnalisation, voire d'affecter le sentiment d'appartenance à l'Institution. Il n'y a pas de débat contradictoire : la victime doit faire confiance dans l'utilisation de la plainte par la commission. Cela implique que la victime soit bien conseillée pour la rédaction du document qu'elle remettra.

591. – La commission d'instruction disciplinaire est composée de cinq personnes désignées par le Conseil d'administration sur proposition du Conseil rectoral :

- un·e membre du personnel académique en fonction complète, ayant le grade de professeur·e ordinaire ;

- un-e membre du personnel scientifique définitif ou à durée indéterminée ;
- un-e membre du personnel administratif et technique engagé-e à durée indéterminée.

592. – Il faut y ajouter :

- deux membres appartenant à la catégorie professionnelle de l'intéressé-e. Les six personnes (deux pour chaque catégorie) sont désignées par le Conseil d'administration en même temps que l'ensemble de la commission. Les deux membres de chaque catégorie participent aux travaux de la commission exclusivement pour les dossiers concernant une personne appartenant à leur catégorie professionnelle ;
- un-e conseiller-e juridique, sans voix délibérative, qui conseille la commission et en assure le secrétariat.

593. – Le mécanisme actuel consiste en une commission disciplinaire dont le fonctionnement repose sur des personnes (certes engagées dans leur mission) dont il ne s'agit pas du métier principal et dont certaines ne participent ni régulièrement (ces commissions ne sont pas si courantes) ni systématiquement puisque leur présence dépend du domaine auquel appartient la personne mise en cause. Il convient de réfléchir à un autre équilibre. À tout le moins, la présidence pourrait être assurée par un magistrat professionnel extérieur.

594. – Le mode de désignation des membres de la commission (désignation par le Conseil d'administration sur proposition du Conseil rectoral) ne garantit pas une apparence de neutralité de celle-ci. La voie d'une proposition par les corps à la suite d'une élection semble plus indiquée, si l'on n'opte pas pour une externalisation et une professionnalisation complète de ces commissions.

3) Mesures et sanctions

Mesures conservatoires

595. – Si les faits sont graves, le ou la CPAP va proposer à l'employeur des mesures conservatoires au cours de l'examen de la demande et, en tout cas, avant de remettre son avis à l'employeur. Ce dernier peut décider de suivre ou non ces propositions.

596. – L'article 5 du règlement disciplinaire prévoit, pour sa part, qu'à tout moment de la procédure, le ou la VRPP peut prendre à l'égard de l'intéressé-e les mesures d'ordre requises par l'intérêt du service. Sauf si l'urgence le requiert, ceci ne se peut qu'après l'audition de l'intéressé-e.

Médiation

597. – Sans préjuger de la gravité des faits qui amènent aux conclusions et aux recommandations, il peut être proposé de procéder à une médiation entre la victime et l'auteur-e (notamment lorsqu'il y a violence basée sur le genre). Or, il est parfois impossible pour la victime d'accepter d'être tout simplement en présence de l'auteur-e et encore moins d'imaginer une quelconque médiation. Il est important que l'employeur soit systématique dans ses processus en proposant la démarche et en actant l'impossibilité de la mettre en œuvre.

Sanctions

598. – L'employeur est autorisé à établir dans le règlement de travail un certain nombre de sanctions qui peuvent être infligées aux travailleur·euses :

- une condamnation morale : avertissement, blâme, remontrance écrite, etc. ;
- des peines matérielles : amende, refus d'une prime ou d'un avantage, etc. ;
- un changement de situation : suspension provisoire du contrat de travail, etc. ;
- la sanction peut même aller jusqu'au licenciement pour motif grave. Dans ce cas, l'employeur doit prouver que la faute est à ce point grave qu'elle ne lui permet plus d'avoir confiance dans les services du ou de la travailleur·euse. Si le fait est grave, clairement établi et que l'employeur peut enlever tout doute, la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail permet de mettre fin au contrat de l'auteur·e des faits pour motif grave. Cependant, le délai entre la réception de l'information (par le ou la VRPP) et la rupture de contrat est de seulement trois jours. Cela ne laisse pas forcément la possibilité de vérifier objectivement les faits. L'employeur doit prendre ses responsabilités et accepter éventuellement un recours auprès du tribunal du travail pour licenciement injustifié. Cette démarche n'est pas régulièrement celle privilégiée par l'UCLouvain qui, le plus souvent, préférera un licenciement motivé (et donc avec indemnisation). Par ailleurs, cela ne doit pas empêcher la victime présumée de déposer plainte à la police afin d'obtenir des poursuites pénales.

