

3) La procédure disciplinaire¹⁰⁸

643. – Comme nous l'avons déjà souligné, l'actuel VRAE n'instruit aucune plainte qui ne soit pas passée par la cellule Together. La plainte formelle est transmise au ou à la VRAE, qui reçoit le ou la plaignant·e.

644. – En cas de plainte interne, un dossier le plus complet possible est demandé à la victime présumée, comportant le maximum de pièces (témoignages, copies d'écran en cas de harcèlement en ligne par exemple, des rapports médicaux, etc.). Souvent, la personne incriminée contestera la version du ou de la plaignant·e. Le ou la VRAE se trouve alors confronté à deux versions différentes des faits, raison pour laquelle il ou elle insiste sur l'importance de la constitution du dossier disciplinaire (maximum de preuves et témoignages). Ce souci d'exhaustivité apparaît problématique, d'abord parce qu'en règle générale, dans les situations de harcèlement, et certainement de harcèlement fondé sur le genre ou sexuel, on admet un allègement de la charge de la preuve en faveur de la victime. Elle est d'ailleurs prévue dans le décret de 2008. La recevabilité et le déclenchement de l'instruction de la plainte pourraient (devraient même) en réalité se satisfaire d'un commencement de preuve comme dans de nombreuses autres procédures de harcèlement, à charge pour l'auteur·e des faits de démontrer son innocence.

645. – Il a aussi été porté à l'attention du Comité que cette exigence oblige la victime à demeurer immergée dans le recueil d'informations pénibles et à ralentir son rétablissement, surtout qu'elle est en général conduite à raconter son histoire à plusieurs reprises (Together – bien que la responsable ait souligné qu'elle ne demandait pas que l'étudiant·e raconte tout son vécu –, VRAE – qui demande un dossier très complet –, souvent la police – car l'UCLouvain insiste pour que la victime présumée saisisse la police). Tout ceci accroît le risque de victimisation secondaire. Le Comité se demande si une simplification de la procédure au bénéfice des victimes ne serait pas envisageable.

646. – En fonction du dossier, le ou la VRAE peut décider de donner ou non suite à la plainte, conformément à l'article 12 du règlement disciplinaire :

Art. 12. « Le vice-recteur ou la vice-rectrice aux affaires étudiantes peut décider qu'il n'y a pas lieu de donner suite à la procédure disciplinaire s'il ou elle estime que les faits dénoncés ne sont manifestement pas établis, ou ne donnent manifestement pas lieu à entrainer une sanction disciplinaire. Dans ce cas, il ou elle en informe, de manière motivée, l'auteur ou l'autrice de sa saisine. S'il ou elle estime que les faits ne sont manifestement pas établis, il ou elle met à néant les sanctions académiques qui auraient éventuellement été prononcées sur leur base en application de l'article 112 du Règlement général des études et des examens, et renvoie le dossier au jury concerné pour nouvelle délibération. »

647. – Lorsque le ou la VRAE estime qu'une procédure disciplinaire est nécessaire, plusieurs procédures sont envisageables en fonction de la gravité : audition de la personne incriminée, sanction donnée sans prise d'avis de la commission disciplinaire de première instance, procédure disciplinaire avec avis demandé à la commission

disciplinaire de première instance. Dans les faits, cependant, l'actuel VRAE renvoie peu à la ladite commission disciplinaire.

648. – Par ailleurs, l'actuel VRAE renvoie systématiquement la victime présumée vers la police en lui demandant de déposer une plainte pénale. Le renvoi d'une victime vers la police sans accompagnement est une mesure inadéquate dans les situations de harcèlement, et plus encore de harcèlement sexuel ou fondé sur le sexe. Dans ce cas de figure, le règlement (art. 10.2.) permet la suspension de la procédure disciplinaire jusqu'à l'issue de la procédure pénale. Il y a un risque d'effets pervers lié à cette disposition : les critères de suspension de la procédure disciplinaire ne sont pas précisés. Il existe donc un flou quant à cette disposition qui pourrait être utilisée de manière excessive par l'UCLouvain et entraîner concrètement l'impunité disciplinaire de l'auteur·e présumé·e, compte tenu des délais d'une procédure pénale et de l'arriéré judiciaire. Par ailleurs, si la plainte est classée sans suite (de plus en plus fréquent vu le manque de moyens de l'institution judiciaire : plus de la moitié des dossiers pour viol ont été classés sans suite en 2019), le ou la VRAE se sentira-t-il ou se sentira-t-elle lié·e par cette décision pour classer sans suite à son tour la plainte disciplinaire ? En tout état de cause, l'articulation entre la procédure disciplinaire et la procédure pénale n'est pas bien précisée dans le règlement et ce flou peut être utilisé par l'UCLouvain par facilité. Il conviendrait de dissocier les deux procédures et d'autonomiser la procédure disciplinaire, ce qui permettrait de régler sans délai des situations très problématiques au sein de la communauté universitaire.

649. – L'ensemble de ces considérations montrent que la plupart des faits de harcèlement sexuel, fondés sur le sexe, voire de viol, demeurent largement impunis par le droit disciplinaire et que la volonté des autorités d'adopter une politique claire et ferme de répression de ces infractions n'apparaît pas présente.

4) Les commissions disciplinaires

650. – Le ou la VRAE est compétent·e pour les étudiant·es. Il mobilise la commission disciplinaire s'il ou elle le juge utile. Comme expliqué, l'actuel VRAE la mobilise très peu.

651. – La commission disciplinaire est chargée d'instruire les faits et a une compétence d'avis. *A priori*, après sa déclaration écrite, le ou la plaignant·e n'est plus entendu·e. Comme déjà relevé, cela peut avoir pour effet de donner un sentiment de dépersonnalisation, voire d'affecter le sentiment d'appartenance à l'institution. Par ailleurs, il ressort des auditions que les membres de la commission disciplinaire ne sont pas formé·es pour accueillir et entendre une personne victime de violences ou discriminations et pour instruire ce genre de cas.

5) Sanctions

652. – Les possibilités de sanctions sont énumérées à l'article 6 :

« Art. 6 Sans préjudice de ce que prévoit l'alinéa 5 s'agissant des travaux d'intérêt général, les sanctions disciplinaires sont, par ordre croissant de gravité : 1° l'avertissement, ayant pour objet d'attirer l'attention de l'étudiant ou de l'étudiante sur la difficulté rencontrée ; 2° l'exclusion temporaire d'une ou de plusieurs unités d'enseignement, ou l'exclusion

temporaire ou définitive du droit de bénéficier de l'un des services de l'Université, tels les Bibliothèques, les installations sportives ou encore les logements ; 3° le renvoi temporaire ; 4° le renvoi définitif.

Ces sanctions disciplinaires sont prononcées, en tenant compte de l'éventuelle récidive, par le vice-recteur ou la vice-rectrice aux affaires étudiantes et la commission disciplinaire d'appel, respectivement en première instance et en appel.

La vice-rectrice ou le vice-recteur aux affaires étudiantes est tenu de solliciter au préalable l'avis de la commission disciplinaire de première instance lorsque la sanction envisagée est le renvoi temporaire ou le renvoi définitif. L'avis de cette commission est en outre sollicité lorsque l'étudiant ou l'étudiante en fait la demande.

S'agissant des faits disciplinaires dénoncés en application de l'article 112 du RGEE, les sanctions disciplinaires applicables ne peuvent être que le renvoi temporaire ou le renvoi définitif.

S'agissant des autres faits disciplinaires, tels que définis à l'article 34 du RGEE, et à l'exception des faits constitutifs d'une atteinte à l'intégrité des personnes et/ou justifiant un renvoi définitif, la sanction disciplinaire peut, sur proposition de la vice-rectrice ou du vice-recteur aux affaires étudiantes et avec l'accord de l'étudiant ou de l'étudiante faisant l'objet de la procédure, consister en des travaux d'intérêt général au service de l'Université. La décision précise la nature des travaux requis, leur durée et le délai endéans lequel ils doivent être exécutés, ainsi que la sanction disciplinaire visée à l'alinéa 1, 1° à 3°, qui, à défaut d'exécution correcte et complète des travaux, sera appliquée à titre subsidiaire et avec effet immédiat. Il appartient à la vice-rectrice ou au vice-recteur aux affaires étudiantes de se prononcer sur cette exécution complète et correcte, après avoir entendu l'étudiant ou l'étudiante. Les décisions portant renvoi définitif précisent si elles résultent d'une faute grave ou d'une fraude aux évaluations. Lorsqu'elles sont définitives, les décisions portant renvoi définitif en raison d'une fraude aux évaluations sont notifiées au délégué ou à la déléguée du Gouvernement, conformément à l'article 112 du Règlement général des études et des examens, aux fins d'application de l'article 139/1 du décret du 7 novembre 2013 'définissant le paysage de l'enseignement supérieur et l'organisation académique des études'. »

653. – Cependant, en l'absence de précisions sur les faits sanctionnés, le règlement laisse planer un arbitraire important à l'égard des auteur·es et une inquiétude pour les victimes quant à l'issue de la procédure à l'égard de l'agresseur·euse. Les sanctions minimales applicables au harcèlement, au harcèlement sexuel, etc. devraient être indiquées précisément, fût-ce pour des raisons dissuasives.