599. – Rappelons que :

- les sanctions doivent être prévues par le règlement de travail. Actuellement, elles sont prévues dans les chapitres consacrés à chacun des corps, avec de légères différences selon les corps, mais pas dans l'annexe 10 reprenant les dispositions communes. La raison de cette dissociation échappe d'autant plus que les sanctions ne semblent pas varier selon les corps tandis que ce processus légistique nuit fortement à la clarté du règlement disciplinaire ;
- les sanctions ne sont valables que si elles ont été communiquées à l'intéressé·e au plus tard le premier jour ouvrable suivant la constatation d'un manquement par l'employeur ou son ou sa mandataire (art. 17 de la loi de 1965 sur le règlement de travail). Cependant, dans l'hypothèse où le ou la travailleur·euse a introduit une demande formelle pour violence ou harcèlement, l'employeur ne peut constater au plus tôt ce manquement que lorsqu'il aura reçu le rapport du ou de la CPAP.

600. – Les sanctions doivent être proportionnelles à la gravité de l'infraction et ne doivent pas être nécessairement liées à une infraction précise.

601. – Il est admis que le statut du personnel de l'UCLouvain doit, dans la mesure du possible, s'aligner sur celui des universités publiques. Dans le secteur public, cinq peines disciplinaires peuvent être prononcées : le rappel à l'ordre, la retenue de traitement, le déplacement disciplinaire, la démission d'office et la révocation. Il serait utile de s'en inspirer, dans les limites et contraintes du droit du travail, pour le règlement disciplinaire de l'UCLouvain.

602. – Enfin, les sanctions doivent être inscrites dans un registre avant la date du prochain paiement de la rémunération. Ce registre mentionne le nom du ou de la

travailleur·euse intéressé·e, la date, la raison et la nature de la peine. Si la peine est une amende, son montant est également mentionné. Ce registre des décisions, rendues anonymes, est disponible pour les membres de la commission d'instruction disciplinaire (sanctions et classement sans suite). C'est un début pour garder une harmonie dans les sanctions qui seront appliquées en fonction des faits constatés.

603. – L'annexe 10 du règlement du travail qui organise la mise en œuvre des dispositions disciplinaires précise que le règlement « *s'applique à l'ensemble des membres du personnel de l'Université sans préjudice des dispositions particulières relatives aux membres du personnel du FRS-FNRS, aux membres des cadres d'intégration ex-ISA5 et ex-Marie Haps ainsi qu'aux boursiers* ». Cependant, lors des auditions, plusieurs témoignages ont donné à penser qu'il existe une différence de traitement selon que la personne mise en cause relève du personnel administratif et technique ou du personnel académique et que la volonté de sanctionner cette dernière catégorie de personnel n'est pas suffisamment présente. L'actuel VRPP a lui-même reconnu cette difficulté de l'Institution à prendre des sanctions à l'égard d'un·e académique. Les données manquent cependant pour monitorer ce problème.

604. – Dans la pratique, le personnel issu du cadre d'extinction (ex-Isa et ex-Marie-Haps) échappe au processus des sanctions disciplinaires. Le règlement applicable est celui de la Fédération Wallonie-Bruxelles qui est encore plus compliqué et lourd que le processus UCLouvain et qui externalise la gestion du problème alors que l'auteur·e présumé·e continue (en principe) de travailler.

605. – Le Comité a également eu connaissance de plusieurs situations dans lesquelles la panoplie de mesures adoptées tend à éloigner du lieu de travail le ou la plaignant·e plutôt que l'auteur·e présumé·e, ce qui conduit surtout à long terme à entraver la progression de carrière de la victime. Par ailleurs les procédures de nomination et de promotion ne tiennent pas compte des comportements de harcèlement des auteur·es, qui peuvent se voir maintenu·es dans leur cadre initial et promu·es à des fonctions de responsabilité, alors que la victime en a été définitivement écartée.

4) Délais et efficacité de la procédure disciplinaire

Prescription

606. – Actuellement, selon l'article 94 de LBE, l'action publique résultant des infractions de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail se prescrit par cinq ans à compter du fait qui a donné naissance à l'action. À plusieurs reprises, déjà, le législateur a envisagé de prolonger – de doubler – ce délai pour tenir compte du temps nécessaire aux victimes pour agir en justice, tenant compte de différentes raisons (état de choc, dépression, crainte de briser la loi du silence, peur des représailles, etc.). À l'Université, des doctorant·es et post-doctorant·es préfèrent déposer plainte après la remise du diplôme de doctorat, un nouveau contrat dans une autre université ou un changement d'emploi.