6) Communication autour des cas traités

654. – L'article 10/1 du règlement disciplinaire prévoit qu' « [à] l'issue de la procédure disciplinaire, le vice-recteur ou la vice-rectrice aux affaires étudiantes informe la plaignante ou le plaignant des suites données à sa plainte, par les moyens qui lui semblent les plus appropriés. La plaignante ou le plaignant ainsi informé est tenu à un devoir de discrétion concernant cette information. »

655. – On peut s'interroger sur le sens d'un devoir de discrétion imposé à la victime à qui l'instruction de la plainte a donné raison, alors qu'elle a probablement eu de grandes difficultés à faire part de sa situation et à porter plainte. Il apparaît pertinent de favoriser la reconnaissance de la souffrance de la victime et, par la même occasion, d'empêcher le sentiment d'impunité et de sensibiliser la communauté. Il faut souligner que l'auteur·e condamné·e dispose de recours contre les propos qu'il jugerait diffamatoires et, de manière plus générale, pour toute autre atteinte à ses droits.

656. – De manière générale, l'invisibilité des décisions rendues est surprenante dans un contexte où toute la transparence devrait être assurée sur le traitement de ces dossiers. C'est toute la question du *reporting*, qui a un double intérêt : il permet d'abord de visibiliser les situations et d'accroître la confiance dans leur suivi par l'UCLouvain. Le *reporting* est prévu dans le Plan Respect, mais il faudra voir sa portée : la communication du nombre de signalements et de plaintes est insuffisante, il faut savoir quelle suite leur a été réservée ainsi que les décisions éventuelles des commissions, anonymisés, comme cela se fait dans des universités françaises (les victimes peuvent ainsi comparer les procédures antérieures avant de s'engager dans une procédure).

657. – Voici les informations communiquées au Comité par le VRAE en 2022 :

- année académique 2018-2019 : 1 dossier (ayant fait l'objet d'une procédure disciplinaire) ;
- année académique 2019-2020 : 4 dossiers (dont l'un a fait l'objet d'une procédure disciplinaire tandis que les autres ont fait l'objet d'autres types de suivis) ;
- année académique 2020-2021 : 12 dossiers (dont deux ont fait l'objet d'une procédure disciplinaire tandis que les autres ont fait l'objet d'autres types de suivis). À noter que chacun des deux dossiers ayant fait l'objet d'une procédure disciplinaire impliquait quatre étudiant·es mis·es en cause, ce qui revient à dire, avec la procédure actuelle du RGEE, que quatre procédures disciplinaires ont été en réalité enclenchées pour chacun de ces dossiers ;
- année académique 2021-2022 (chiffres non définitifs) : 17 dossiers (dont deux ont fait l'objet d'une procédure disciplinaire tandis que les autres ont fait l'objet d'autres types de suivis) ;
- nombre de sanctions et contenu de la sanction : non disponible ;
- mesures alternatives : 1 fois l'obligation de se rendre chez le psychologue de AIDE et 1 fois l'obligation de réaliser un travail sur le consentement.

7) Disponibilité et clarté de l'information

658. – L'image et la visibilité de Together, comme cela a été dit, sont des éléments déterminants pour favoriser le signalement et, partant, le dépôt de plaintes.

659. – Soulignons par ailleurs que le fait que Together soit à la fois indiqué comme lieu d'accompagnement des victimes étudiantes et lieu de saisine disciplinaire lorsque l'auteur est un·e étudiant·e semble ajouter à la confusion décrite ci-dessus. Compte tenu du fait que la victime d'un·e harceleur·euse étudiant·e pourrait aussi être un·e membre du personnel, et que nous préconisons de dissocier clairement les procédures selon le règlement disciplinaire applicable, il n'est pas certain que Together doive constituer le point d'enregistrement unique des plaintes en matière de harcèlement

contre les étudiants. Il est indispensable de clarifier la situation ou de dissocier plus clairement les deux aspects.

660. – Pour information, voici comment le dispositif Cash-e de l'ULB présente son rôle sur la page internet dédiée :



8) Les faits de harcèlement et d'agression sexuelle sur les sites, dans les kots, les fêtes de cercles, les manifestations étudiantes, etc.

661. – Dans toutes les situations où l'UCLouvain conclut des contrats avec les étudiant·es (kots, locaux pour les cercles et manifestations etc.), l'insertion de clauses sanctionnant le harcèlement et les agressions sexuelles d'une rupture de contrat, pourrait exercer un effet dissuasif significatif.

662. – Un travail avec les collectifs pour élaborer des chartes de bonne conduite interdisant le harcèlement sexuel (ou insérant cette interdiction dans des chartes existantes) pourrait également contribuer à transformer la culture de certains cercles d'étudiant·es (Charte pour une université plurielle et inclusive, protocole d'accord sur les bleusailles et les baptêmes, Charte AUNE, ...).

663. – En cas de débordements, il est demandé aux étudiant·es d'appeler le gardiennage, disponible 24h/24 à Louvain-la-Neuve et Woluwe. C'est le gardiennage qui appelle la police et le 112 si nécessaire. En principe, la recommandation est bonne : le gardiennage est plus compétent pour savoir s'il faut appeler ou non la police et/ou le 112. Cependant, le revers de la médaille est que la police n'est pas toujours appelée

pour constater les faits. D'ailleurs, il ressort des auditions que ceci a eu pour résultat que, pendant longtemps, la police a eu l'impression que l'UCLouvain tendait à cacher les situations problématiques.

664. – Sur le site de Woluwe, les étudiant·es se sont inquiété·es de la multiplication de situations d'étudiantes droguées et violées lors de fêtes. Ces étudiantes n'ont pas été accueillies adéquatement par la police laquelle considère que les faits qui se déroulent sur le campus sont du ressort de l'UCLouvain. Les délégué·es n'ont, semble-t-il, pas non plus trouvé de réponses adéquates auprès des autorités académiques. De manière générale, une meilleure coordination avec les services de police compétents pour les différents sites est indispensable. Par ailleurs, un soutien actif des étudiant·es par les autorités est indispensable dans la recherche de solutions efficaces à ces situations.

c. L'auteur·e est une tierce personne

665. – L'UCLouvain doit pouvoir protéger et poursuivre les auteur·es de harcèlement tier·ces à l'institution dont les victimes sont des étudiant·es ou des membres du personnel. Ce sont ceux et celles que nous qualifions ici de « tiers ».

666. – Au regard de la LBE, les tiers comprennent les personnes qui sont en contact avec le personnel de l'entreprise (ou avec le personnel assimilé à ces travailleur·euses comme les chercheur·euses FNRS qui ne sont donc pas considéré·es comme des tiers). Nous avons déjà envisagé la situation des étudiant·es, la catégorie de tiers la plus importante à l'UCLouvain. Rappelons aussi que le ou la travailleur·euse d'une entreprise extérieure qui exécute de façon permanente des activités à l'UCLouvain (par exemple le personnel d'entretien dans le cadre d'une sous-traitance) peut faire appel à la procédure interne de l'employeur auprès duquel ou de laquelle ces activités sont exécutées (art. I.3-43 CBE).

667. – Compte tenu de l'imprécision dans la rédaction du décret de 2008, on doit aussi considérer que les tierces personnes qui commettent un harcèlement à l'égard d'un·e étudiant·e « dans le cadre d'un enseignement » à l'UCLouvain entrent dans la champ d'application du décret.

668. – L'on ne propose qu'un survol des principes applicables, selon la qualité de la victime du tiers. Cette question n'a en effet été que peu abordée dans le cadre des auditions et il conviendrait de l'approfondir par ailleurs.

1) La victime est membre du personnel

Demande d'intervention psychosociale

669. – Le ou la travailleur·euse peut faire appel à la PC ou au ou à la CPAP. Toutefois, la réussite de la conciliation ou de la procédure formelle dépendra de la bonne volonté de la personne privée à participer à la procédure interne et du pouvoir de l'employeur de prendre des mesures vis-à-vis de cette personne.

670. – Pour autant que des contrats soient conclus avec ces personnes, ceux-ci peuvent contenir des dispositions sur ce qui peut arriver concrètement lorsqu'un comportement abusif est établi (par exemple la décision de rompre le contrat).

671. – Si une solution concrète avec la personne privée n'est pas possible, l'employeur va quand même devoir envisager de prendre des mesures de prévention collectives vis-à-vis de l'ensemble des travailleur·euses confronté·es au même risque.

Registre de faits de tiers

672. – Nous avons abordé la question du registre de faits de tiers au chapitre précédent et y renvoyons le lecteur.

2) La victime est un·e étudiant·e

673. – Rappelons que les étudiant·es travailleur·euses sont assimilé·es à un·e membre du personnel. On renvoie donc, en ce qui les concerne, au point précédent.

674. – Les étudiant·es stagiaires, pour leur part, pourront s'adresser à l'employeur qui les occupe en stage, dans les mêmes conditions que les travailleur·euses de cette entreprise. Cependant, compte tenu de la situation particulièrement vulnérable de ces étudiant·es, il semble nécessaire que les conventions de stage qui unissent l'UCLouvain, l'établissement de stage et l'étudiant·e stagiaire prévoient des clauses de non-discrimination et de non-harcèlement, ainsi qu'un système de monitoring. Quel que soit l'intérêt de l'UCLouvain de maintenir de bonnes relations avec les entreprises où ses étudiant·es prestent les stages (y compris les structures hospitalières), il n'est pas concevable que l'UCLouvain maintienne des conventions dans des lieux où le harcèlement semble une pratique répandue, voire structurelle.

675. – Enfin, la formulation du décret de 2008 semble impliquer une responsabilité de l'UCLouvain dans la protection de ses étudiant·es contre les faits de harcèlement survenant « dans le cadre des enseignements », même si ce harcèlement est le fait de tierces personnes. Une réflexion doit être menée sur la manière idoine de poursuivre ces faits de harcèlement : accompagnement de l'étudiant·e dans les démarches à l'égard de l'auteur·e (police, justice), et examen de la possibilité pour l'UCLouvain de se constituer elle-même partie civile contre l'auteur·e.

6.4. L'articulation des procédures

676. – La question juridique de l'articulation éventuelle entre ces procédures, et notamment celle de savoir si les procédures judiciaires peuvent ou doivent entraîner la suspension d'une procédure disciplinaire pour les mêmes faits, se pose parfois et se révèle complexe. Une étude juridique approfondie inventoriant les différents cas de figure serait nécessaire. Il convient en tout état de cause de prendre en considération la durée des procédures : le temps des procédures judiciaires n'est pas calé sur le temps de la durée des études. Il existe donc un risque de laisser perdurer une situation problématique au niveau de l'université. Au demeurant, il doit être tenu compte du fort risque de classement sans suite par les autorités judiciaires (voir les chiffres en la matière).

677. – Concernant les membres du personnel de l’UCLouvain, il semble qu’il soit préférable pour le ou la travailleur·euse victime d’un harcèlement d’avoir au préalable fait appel à la procédure interne à l’entreprise prévue dans la LBE (demande d’intervention) lorsque celle-ci existe et est conforme à la loi. En effet, le ou la juge du tribunal du travail peut ordonner à ce ou cette travailleur·euse de faire d’abord usage de la procédure interne. La procédure judiciaire est alors suspendue jusqu’à ce que l’employeur communique sa décision sur les mesures qu’il décide de prendre, deux mois au plus tard après avoir reçu l’avis du ou de la CPAP (art. 32 LBE). De même, l’inspection du travail peut exiger que la procédure interne ait été suivie avant d’examiner le recours qui lui est soumis par le ou la travailleur·euse.

678. – Nous avons eu l’occasion de souligner, à l’occasion de la situation où l’auteur·e est un·e étudiant·e, qu’il n’est pas opportun d’insister pour que les victimes portent plainte à la police, puis de suspendre la procédure disciplinaire jusqu’à l’issue d’une procédure pénale. Cette disposition devrait être supprimée du règlement disciplinaire des étudiant·es.

679. – C’est également vrai dans le cadre de procédures disciplinaires où la victime est un·e membre du personnel : les obligations de protection induites de la LBE sont incompatibles avec une attitude qui consisterait à attendre l’issue des procédures judiciaires entamées avant d’agir en interne. On doit rappeler ici, d’une part, que le concours entre une procédure civile et une procédure disciplinaire est possible et que l’existence d’une procédure civile n’implique pas la suspension d’une procédure disciplinaire. D’autre part, l’exercice de l’action publique, dans le cadre d’une procédure pénale ou de droit pénal social, n’exclut pas que la procédure disciplinaire suive son cours. Ainsi, la Cour de cassation considère que : « *L’article 4 de la loi du 17 avril 1878, qui, dans les conditions qu’il précise, impose la suspension de l’exercice de l’action civile tant qu’il n’a pas été prononcé définitivement sur l’action publique, est étranger à l’exercice de l’action disciplinaire, lors même que celle-ci peut aboutir à priver la personne poursuivie de l’exercice d’un droit à caractère civil* »¹⁰⁹.

680. – De manière générale, l’UCLouvain devrait prévoir un meilleur accompagnement des victimes (étudiant·es et membres du personnel) dans leur parcours judiciaire contre l’auteur·e, tant du point de vue financier qu’administratif et psychologique. L’UCLouvain devrait aussi systématiquement dénoncer aux autorités compétentes les faits pénaux dont elle a connaissance et se constituer elle-même partie civile contre l’auteur·e, quelle que soit sa qualité. En effet, dans tous les cas de figure, un harcèlement au sein de la communauté peut entraîner des conséquences négatives pour le bon exercice des missions de l’Université (prenons le cas d’un arrêt de travail d’un·e membre du personnel consécutif à un harcèlement, et ses conséquences pour les missions d’enseignement, de recherche et de service, ou celui d’un étudiant·e dont les faits de harcèlement perturbent gravement l’exercice de la mission pédagogique).

681. – Enfin, notons que si le ou la travailleur·euse introduit une plainte auprès de la police ou de l’Auditorat du travail dans l’intention d’engager des poursuites pénales, il ou elle perd la possibilité de faire appel à l’inspection du Contrôle du bien-être au travail. Une enquête judiciaire sous la direction d’un·e magistrat·e est en effet alors engagée, à laquelle l’inspection du Contrôle du bien-être au travail est liée par le secret de l’instruction.

6.5. Remarques conclusives

682. – Pour conclure ce chapitre, il faut souligner l'énorme attente que portent les plaignant·es qui prennent le risque de s'engager dans une procédure formelle, alors que la probabilité est très élevée que le résultat ne leur paraisse pas à la hauteur du préjudice subjectif subi.

683. – Les témoignages révèlent que nombre de personnes parties prenantes dans la mise en œuvre des processus font de leur mieux pour maintenir de l'objectivité et travailler pour s'approcher au plus de la vérité. Cependant, la pratique des mécanismes montre des failles et il s'avère difficile de corriger ou de faire évoluer les différentes réglementations (internes) car il y a des « oppositions de priorité entre groupes de représentation ». Traduit autrement, le système permettant de faire évoluer les pratiques internes, lorsque cela s'avère nécessaire, manque de souplesse ou de réel dialogue et les réflexes corporatistes demeurent prégnants, en particulier au sein du corps académique qui demeure largement marqué par une relative insensibilité aux enjeux de genre. Par ailleurs, on l'a déjà souligné, rares sont les moments de concertation entre toutes et tous les acteur·rices (syndicats et représentant·es des corps) lié·es aux risques psychosociaux. Or, des positions trop antagonistes augmentent le risque d'un suivi de procédure « parapluie » plutôt que réellement à l'écoute des plaignant·es.

¹⁰⁰ Voir à cet égard l'article très complet de Vanessa De GREEF, « Le harcèlement sexuel au travail en Belgique », e-legal - *Revue de droit et de criminologie de l'Université libre de Bruxelles*, n°32, 2020 <https://e-legal.ulb.be/volume-n03/hommage-a-eliane-vogel-polsky/axe-1-droit-et-feminisme-le-harcèlement-sexuel-au-travail-en-droit-belge> (consulté le 22 mai 2023) et Commission d'évaluation des lois fédérales tendant à lutter contre la discrimination (Julie Ringelheim et Patrick Wautelet), *Rapport final - Combattre la discrimination, les discours de haine et les délits de haine : une responsabilité partagée*, Bruxelles, février 2022

https://equal.belgium.be/sites/default/files/Commission%20Evaluation%20Lois%20Antidiscrimination%20-%20Rapport_2022.08.18.pdf (consulté le 22 mai 2023).

¹⁰¹ « Le Gouvernement peut suspendre ou retirer la subvention, l'agrément ou la reconnaissance des associations visées à l'article 30 du présent décret lorsqu'il constate que cette association a commis une discrimination. Cette suspension ou ce retrait s'effectue conformément aux dispositions décrétales ou réglementaires relatives à la reconnaissance, à l'agrément ou au subventionnement de ces associations » (les associations visées à l'article 30 sont les associations professionnelles).

¹⁰² Voy. pour un cas comparable, *mutatis mutandis*, voy. : CE, 12 décembre 2013, *Lemaître*, n°225.789.

¹⁰³ C.E., 6 novembre 2013, *Sanae El Haouari*, n°225.351 ; D. Déom, « Enseignement libre et autorité administrative : dis-moi oui, dis-moi non », *A.P.T.*, 2004/2, p. 95

¹⁰⁴ C.E., 6 novembre 2013, *Sanae El Haouari*, n°225.351.

¹⁰⁵ C.E., 9 novembre 2019, *Heraly*, n°46.039, p. 4. Voy. également A. Lefebvre, *op.cit.*, p. 224.

¹⁰⁶ C.E., 2 décembre 2014, *Panda Lukongo Kitronza*, n°229.442.