Administration de la sanction

607. – Par ailleurs, le délai pour sanctionner le ou la travailleur·euse est très court : 24 heures après avoir constaté les faits. Ce délai est prévu afin de protéger l'auteur·e présumé·e. Mais, dans le cadre de la demande d'intervention formelle, les faits ne peuvent pas être constatés avant que l'employeur ait reçu l'avis du ou de la CPAP et, de manière générale, il faut considérer qu'en matière de harcèlement, les faits ne peuvent être « constatés » avant que l'instruction soit terminée et que toutes les parties aient été entendues.

608. – À cet égard, le règlement de travail de l'UCLouvain ne semble pas conforme à la loi. D'une part, l'article 3 ne prévoit qu'un délai de six mois après le dernier fait pour que la plainte soit considérée comme recevable. D'autre part, si l'auteur·e n'a pas été sanctionné·e dans l'année qui suit « la prise de connaissance » par le ou la VRPP, il n'est plus possible de le sanctionner. La notion de « prise de connaissance des faits reprochés » nous paraît dangereuse, dans la mesure où elle ne renvoie pas explicitement au dépôt formel de la plainte et où l'on peut envisager que le ou la VRPP ait pu prendre connaissance du harcèlement bien avant le dépôt de la plainte elle-même.

609. – Non seulement cette double exigence ne nous paraît pas conforme à la législation en vigueur mais, de surcroît, elle rend presque impossible l'infliction d'une sanction aux auteur·es.

Absence de l'auteur·e présumé·e aux convocations

610. – Enfin, si le règlement précise à chaque étape que l'intéressé·e, bien que régulièrement convoqué·e, s'abstient sans empêchement légitime de se présenter, il ou elle est censé·e avoir été entendu, il semble qu'en pratique ces exigences n'aient pas toujours été appliquées et que les manœuvres dilatoires des auteur·es aient permis, dans certains cas, de dépasser le délai d'un an, rendant impossible l'administration d'une sanction.

Longueur de la procédure

611. – Dans le cadre d'une demande d'intervention psychosociale informelle, le ou la CPAP dispose de trois mois pour remettre à l'employeur son avis sur la situation de harcèlement. Ce délai peut être prolongé de trois mois maximum en cas de nécessité.

612. – Dans les deux mois suivant la remise de l'avis par le ou la CPAP, l'employeur doit communiquer les suites qu'il va réserver à la plainte au ou à la CPAP mais aussi aux travailleur·euses concerné·es. Lorsque l'employeur envisage de prendre des mesures individuelles vis-à-vis d'un·e travailleur·euse, il doit en informer ce ou cette travailleur·euse au plus tard un mois après avoir reçu l'avis du ou de la CPAP.

613. – La procédure de la demande de plainte formelle peut donc durer jusqu'à huit mois et sembler longue aux victimes en attente de solutions. Mais rappelons que, si la gravité des faits le requiert, le ou la CPAP propose à l'employeur des mesures conservatoires, avant même qu'il ou elle lui remette son avis.

614. – La longueur de la procédure disciplinaire est souvent vécue elle aussi comme difficile pour les victimes et les personnes incriminées. Pourtant, la limite de temps prévue dans le règlement pour effectuer les instructions nécessaires est plutôt courte (même s'il existe la possibilité de rallonger la période sur la base d'un avis motivé). Le seul délai qui semble trop long est le délai accordé au ou à la VRPP pour examiner la recevabilité de la plainte (trois mois). La durée nécessaire à la procédure invite à mettre en œuvre autant que possible les mesures provisoires de protection de la victime et de neutralisation éventuelle de l'auteur-e, si cela s'avère urgent et nécessaire, en parallèle avec la procédure de la LBE.

Effacement des sanctions

615. – Au bout d'un certain temps, les peines disciplinaires, à l'exception de celles qui produisent leurs effets définitivement, peuvent être effacées, ce qui implique qu'elles ne peuvent plus être prises en compte pour l'évolution de la carrière du ou de la travailleur-euse, notamment dans le cadre de promotions.