¹⁰⁷ Arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat, https://fedweb.belgium.be/fr/reglementation/19371002_ar_statut (consulté le 22 mai 2023).

¹⁰⁸ Article 34 et annexe 2 du Règlement disciplinaire.

¹⁰⁹ Cass., 15 avril 2021, n° C.19.0111.F.

Recommandations

684. – Le Comité recommande aux autorités de l'Université d'accorder une attention soutenue aux valeurs qui doivent inspirer une politique intégrée de lutte contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre, au premier rang desquelles :

- l'application effective du principe d'égalité des hommes et des femmes et l'interdiction de toute forme de discrimination ;
- la reconnaissance de la violence et du harcèlement fondés sur le genre comme des atteintes aux droits humains ;
- la prise en considération de ces situations comme des phénomènes structurels et systémiques ;
- l'adoption d'une approche transversale de genre avec une attention spécifique pour les personnes relevant d'un (ou plusieurs) groupe(s) vulnérable(s) ;
- une attitude de compréhension et de bienveillance envers les victimes, sans préjudice des droits fondamentaux des auteur·es présumé·es ;
- le rôle de la sécurité juridique au bénéfice de toutes les parties ;
- le souci de l'effectivité des dispositifs légaux dans l'esprit d'une approche intégrée, réflexive et dynamique des risques en tenant compte des « 3 P » qui structurent ce rapport ;
- le respect des obligations de l'Université en termes de prestataire de service public, financée par des fonds publics ;
- la responsabilité sociétale de l'Université qui doit incarner un *role model* vis-à-vis des étudiant·es, de la communauté universitaire et de la société en général.

685. – Une politique intégrée de lutte contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre, qui est au cœur de ce rapport, est une politique qui se fonde sur les principaux éléments suivants : agir simultanément sur la prévention, la protection et l'accompagnement des victimes ainsi que les sanctions de ces faits ; coordonner les acteur·rices et les dispositifs dans le respect des obligations légales et réglementaires ; suivre (« monitorer ») de manière dynamique et avec des indicateurs les effets des mesures prises sur le long terme ; communiquer clairement et de manière adéquate envers toutes les personnes concernées.

686. – Par souci de lisibilité, les recommandations du Comité suivent l'ordre des parties du rapport où les raisons/explications de celles-ci sont développées ; elles sont

complétées par des recommandations institutionnelles/transversales et des recommandations de suivi. Les recommandations et le rapport doivent donc se lire ensemble.

687. – Enfin, les recommandations qui suivent concernent l'ensemble des membres de la communauté universitaire, les étudiant·es et toutes les catégories de personnel.

Le Comité (1)

688. – Déjà dans une note relative aux provisoires et urgentes adressée aux autorités de l'Université le 9 décembre 2022, le Comité recommande que l'élaboration, la conduite et l'évaluation d'une politique de genre à l'UCLouvain soient prises en charge par un·e membre du Conseil rectoral de manière spécifique et à titre principal. Le déroulement des travaux a confirmé, à toutes les étapes, l'importance de cette recommandation. La dispersion des compétences et des responsabilités entre de (trop) nombreux organes est préjudiciable à l'efficacité d'une politique intégrée en cette matière.

689. – Dès le début de ses travaux, le Comité a estimé que la mise en place et le suivi des mesures préconisées dans ce rapport devaient faire l'objet d'une évaluation. Il suggère la méthode de la roue de Deming qui sera analysée dans la dernière partie de ces recommandations concernant le suivi.

690. – Le Comité rappelle avec insistance que les mesures prises, quelles qu'elles soient, doivent être associées à des engagements budgétaires qui puissent garantir leur effectivité. L'implication de l'Institution se mesure par les moyens qu'elle mobilise pour sa politique de genre et la place accordée à cette problématique parmi les autres enjeux sociétaux.

691. – Le Comité recommande de ne pas recourir au slogan de la « tolérance zéro », ni dans les documents officiels ni dans les communications orales, qui est impossible à appliquer et ne fait que créer de la frustration. En revanche, l'UCLouvain doit faire savoir qu'elle s'engage à mettre en œuvre tous les moyens humains et matériels requis pour mener une politique de genre digne de confiance.

692. – Enfin, le Comité insiste sur le fait que l'Université doit assumer un rôle exemplaire et qu'elle a le privilège de disposer en son sein, dans ses facultés, instituts ou centres de recherche, des savoirs et des compétences qui peuvent et doivent être mobilisés pour lutter contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre.

Des mises en contexte (2)

693. – La violence et le harcèlement fondés sur le genre sont des réalités auxquelles l'Université doit s'engager à de multiples niveaux si elle entend adopter des démarches efficaces de prévention et de protection/prise en charge des victimes.

694. – Le Comité estime indispensable de développer des actions qui portent sur les dimensions structurelles et organisationnelles de la violence et du harcèlement fondés sur le genre.

695. – Les caractéristiques du travail universitaire appellent l'adoption de mesures spécifiques qui soient adaptées aux risques de survenance de situations liées à ce contexte particulier. Toutefois, il convient de s'éloigner d'une gestion des cas rencontrés par des organes qui ont longtemps préféré le secret, ce qui a laissé penser que l'arrangement entre soi est toujours possible, voire que les plaintes ne seront pas traitées. À cet égard, il importe notamment d'institutionnaliser le principe du tiers à même de mettre de la distance dans toutes les situations où les dissymétries de pouvoir sont patentes.

696. – Au-delà des formations en management, il serait nécessaire d'ouvrir une réflexion institutionnelle profonde sur le rôle de l'académique et de son identité, entre travail scientifique, gestion de budgets de recherche, direction d'équipe, enseignement, etc. Une formation devrait être proposée lors de l'engagement sur les rapports de domination et leur déconstruction dans le cadre hiérarchique de l'Université (reconnaissance, coaching, bienveillance, communication, harcèlement, burn-out, etc.).

697. – Le Comité recommande de définir des méthodes claires et univoques afin d'éviter le plus possible les biais implicites de genre au moment des procédures de sélection et de promotion du personnel. Cela peut comprendre : la prise de conscience de l'existence de ces biais par les membres de la commission ; la constitution de commissions de sélection paritaires; des instructions précises quant aux questions posées lors de l'entretien individuel; un screening de genre et une formalisation stricte des critères de l'excellence et de leur pondération.

698. – Des politiques volontaristes de promotion de l'égalité doivent être menées tout au long de l'évolution de la carrière en s'inspirant, par exemple, de la mesure « en cascade » adoptée par l'ULB.

699. – Enfin, il est recommandé de privilégier les évaluations qualitatives ainsi que les concours scientifiques et sociétaux par rapport aux évaluations quantitatives et aux critères métriques sans réel apport.

Le cadre législatif et réglementaire général (3)

700. – Le Comité recommande d'agir activement sur le lieu de travail contre les stéréotypes liés au genre et l'inégalité des rapports de force entre les sexes, de prendre en compte les différences liées au genre dans la conception des politiques, règlements et conventions collectives et de promouvoir l'égalité de genre dans la pratique, notamment à la faveur d'actions positives qui assurent une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans toutes les catégories de personnel et à tous les niveaux de l'Université.

701. – Le Comité rappelle que l'Université doit appliquer d'abord et intégralement les dispositions légales qui s'imposent en la matière, à savoir la LBE, complétée par le CBE, dont les dispositions sont sanctionnées pénalement, ainsi que les lois antidiscrimination et les normes de droit européen et international en vigueur en Belgique. Par ailleurs, il faut tenir compte de la coexistence des textes destinés aux étudiant·es pour lequel·les le droit social s'applique seulement de manière indirecte mais qui sont aussi soumis·es à des contraintes de droit administratif.

702. – Dans le cadre réglementaire complémentaire en vigueur à l'UCLouvain, les dispositions relatives à la violence et au harcèlement fondés sur le genre sont éparpillées à de (trop) nombreux endroits, ce qui crée la confusion et rend la recherche ardue. Il est recommandé de les rassembler pour mieux en assurer l'accès et la lisibilité.

703. – Un *vade-mecum* précis et régulièrement mis à jour de l'ensemble du cadre législatif et réglementaire devrait être à la disposition des responsables hiérarchiques et fonctionnelles. À cet égard, il faut rappeler que le Règlement de travail est une norme interne dont l'adoption est obligatoire en vertu de la loi, même si sa valeur juridique est inférieure à celle d'autres normes en droit social. En revanche, les règlements administratifs portant statut du personnel sont des normes purement internes qui répondent à une autre logique, celle du droit administratif.

704. – Pour assurer l'appropriation de ces textes et documents par les personnes concernées, il importe en outre que celles-ci puissent : déterminer les acteur·rices compétent·es et leur rôle ; comprendre comment s'articulent les procédures internes de droit social et les éventuelles procédures disciplinaires qui visent des finalités différentes ; identifier clairement la ligne hiérarchique afin de savoir quelles sont précisément leur marge de manœuvre et les protections qui s'appliquent à eux et elles.

705. – Il ne faut pas sous-estimer les contraintes liées aux grandes administrations dans lesquelles la multiplication des structures génère des difficultés de communication, peut provoquer de la rétention d'informations et tendre à minimiser les risques.