616. – L'article 11 du règlement de l'UCLouvain prévoit que l'effacement des sanctions disciplinaires se fait d'office après une période dont la durée est fixée à :

- un an pour le rappel à l'ordre ;
- trois ans pour le blâme ou la suspension disciplinaire ;
- cinq ans pour l'une de ces sanctions si elle est liée à des faits constatés de harcèlement moral ou harcèlement sexuel ou à des faits de violence au travail.

617. – Ce délai prend cours à la date à laquelle la sanction a été prononcée. Cet effacement n'a lieu que si aucune autre sanction disciplinaire n'a été prononcée pendant cette période. Notons que le règlement de l'UCLouvain est plus sévère en la matière que le droit disciplinaire applicable dans le secteur public, qui prévoit l'effacement après des périodes plus courtes¹⁰⁷.

618. – Le caractère automatique de l'effacement d'une sanction par le seul écoulement d'un délai est critiquable. En particulier dans le cadre d'infractions à caractère sexuel, il paraît justifié – précisément en raison du risque accru de récidive – d'ajouter à la condition de l'écoulement d'un délai l'obligation à charge de la personne sanctionnée de formuler une demande expresse de bénéficier d'un effacement de la sanction. Cette demande devrait faire l'objet d'un examen au cas par cas confié à la même instance que celle ayant prononcé la sanction.

Consignation par l'employeur de faits signalés, mais non traités

619. – Il est apparu à l'occasion d'une audition que le Rectorat tient un registre de faits signalés à l'encontre des travailleur-euses, y compris les faits non traités. Cette « liste noire » est transmise d'une équipe rectorale à l'autre. Or, l'inspection du travail a confirmé sans ambiguïté l'interdiction formelle de la tenue de tels registres qui ne comportent en outre aucune possibilité d'effacement.

5) Recours contre la décision

Demande d'intervention psychosociale formelle

620. – Dans le cas où l'employeur ne prend pas de mesures ou lorsque le ou la travailleur·euse n'est pas d'accord avec celles-ci, le ou la travailleur·euse peut se diriger vers la Direction générale du contrôle du bien-être au travail.

621. – Nous avons vu dans le point dédié aux procédures externes que le ou la CPAP *doit*, dans certains cas, faire appel à l'inspection du bien-être au travail.

Droit disciplinaire

622. – Alors que la loi sur le règlement de travail prévoit que le règlement doit prévoir un recours ouvert aux travailleur·euses qui ont une réclamation à formuler ou des observations et contestations à présenter au sujet des pénalités qui leur ont été notifiées, l'article 10 du règlement disciplinaire limite ce recours à une seule situation : lorsque la sanction proposée par le ou la VRPP doit, si elle est confirmée par l'autorité hiérarchique compétente, conduire au licenciement de l'intéressé·e, ce dernier ou cette dernière peut saisir la chambre de recours dans un délai de sept jours calendrier à dater de la notification de la proposition. Le recours, écrit, ne peut porter que sur :

- un vice de procédure ;
- la non prise en considération manifeste d'un des arguments développés devant le ou la VRPP ou devant la commission d'instruction disciplinaire ;
- une proposition de licenciement qui diverge de l'avis rendu par la commission d'instruction disciplinaire.

623. – Notons qu'une procédure de révision de la décision est prévue, au bénéfice de l'auteur·e présumé·e, mais pas au bénéfice de la victime.

6) Constats et recommandations générales concernant les étudiant·es et les doctorant·es

624. – Le Comité souligne la situation fragile de l'étudiant·e face à l'enseignant·e, académique ou scientifique, et parfois aussi face au personnel administratif, qui sont en mesure, à des degrés divers, de décider du sort de ses études.

625. – Nous avons montré plus haut que l'Université, parce qu'elle est un service public fonctionnel, est astreinte à des obligations de traitement égalitaire et non discriminatoire renforcées et que, dès lors que le harcèlement est généralement assimilé à une discrimination, on doit considérer que le harcèlement d'étudiant·es de la part de membres du personnel d'une université peut constituer une violation de la règle fondamentale de l'égalité entre les usagers des services publics. Pour ces raisons, le harcèlement, sexuel, moral, ou moral fondé sur le sexe, commis par un·e enseignant·e à l'égard d'un·e étudiant·e, devrait faire l'objet de sanctions particulièrement sévères. Or, dans les faits, il semble que le harcèlement d'étudiant·es par des membres du personnel soit peu sanctionné.