706. – En ce qui concerne les étudiant·es, l'annexe 3 du RGEE intitulée « Charte pour une Université plurielle et inclusive » qui s'impose à toutes et tous, devrait être complétée pour servir de référence pour lutter contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre et trouver une place plus centrale et plus lisible dans l'ensemble des dispositions réglementaires de l'UCLouvain.

707. – L'ensemble du dispositif réglementaire concernant les étudiant·es témoigne certes de la volonté de l'UCLouvain de leur imposer des normes de bonne conduite tendant au respect de la dignité et de l'intégrité morale et physique des personnes. Toutefois, il est recommandé de réformer la politique d'encadrement des baptêmes qui contribue à laisser croire que l'Université tolère en son sein des comportements d'humiliation consentie. On observe à cet égard que la loi française condamne pénalement ces pratiques prétendument initiatives en milieu étudiant.

708. – Le « Protocole d'accord sur les bleusailles et les baptêmes » du 12 mai 2020 doit faire l'objet d'une plus large publicité afin que les étudiant·es en soient informé·es et puissent, en cas de besoin, le mobiliser pour mettre un terme à des agissements inadéquats.

709. – Le Comité recommande de prendre en compte et de mettre en place, de manière urgente, par les organes compétents les remèdes susceptibles de résoudre deux difficultés majeures identifiées dans la mise en œuvre du cadre légal et réglementaire. D'une part, une cartographie claire sur qui est l'employeur devrait

permettre aux victimes de savoir où s'adresser. D'autre part, les confusions qui subsistent entre l'autorité hiérarchique et l'autorité fonctionnelle doivent être corrigées.

710. – Dans les universités dites « libres », certain·es travailleur·euses bénéficient d'un régime de protection qui comprend des dimensions de droit privé (« contrat de travail ») et de droit public (« cadre ») au regard du principe d'équivalence. Il en résulte que, dans ces universités, le droit du travail, bien que d'« ordre public social », peine à s'imposer en raison de la difficulté d'articuler plusieurs ordres normatifs. Des incertitudes continuent d'exister sur l'étendue de ce principe d'équivalence (pour qui ? quels droits ? de quelle manière assurer cette équivalence ?) ? Le Comité estime que cette question doit être investiguée dans le cadre d'un audit juridique, idéalement en collaboration avec les autres universités libres, confrontées aux mêmes difficultés.

711. – Le Comité constate que l'UCLouvain elle-même ne semble pas se représenter de manière claire quelles sont les catégories de personnel dont elle est responsable en qualité d'employeur. Or, parmi les catégories dont il est difficile d'identifier les droits figurent de nombreuses catégories particulièrement vulnérables à la violence et au harcèlement fondés sur le genre, en raison de leur statut hybride et/ou précaire (académiques en période probatoire, personnel scientifique temporaire), de leur situation (doctorant·es sans contrat de travail), du fait qu'ils ou elles sont mis·es à disposition (stagiaires, aspirant·es FNRS), etc. Le Comité estime que ce point est à clarifier de manière urgente et prioritaire dans le cadre d'un audit.

712. – Enfin, le Comité recommande de mettre en place au sein de l'organe d'administration un comité permanent de légistique chargé de suivre, de coordonner et de mettre à jour les textes légaux et réglementaires, d'assurer la cohérence de ceux-ci et leur conformité à la loi, de rédiger les nouvelles dispositions requises et de communiquer les informations pertinentes. Un·e attaché·e à l'organe d'administration formé·e aux enjeux de genre et de discrimination serait aussi bienvenu·e.

La prévention (4)

713. – En tant qu'institution d'enseignement subsidié par les autorités publiques, l'UCLouvain est tenue d'assurer des missions de prévention vis-à-vis des différentes personnes qui y sont actives et, en particulier, les étudiant·es, qui ne sont concerné·es par la LBE que de manière indirecte.

714. – Le Comité constate que si l'enjeu de la violence et du harcèlement fondés sur le genre est présent dans le Plan genre, il n'est pas encore élaboré de manière systématique en termes de prévention dans les plans stratégiques. Il observe aussi une absence de coordination, tant en termes de procédures et d'acteur·rices, entre le Plan genre, d'une part, et les risques psychosociaux, d'autre part, de nature à nuire à l'efficacité des dispositifs envisagés à l'UCLouvain.

715. – Conformément à la Convention d'Istanbul, le Comité demande à l'UCLouvain de prendre concrètement toutes les mesures nécessaires, que ce soit dans l'enseignement, la recherche et le service à la société, pour « *promouvoir les changements dans les modes de comportement socio-culturels des femmes et des hommes en vue d'éradiquer les préjugés, les traditions et toute autre pratique fondés sur l'idée de l'infériorité des femmes ou sur un rôle stéréotypé des femmes et des* »

hommes ». Les mesures prises doivent aussi tenir compte « *des besoins spécifiques des personnes rendues vulnérables du fait de circonstances particulières et placer les droits humains de toutes les victimes en leur centre* » (art. 12).

716. – Dans le dispositif de prévention, la Convention d'Istanbul accorde une attention particulière à l'éducation, singulièrement à l'intégration dans les enseignements. Le Comité recommande d'y veiller attentivement dans les programmes d'enseignement à l'UCLouvain.

717. – Sur le registre de la sensibilisation et de la communication, le Comité constate en interne une relative méconnaissance des dispositifs qui existent, liée à de nombreux facteurs qui sont identifiés dans le rapport et qui concernent aussi bien les étudiant·es que toutes les catégories de personnel. Le Comité recommande que l'Université examine attentivement ces difficultés pour y apporter des solutions adéquates.

718. – Sur le portail, le Comité suggère que l'ensemble des informations sur la violence et le harcèlement fondés sur le genre soit l'objet d'une rubrique spécifique, identifiable directement en rubrique principale et non en sous-rubrique des « risques psychosociaux au travail » pour le personnel. Le Comité préconise que cette rubrique figure sur l'extranet, avec un renvoi depuis l'intranet. Il recommande aussi d'assurer une large diffusion en externe, parmi le grand public et les médias, des mesures prises pour prévenir la violence et le harcèlement fondés sur le genre au sein de l'Institution, en s'inspirant du modèle de l'Université de Lausanne.

719. – L'employeur a la possibilité d'affirmer les valeurs d'égalité et de respect dès l'étape du recrutement, c'est-à-dire avant même qu'une personne devienne membre de la communauté universitaire tous corps confondus, à travers une communication ciblée et la sélection des personnes. Le Comité propose, d'une part, une relecture attentive des informations mises à disposition des candidat·es afin d'assurer un message clair dès l'affichage des vacances de postes et, d'autre part, des entretiens approfondis avec les candidat·es et des vigilances renforcées de la part du jury.

720. – Le Comité recommande aussi de sensibiliser la communauté dans son sens le plus large à la violence et au harcèlement fondés sur le genre, notamment en intégrant ces enjeux dans les contrats avec les organismes partenaires et sous-traitants (institutions d'échange, stages, gardiennage, etc.).

721. – Pour les étudiant·es, outre le fait de leur nombre et de leur diversité qui explique qu'ils sont difficiles à atteindre dans la totalité, la coordination de la multitude d'acteur·rices de la prévention avec lequel·les ils et elles interagissent apparaît lacunaire et, partant, la question d'une politique de genre intégrée à leur attention est posée. Le Comité demande que la situation soit examinée attentivement et, notamment, que l'information soit donnée sur la circulaire du 9 juin 2022 qui clarifie la notion de non-consentement.

722. – Le Comité a constaté que le personnel scientifique est le « parent pauvre » des mesures de prévention et que la communication/sensibilisation sur la problématique de la violence et du harcèlement fondé sur le genre à leur destination est manifestement insuffisante.

723. – L'accueil des nouveaux et nouvelles chercheur·euses est apparu comme un point d'attention. Il existe une grande variabilité dans l'organisation de ces accueils et dans les informations fournies sur les dispositifs de prévention de lutte contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre ainsi que sur les procédures existantes en cas de problème.

724. – En ce qui concerne la formation, le Moodle à destination des étudiant·es rendu obligatoire à la rentrée de septembre 2022 s'est révélé être une bonne initiative. Les auditions montrent que les étudiant·es trouvent l'action positive, même si, pour certain·es, elle manque de cohérence avec le reste de la politique de l'Institution, le contenu est trop éloigné de leur réalité quotidienne et pourrait manquer son objectif face aux personnes moins convaincues. Une autre limite, pour l'instant, réside dans le fait que la formation n'est disponible qu'en français ; une version anglaise permettrait d'atteindre d'autres étudiant·es. Ajoutons encore que le dispositif relativement récent n'a pas encore pu être évalué.

725. – Il importe de prévoir de façon pérenne la formation des étudiant·es, en s'inspirant de la formation organisée pour les responsables hiérarchiques. Une partie au moins de cette formation, notamment celle sur le consentement, devrait avoir lieu en présentiel pour permettre des échanges. L'on pourrait envisager un MOOC sur la question du genre, à l'instar de celui sur le développement durable, à l'intention des Bac 3 de toute l'Université.