626. – Rappelons que le décret du 12 décembre 2008 prévoit, à son article 48, que « [t]oute discrimination commise par un membre du personnel statutaire peut en outre

donner lieu à une procédure disciplinaire conformément aux dispositions applicables au personnel statutaire ». Ceci s'applique au personnel de l'UCLouvain par analogie avec le personnel statutaire des universités publiques.

Vulnérabilités particulières

627. – Il existe, parmi les étudiant·es, des vulnérabilités particulières. Ainsi, la situation des stagiaires de toutes les disciplines interpelle. Ils et elles font face à des climats parfois profondément sexistes. La plus préoccupante de toutes les situations est certainement celle des étudiant·es en spécialisation de médecine, en raison de l'enjeu particulièrement important de la réussite du stage dans le parcours de spécialisation et de la triangulation de la relation (institution d'enseignement – institution de stage – étudiant·e stagiaire) qui déforce les mécanismes de prévention, de protection et de sanction.

628. – Les doctorant·es constituent un autre public très exposé, compte tenu notamment de la dépendance forte à l'égard du ou de la promoteur·rice de thèse.

Procédure inefficace

629. – Les stagiaires et doctorant·es harcelé·es doivent introduire une plainte auprès du ou de la VRAE, qui doit la transmettre au ou à la VRPP. Ce détour, qui ne semble pas justifié, tend à générer, dans le chef des victimes, une impression d'impuissance, d'*omerta* et de « solidarité de corps » entre les parties impliquées.

630. – Il résulte de ces éléments un très faible nombre de plaintes et un grand nombre d'arrêts de thèse, d'abandons de spécialisation ou de renoncements à obtenir justice.

b. L'auteur·e est un·e étudiant·e

631. – Nous avons vu plus haut que le décret du 12 décembre 2008 prohibe la situation dans laquelle l'étudiant·e est victime d'un harcèlement « dans le cadre d'un enseignement », sans toutefois préciser qui en est l'auteur·e ni d'ailleurs le périmètre du « cadre d'un enseignement » (*quid* par exemple d'un harcèlement qui se déroule au sein d'un groupe Facebook qui rassemble les étudiant·es d'un même cours en vue de l'étude de celui-ci ?). Nous avons aussi analysé plus haut la situation dans laquelle la victime est un·e étudiant·e et l'auteur·e un·e enseignant·e ou un·e membre du personnel.

632. – Si l'auteur·e est un·e étudiant·e, ce même décret semble s'appliquer lorsque le harcèlement a lieu « dans le cadre » d'un enseignement. Mais où ce « cadre » s'arrête-t-il ? Quelle est la juridiction disciplinaire de l'UCLouvain, lorsque des faits de harcèlement, voire d'agression sexuelle, se déroulent entre étudiant·es sur le campus, ou dans les kots, et même en dehors de ces lieux ?

633. – C'est le règlement disciplinaire qui figure à l'annexe 2 du RGEE qui s'applique lorsque l'auteur·e des faits est un·e étudiant·e. C'est lui aussi qui peut, le cas échéant, contenir la réponse à la question qui précède. Ceci relève d'un choix stratégique du plan intégré de lutte contre le harcèlement, dont l'autorité a la responsabilité. C'est un choix politique de l'Université de définir les valeurs, la politique d'aide, le disciplinaire

et le poids de l'un par rapport à l'autre. Ces choix exercent une influence sur les mesures de protection et de répression possibles.

634. – L'annexe est visée par les articles 35 (renvoi général au règlement disciplinaire en cas d'infraction au RGEE) et 112 (plagiat et tricherie) du RGEE. On note d'emblée une approche légistique moins systématique (encore) que pour le règlement disciplinaire du personnel. Le Comité recommande d'harmoniser, dans la mesure du possible, la structure des règlements disciplinaires du personnel et des étudiant·es, et d'assurer un parallèle entre les différents aspects qu'ils traitent, même si le contenu des mesures peut, bien évidemment, varier selon que l'auteur·e des faits est un·e étudiant·e ou un·e membre du personnel.

635. – On peut constater d'emblée que ces règlements ne prévoient pas de différence de procédure entre la tricherie et le plagiat, d'une part, et les problèmes de violences et discriminations, d'autre part. Une seule procédure est applicable et elle n'a pas été conçue en pensant au cas du harcèlement et à ses exigences procédurales. Or, ce sont des problématiques distinctes qui nécessitent des mécanismes différents (prise en charge, charge de la preuve, sanctions, etc.). Le règlement disciplinaire n'est tout simplement pas adapté pour lutter efficacement contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre et prendre en charge les victimes.