726. – Les collectifs étudiants, les cercles, les kots-à-projet, les régionales, etc. sont concernés par des situations de violence et de harcèlement fondés sur le genre et les questions soulevées dans le quotidien. Comment réagir quand un·e de leurs membres a un comportement sexiste et/ou violent ? Comment améliorer les règlements en la matière ? Comment sensibiliser les membres de l'association ? Si l'Université peut certes encourager l'éducation par les pairs (comme, par exemple mener la réflexion avec les étudiant·es vers un plan Sacha permanent sur le campus), le Comité estime que l'institution ne peut pour autant mettre la charge de la lutte contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre sur les épaules des associations étudiantes qui ne peuvent pas être amenées à remplacer l'UCLouvain dans son rôle.

727. – En revanche, il est recommandé de prévoir des soutiens aux étudiant·es qui vivent des conflits dans les kots ou dans les cercles. La suggestion d'un lieu d'écoute et d'orientation doit être envisagée ainsi que celle d'une Charte commune donnant les lignes directrices en la matière.

728. – L'ensemble des mesures de prévention doit prêter une attention particulière aux groupes vulnérables, dont les étudiant·es internationaux·ales, en ce qui concerne la communication des dispositifs disponibles et en tenant compte de leur situation culturelle, linguistique et financière. Il en va de même en ce qui concerne les étudiant·es stagiaires à l'extérieur de l'UCLouvain ou les étudiant·es de UCLouvain victimes à l'étranger.

729. – Le Comité recommande de poursuivre et d'intensifier les programmes de formation à l'intention des membres du personnel et, en particulier, les responsables hiérarchiques et fonctionnel·les, dans le cadre du programme Respect. Ces formations

qui sont et doivent être menées par des professionnel·les sont importantes aussi pour tenir compte des évolutions les plus récentes. Ainsi, la loi du 21 mars 2022 modifiant la Code pénal en ce qui concerne le droit pénal sexuel introduit un nouveau cadre d'interprétation de la qualité du consentement. Ce premier pas gagnerait à être accompagné d'une éducation à la culture du consentement.

730. – La formation à destination du personnel scientifique qui exerce des fonctions d'enseignement dans leur rapport avec les étudiant·es semble être un angle mort. Les formations qui leur sont accessibles concernent généralement des points d'expertises ou des compétences pédagogiques. En revanche, les propositions de formations présentes dans le catalogue au titre des relations interpersonnelles sont peu visibles et perçues comme inadaptées à la réalité du public scientifique, surtout pour les questions directes de violence et de harcèlement fondés sur le genre.

731. – En ce qui concerne les doctorant·es qui sont souvent dans une situation vulnérable, propice au développement de problèmes de violence et de harcèlement fondés sur le genre, le Comité recommande de généraliser et de rendre obligatoires les formations à la supervision de thèse pour les académiques, avec une attention soutenue aux relations entre promoteur·rice et doctorant·e qui ne sont actuellement pas suffisamment traitées.

732. – Le Comité constate le peu de ressources humaines affectées à cette obligation de prévoir des formations qui doivent se développer à l'échelle de l'ensemble de la communauté de l'UCLouvain. Au risque de ne pouvoir remplir cette obligation à moyen et long terme, le Comité préconise un renforcement substantiel des moyens qui y sont affectés.

733. – Le Comité recommande que l'UCLouvain adopte les mesures nécessaires pour établir ou soutenir des programmes de formation destinés aux auteur·es présumé·es de violence et de harcèlement fondés sur le genre. Pour ceux-ci et celles-ci, l'Université devrait prévoir aussi un lieu spécifique d'écoute et d'information afin de les sensibiliser et, si nécessaire, envisager des mesures de protection.

734. – Le Comité recommande que la prévention à destination des communautés spécifiques, comme les communautés LGBTQIA+, demandée depuis longtemps, soit rapidement mise en place.

735. – Dans une université multisite, les mesures et/ou les dispositifs de sensibilisation, de formation et d'éducation pour prévenir la violence et le harcèlement fondés sur le genre doivent être organisés et mis en œuvre en concertation avec les différents sites de l'UCLouvain.

736. – La prévention environnementale, connue aussi sous le nom de prévention situationnelle, est évidemment étroitement liée à la situation des différents sites de l'UCLouvain. Elle a fait l'objet d'auditions par le Comité d'où ressortent les points d'attention suivants : (1) Les zones et lieux à risques connus et prévisibles devraient pouvoir être cartographiés de sorte que tout projet de rénovation, d'extension, de transformation ou de construction et d'aménagement neufs puissent être l'occasion d'améliorer les conditions de fréquentation et d'occupation des lieux ; (2) Un recensement des faits problématiques doit pouvoir être effectué pour que l'Institution

puisse prendre connaissance de la réalité des faits et prendre les mesures préventives structurelles ; (3) Les étudiant·es doivent être sensibilisé·es à la question de l'occupation partagée des espaces. À cet égard, il serait intéressant de se tourner vers des « designers sociaux » qui sont en mesure de proposer des stratégies ou des dispositifs (mobilier urbain par exemple) qui contribuent à faire changer les pratiques.

737. – L'Université doit informer et former les agent·es de sécurité et de gardiennage à donner une réponse adéquate lors d'appels ou d'interventions liés à la violence et au harcèlement fondés sur le genre.

738. – La sécurité urbaine doit avant tout être fondée sur le contrôle social et la « co-veillance » informelle des lieux, les dispositifs techniques de vidéo-surveillance étant à considérer comme des outils supplétifs qui ne parviendront jamais à eux seuls à générer des environnements sûrs.

739. – Enfin, il convient de substituer la considération d'un *continuum* spatial entre l'extérieur et l'intérieur à la trop fréquente dissociation et présentation binaire de ces deux catégories d'espaces, la relation entre deux personnes étant souvent initiée à l'extérieur pour se poursuivre et se terminer « chez soi ».

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

La protection (5)

741. – Les dispositifs de protection et de soutien des victimes ainsi que de toute personne qui signale des cas ou des risques de harcèlement ou de violence s'imposent à l'employeur. D'emblée, il est ressorti des auditions que les lignes hiérarchiques dans les différents sites se sentent particulièrement démunies dans les réponses locales à apporter. Les Hautes Écoles et les ASBL périphériques se trouvent dans la même situation. Le Comité recommande que les dispositifs de protection de l'UCLouvain soient pensés et envisagés dans le contexte d'une université multisite.

742. – Le Comité recommande de clarifier la situation de la cellule Together qui, dans l'état actuel des choses, semble confuse et mal perçue. Son rôle est de proposer une écoute, d'analyser la situation, d'informer, conseiller, orienter et accompagner toutes les personnes qui sont impliquées dans un dossier de harcèlement ou de violence de genre, les victimes comme ceux et celles qui entendent faire un signalement, voire aussi, comme à l'Université de Genève, les personnes mises en cause. Le rattachement institutionnel en dehors des lieux universitaires est indispensable pour garantir la confidentialité et l'indépendance de la cellule. Celle-ci ne peut fonctionner avec un mandat à mi-temps mais doit recevoir les moyens suffisants en termes de personnel (juriste, psychologue, assistant·e social·e, chargé·e de communication). Les

modalités de prise de contact avec la cellule, les rendez-vous et les permanences doivent permettre un accueil discret et accessible 24h/24 sur chaque site.

743. – Enfin, il faut préciser que la fonction de saisine des plaintes ne peut relever de la compétence de la cellule Together mais doit être transférée vers d'autres procédures à distinguer selon l'auteur·e des agissements.

744. – Le Comité rappelle que les mesures de protection ne doivent pas dépendre de la volonté des victimes d'engager des poursuites ou de témoigner contre tout·e auteur·e présumé·e.

745. – Le Comité recommande de prévoir une procédure, soit par la cellule Together, soit par les PC, soit par FABI, pour permettre aux personnes qui le souhaitent de faire un signalement sans qu'une victime ne soit déclarée.

746. – Les procédures de signalement sur des faits ou des lieux problématiques sont, dans l'état actuel des choses, insatisfaisantes et à géométrie variable, ce qui pourrait engager la responsabilité de l'UCLouvain. Le Comité préconise de revoir l'ensemble de cette question, dans le respect des droits fondamentaux.

747. – La *black list* du personnel à partir de signalements, transmise d'un rectorat à l'autre, sans délai d'effacement, doit être supprimée.

748. – Le registre des faits de tiers est méconnu en matière de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail pour identifier/évaluer les risques et prendre des mesures de prévention et de protection collectives. Le Comité recommande de clarifier l'objet et l'usage de cet instrument.

749. – Le Comité recommande que l'ensemble des personnes susceptibles au sein de l'Institution (services de sécurité, d'accompagnement psychologique, cabinet des autorités centrales et facultaires, etc.) de prendre des mesures de protection soient formées sur les questions de violence et de harcèlement fondés sur le genre.

750. – La question de l'anonymat est cruciale. Le Comité préconise de manière urgente et prioritaire une analyse approfondie de cette question afin de fournir, tout en respectant les droits de la défense des auteur·es présumé·es, une information claire et complète aux victimes et à toutes les personnes concernées sur les effets de la demande et du maintien ou non de l'anonymat (pas de protection contre les représailles notamment). Un protocole devrait être envisagé où la personne donne son accord pour sortir de l'anonymat.

751. – Pour les travailleur·euses, le droit belge et européen étend 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, qui a fait un signalement, déposé une plainte ou intenté une action en justice concernant la discrimination ou les risques psychosociaux sur le lieu de travail. Cette protection exige qu'un soutien actif leur soit apporté. Le Comité recommande que ces différents aspects de la protection soient intégrés dans le dispositif de l'UCLouvain, en tenant compte, le cas échéant, de la loi du 7 avril 2023 modifiant notamment la LBE, pour ce qui concerne la protection contre les mesures préjudiciables. En tout état de cause, le

Règlement de travail doit être mis à jour pour intégrer la protection contre les représailles en cas de demande d'intervention informelle.

752. – Dans l'hypothèse où la victime est étudiante, l'UCLouvain est tenue d'assurer sa protection en vertu de la mission de service public qu'elle assume et de l'article 45 du décret du 12 décembre 2008. À la connaissance du Comité, les obligations de ce décret n'ont pas encore été intégrées dans les règlements appliqués à l'UCLouvain.

753. – De leur côté, lors de faits de violence et de harcèlement fondés sur le genre concernant les étudiant·es, les associations étudiantes s'efforcent de protéger les victimes de différentes manières, au cas par cas. Le Comité recommande un protocole permettant d'orienter les responsables des collectifs étudiants quant aux mesures à prendre.

754. – En ce qui concerne les mesures conservatoires et provisoires, le Comité constate que les autorités internes dans les facultés ou les instituts concernés font souvent partie des ressources pour les victimes, quel que soit leur statut. Les doyen·es, président·es de jury, etc. peuvent – selon leurs sensibilité et disponibilité – prendre des mesures de protection. Le Comité recommande d'informer clairement ces interlocuteur·rices des devoirs et des pouvoirs qui sont les leurs dans ces situations.

755. – L'accompagnement des victimes doit se faire à plusieurs niveaux : psychologique, administratif, juridique et financier. Il est peu développé au sein de l'UCLouvain et le Comité recommande de se pencher sur cette question.

756. – Pour ménager un équilibre entre le respect de la présomption d'innocence et la protection des victimes, le rapport suggère certaines mesures que le Comité recommande à l'Université d'examiner sérieusement.

757. – La LBE prévoit notamment que les responsables hiérarchiques détectent les risques psychosociaux liés au travail et formulent à l'employeur des propositions et des avis dans le cadre d'un système dynamique de gestion des risques. À cette fin, l'employeur doit donner à la ligne hiérarchique les instructions utiles. Le Comité recommande d'identifier clairement la ligne hiérarchique et de donner à celle-ci des indications précises sur la manière de gérer et rapporter les situations. Par ailleurs, si elle est confirmée, la méconnaissance générale des procédures par les N+1 doit être corrigée. Le Comité suggère aussi un *vade-mecum* sous la forme d'un arbre décisionnel pour les personnes qui reçoivent les victimes (doyen·es, vice-doyen·es, ...).

758. – Il est constaté que de nombreuses victimes se retrouvent en arrêt de travail ou quittent l'Institution avant toute forme d'intervention. 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 et il est recommandé d'y remédier rapidement

759. – Dans le cadre de la procédure interne de la LBE et de la demande d'intervention psychosociale formelle, l'impression générale est que la plupart des acteur·rices prévu·es dans la loi ne sont pas en situation de remplir leur rôle de manière satisfaisante, qu'un grand nombre d'entre eux et elles font preuve d'un manque de

connaissance du phénomène de harcèlement, des enjeux des questions de genre, de la culture de l'Institution et/ou des mécanismes légaux. Le Comité recommande qu'un audit plus systématique soit réalisé afin d'identifier des pistes concrètes pour que chacun·e assume pleinement ses responsabilités en vue d'assurer l'effectivité de la LBE.

760. – Par ailleurs, il y a un manque de coordination entre les acteur·rices et des lacunes importantes dans le rapportage des problèmes vers l'employeur. La coordination devrait être impulsée par ce dernier, dans le cadre de la gestion dynamique des risques. Il faut à tout prix éviter que la victime se retrouve livrée à un « ping-pong » entre les intervenant·es et finisse par se décourager, ce qui semble fréquent.

761. – L'indépendance ou, à tout le moins, l'apparence de neutralité, des PC et du CESI ont été questionnés. Il ressort des auditions que le dépôt d'une plainte formelle est parfois dissuadé, ce qui laisse perdurer des situations problématiques et prive la victime de protection contre les représailles. Le Comité recommande de revoir le mécanisme de désignation des PC sur proposition des corps plutôt que du Rectorat avant soumission au CPPT, de prévoir leur formation et d'examiner les avantages et inconvénients d'une ré-internalisation des fonctions du CESI.

762. – Le Comité propose des recommandations plus spécifiques :

- veiller à ce que le ou la CPAP saisisse l'inspection sociale dans les cas où la LBE l'impose ;
- réinternaliser la prévention aspects psychosociaux ou, dans la négative, garantir que chaque interlocuteur·rice dispose, à tout le moins, d'une connaissance approfondie des questions de violence et de harcèlement fondés sur le genre ainsi que du fonctionnement du monde universitaire ;
- améliorer et clarifier en interne les procédures de rapportage vers l'employeur par les moyens d'information prévus par la LBE ;
- nommer, parmi les PC, une personne issue du personnel scientifique ;
- souligner auprès de tous les interlocuteur·rices, en particulier le CESI et les PC, l'importance de recourir, dans certains cas, à une procédure formelle ;
- faire connaître, encourager à utiliser et mobiliser les informations du registre des faits de tiers.

763. – Pour mieux prendre en compte et prévenir (éventuellement aussi sanctionner) les situations impliquant des tiers, plusieurs pistes sont envisageables. Le Comité recommande d'examiner celles qui sont proposées par Unia :

- introduire une clause dans les conditions générales des contrats, que l'UCLouvain soit elle-même le « tiers » sous-contractant ou accueillant des travailleur·euses ou qu'elle détache ses travailleur·euses, sous-traite ses services ou envoie ses étudiant·es travailler dans d'autres organisations ;
- exclure la discrimination et le harcèlement à l'égard du personnel et des étudiant·es dans les formes contractuelles de collaboration entre client·es et entreprises, comme par exemple dans les conditions générales du contrat entre les sociétés de titres-services et leurs client·es ou entre une agence de travail temporaire et leurs client·es ;
- mettre en place un mécanisme de veille des établissements d'accueil des étudiant·es stagiaires sous l'angle de la politique de lutte contre la violence et

le harcèlement fondés sur le genre et prévoir des clauses d'engagement de protection des stagiaires dans les conventions avec les établissements d'accueil ;

- introduire dans le cahier des charges et les contrats d'appels d'offres une disposition prévoyant des mesures correctives ou, si nécessaire, des sanctions en cas de discrimination et harcèlement à l'égard du personnel et des étudiant·es et demander des engagements concrets aux fournisseurs (publics) et à leurs sous-traitants pour prévenir la discrimination et le harcèlement dans le cadre d'un marché (public) ;
- accompagner et soutenir les étudiant·es lors de procédures externes contre des tiers auteurs de harcèlement « dans le cadre des enseignements ».

764. – Il faut rappeler le rôle de soutien et d'appui du Centre fédéral pour l'égalité des chances (UNIA) et de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) qui sont chargés du traitement indépendant des situations de discriminations et de harcèlement discriminatoire.

765. – Enfin, le Comité recommande de procéder à un « screening » général des mesures qui ont, jusqu'ici, été adoptées par l'UCLouvain, en s'interrogeant sur la question de savoir si d'autres mesures auraient pu être adoptées et lesquelles.

Les poursuites et les procédures (6)

766. – Tant pour le dispositif légal de demande d'intervention psychosociale formelle que pour le dispositif disciplinaire interne, le Comité recommande la création d'un accueil de première ligne clair et lisible pour tous les membres de la communauté universitaire.

767. – Dans le cadre des procédures disciplinaires, le Comité recommande un ensemble de mesures qui s'articulent autour des aspects suivants.

Les règlements disciplinaires

768. – Le Comité recommande de rationaliser les règlements disciplinaires applicables aux étudiant·es (annexe 2 RGEE) et celui applicable aux membres du personnel (annexe 10 du Règlement de travail).

769. – Il recommande aussi d'aligner, dans toute la mesure possible, les procédures, les définitions et l'échelle de gravité des faits dans les règlements relatifs au personnel et dans ceux relatifs aux étudiant·es.