1) Les faits incriminés

636. – L'article 34 du RGEE définit les obligations de la communauté étudiante en termes de comportements :

« 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.***

Les étudiants et les étudiantes se conforment, en outre, aux règlements en vigueur sur les lieux de stage, visite ou voyage qu'ils et elles fréquentent dans le cadre de leurs activités d'apprentissage. »

637. – Le règlement apporte une première réponse aux questions posées en introduction de cette partie dédiée au cas d'un·e auteur·e étudiant·e : « *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* » indique que les faits visés par le règlement disciplinaire ne sont pas cantonnés au cadre de l'enseignement.

638. – Par ailleurs, la formule « qualité de membre de l'université » demeure assez générale, peu précise et ne définit pas clairement ce que l'Université attend d'un·e étudiant·e. L'article peut être interprété *a minima* ; le périmètre d'action de l'UCLouvain est alors uniquement cantonné aux activités académiques. Si, au contraire, il est élargi *a maxima*, le « titre » d'étudiant·e est alors public et implique de se tenir à une certaine ligne de conduite ; cela permet d'intervenir suite à des incidents dans la sphère privée. Ce manque de précision rend en soi la décision de prendre des mesures de protection difficile. Dans ce cadre, la question du rôle en tant que bailleur des kots UCLouvain (peut-on obliger un·e étudiant·e à quitter son kot comme mesure de protection des colocataires ?) a également été soulevée et va recevoir une réponse différente en fonction de l'interprétation de cet article. L'Université a aussi l'ambition, au-delà du disciplinaire, de former les étudiant·es aux questions de respect et à la nuance et à former des citoyens responsables (savoir-être, savoir-faire). Ceci ramène aux valeurs de l'Université et aux choix politiques humanistes.

639. – Enfin, on constate que le harcèlement n'est pas visé de manière spécifique (pas plus d'ailleurs que d'autres comportements répréhensibles). Les termes utilisés pour définir les comportements qui ne sont pas acceptés sont très vagues. Du fait de leur imprécision, ils peuvent être interprétés de multiples manières dans le cadre d'une procédure disciplinaire et dissuader les victimes de porter plainte à défaut de pouvoir démontrer, par exemple, qu'un harcèlement fondé sur le genre entre dans cette définition. De ce point de vue, le règlement ne semble ni conforme aux exigences du décret de 2008, ni efficace pour réprimer le harcèlement par un·e étudiant·e.

2) Le dépôt de plainte

640. – En principe, toute personne membre de l'Université peut saisir le ou la VRAE (art. 11 du règlement disciplinaire) lorsque l'auteur·e présumé·e est un·e étudiant·e. En pratique, ce n'est pas aussi clair : l'actuel VRAE n'instruit aucune plainte qui ne soit pas passée par un signalement à la cellule Together. *A priori*, en l'état des règlements, le ou la VRAE ne devrait pas refuser de se saisir d'une plainte qui lui est adressée, sans passer par Together, dans les formes prescrites par le règlement disciplinaire. Et, en tout état de cause, le choix de maintenir Together comme guichet d'entrée unique pour les signalements contre les étudiant·es ne semble pas indiqué. Ainsi que nous l'avons déjà souligné, toute la procédure de saisine est à revoir, clarifier et simplifier dans les deux règlements disciplinaires.

641. – Comme pour les situations où l'auteur·e est un·e membre du personnel, il conviendrait d'élargir les modes de saisine de l'autorité disciplinaire, en admettant que d'autres personnes que la victime portent plainte ou que le ou la VRAE se saisisse d'office lorsque les faits sont portés à sa connaissance par les médias ou dans le cadre de procédures judiciaires.

642. – Lorsqu'un·e membre du personnel se plaint d'un harcèlement imputable à un·e étudiant·e, la plainte arrive en général chez le ou la VRPP qui la transmet au ou à la VRAE selon une procédure qui n'est définie nulle part. Nous avons déjà évoqué plus haut les difficultés inhérentes aux « plaintes croisées » (l'auteur·e et la victime ne relèvent pas du même règlement disciplinaire). Ce nouveau constat plaide en faveur d'un dépôt de plainte directement auprès du ou de la VRPP ou du ou de la VRAE, selon la qualité de l'auteur·e.