770. – Dans les deux règlements, le Comité recommande de définir la violence et le harcèlement fondés sur le genre en s'inspirant des définitions proposées par Unia qui sont conformes au droit européen ainsi que de préciser leur échelle de gravité et les sanctions minimales encourues. Les faits doivent être réprimés plus gravement lorsque les membres du personnel exercent une autorité sur la personne harcelée et plus gravement encore lorsqu'il s'agit d'un·e étudiant·e. Des modèles de clause disciplinaire pour le règlement de travail sont disponibles.

771. – En ce qui concerne le Règlement de travail, le Comité recommande d'éviter d'introduire des considérations disciplinaires dans d'autres règlements et de rassembler toutes les dispositions disciplinaires dans la même annexe ou le même chapitre du Règlement de travail.

772. – Il importe aussi d'assurer la mise en conformité du Règlement de travail avec la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail ainsi que, le cas échéant, avec la LBE, étant entendu que déterminer les fautes et sanctions imposées dans la loi de 1965 sont des dispositions qu'il est obligatoire de soumettre au Conseil d'entreprise.

Les commissions disciplinaires

773. – Le Comité recommande de revoir la composition des commissions disciplinaires dont la présidence doit être assurée par un magistrat extérieur. Quant aux membres des commissions, ils et elles devraient être soumis à l'organe d'administration suite à une élection par les corps plutôt que sur proposition du Rectorat, l'objectif étant de garantir une plus grande indépendance à l'égard de l'employeur.

774. – Pendant l'exercice de leur fonctions, les membres des commissions disciplinaires devraient pouvoir être déchargé·es de leur responsabilités académiques en vue de leur assurer une plus grande indépendance.

775. – Le Comité recommande de garantir la formation des membres des commissions disciplinaires à la thématique et/ou de prévoir un·e membre permanent·e, expert·e sur ces questions, avec voix délibérative.

La saisine et l'examen de la recevabilité des plaintes

776. – Le Comité recommande de dissocier clairement les procédures de saisine de mesures disciplinaires des missions de la cellule Together en charge de l'accompagnement des victimes.

777. – Les plaintes disciplinaires doivent être directement adressées au vice-rectorat responsable de la discipline de l'auteur·e présumé·e, quel que soit le statut de la victime, sauf dans l'hypothèse où l'auteur·e est un tiers.

778. – Dans les règlements disciplinaires applicables au personnel et aux étudiant·es, le Comité suggère de prévoir la saisine d'office lorsque l'autorité disciplinaire a connaissance des faits, même en dehors d'une plainte.

779. – Dans les deux règlements, le Comité recommande de limiter l'examen de la recevabilité à l'examen des conditions formelles et au rejet des demandes manifestement non fondées, avec possibilité de recours dans un délai de huit jours.

Mesures et sanctions

780. – Dès qu'il y a connaissance d'un risque (sérieux), le Comité recommande de prévoir et d'adopter sans retard les mesures conservatoires nécessaires pour assurer

la protection de la victime. Le Règlement doit être modifié pour protéger les étudiant·es victimes de membres du personnel.

781. – Lorsque le harcèlement ou les violences de genre s'exercent entre enseignant·es et étudiant·es ou des personnes particulièrement vulnérables, des sanctions disciplinaires qui pourraient aller jusqu'au licenciement doivent être envisagées.

782. – Le choix des mesures de justice restauratrice peut être pertinent en vue de stimuler un changement de culture en profondeur et une prise de conscience par les auteur·es et l'Institution dans son ensemble.

783. – La procédure de médiation ne peut être imposée si la victime refuse ou si celle-ci semble impossible. Il faut l'acter clairement.

784. – Le Comité recommande de mobiliser le registre des sanctions prévu par la loi du 8 avril 1965 (et prévoir un registre analogue pour les auteur·es étudiant·es) pour établir une jurisprudence cohérente, notamment entre les différentes catégories de personnel et selon la gravité des infractions.

785. – L'accès aux statistiques des plaintes et des décisions rendues par les commissions disciplinaires ainsi que leur publication anonymisée est recommandée.

Respect et droits des victimes

786. – Le Comité recommande de veiller à ce que la parole de la victime puisse être entendue dans de bonnes conditions, d'appliquer le partage de la charge de la preuve et de garantir la protection contre les représailles pour les victimes et les témoins.

787. – Une application effective de la règle selon laquelle, si l'auteur·e présumé·e ne s'est pas rendu·e à la convocation, il ou elle sera considéré·e comme ayant été entendu·e, doit être envisagée.

788. – Des mécanismes de recours et de révision pour les victimes devraient être prévus, ce qui éviterait l'externalisation des conflits en justice ou dans les médias.

789. – Il importe de prévoir et de rappeler la possibilité pour la victime et la personne impliquée de se faire accompagner par la personne de son choix à toutes les étapes de la procédure.

790. – Le Comité recommande de ne plus imposer le devoir de discrétion à l'issue des procédures et d'étudier la possibilité d'informer les tiers de l'issue des décisions lorsque l'auteur·e condamné·e change d'institution.

791. – Il est indispensable de mettre en place une garantie de protection des victimes et des témoins contre les représailles, sans limitation dans le temps, en tenant compte des dispositions de la loi du 7 avril 2023 modifiant entre autres la LBE en ce qui concerne la protection contre les mesures préjudiciables, entrée en vigueur le 1^{er} juin 2023.

Suspension, prescription et effacement

792. – Le Comité recommande de prévoir, dans les deux règlements (étudiant·es et personnel), un délai de prescription de cinq ans après le dernier fait qui a donné naissance à l'action disciplinaire.

793. – Il convient aussi d'assurer la mise en conformité de l'annexe 10 du Règlement de travail avec le droit social en ce qui concerne le délai de sanction après la constatation des faits. 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, l'article 2 dispose « *qu'aucune sanction disciplinaire ne peut être prise après l'expiration d'un délai d'un an depuis la prise de connaissance des faits reprochés* ». Le Comité recommande de remplacer la mention « prise de connaissance des faits » par « dépôt de la plainte ».

794. – Le Comité recommande que l'effacement des sanctions disciplinaires ne soit plus automatique après l'écoulement d'un certain délai. La personne sanctionnée doit demander sa réhabilitation laquelle sera examinée et décidée par la commission disciplinaire.

795. – Le Comité recommande d'abandonner la pratique qui consiste à suspendre l'examen de la plainte en cas de poursuite pénale.

Aide et accompagnement

796. – Sur le modèle de l'Université de Lausanne, le Comité recommande d'assurer un accompagnement et un soutien indépendant et gratuit des victimes, pendant toute la procédure tant interne qu'externe, sur les plans administratif, juridique, financier et psychologique. En Belgique, les faits de harcèlement sexuel et de violence de genre pouvant éventuellement, depuis la loi du 21 mars 2022 modifiant la Code pénal en ce qui concerne le droit pénal sexuel, entraîner des sanctions pénales, les victimes devraient pouvoir recourir à l'assistance d'un·e avocat·e dont les frais seraient pris en charge par l'Université. Enfin, la création d'un fonds de soutien pour les procédures judiciaires des victimes pourrait être envisagée.

797. – Il importe de prévoir des dispositifs spécifiques pour les catégories plus vulnérables : les doctorant·es, boursier·es, étudiant·es-stagiaires, boursier·es et Erasmus étranger·es.

798. – Il s'impose aussi d'accompagner et soutenir les étudiant·es dans le cadre de procédures externes contre des tiers auteurs de harcèlement dans le cadre des enseignements.

799. – En cas de conflit entre doctorant·e et promoteur·rice lié à un problème de violence ou de harcèlement fondé sur le genre, le Comité recommande de préciser dans le règlement doctoral que la commission facultaire compétente doit en principe renvoyer le dossier vers les dispositifs existants, à savoir la procédure disciplinaire ou une demande d'intervention psychosociale.

800. – Il faut rappeler que des mesures adoptées en dehors des procédures légales et disciplinaires ne sont pas acceptables.

801. – Le Comité recommande aussi d'informer clairement la victime, mais sans l'y contraindre, de la possibilité de déposer plainte auprès de la police pour engager des poursuites pénales et l'accompagner, le cas échéant, dans cette démarche. Si les faits sont établis, l'UCLouvain pourrait envisager de se constituer partie civile à ses côtés lorsque c'est possible. La violence et le harcèlement fondés sur le genre porte en effet préjudice à l'Université dans de nombreuses situations : arrêt de travail d'un membre du personnel, perturbation des dispositifs pédagogiques, insécurité sur le campus, etc.

802. – L'UCLouvain doit assurer le suivi des plaintes sur le moyen et long terme ainsi que le suivi des mesures conservatoires visant à protéger la ou les personnes concernées.

Recommandations institutionnelles

803. – La violence et le harcèlement fondés sur le portent atteinte à toutes les missions de l'Université et requièrent des mesures fermes. Le Comité recommande que l'UCLouvain mette en œuvre une politique ambitieuse et volontariste qui associe tant les représentant·es des corps que les structures de gouvernance académique et de concertation sociale, budgétisée avec les moyens humains et financiers requis. Cette politique devrait être affichée publiquement sur le portail.

804. – Alors que la politique de l'UCLouvain est fragmentée, une partie étant définie dans les plans stratégiques « genre » ou « transition » et une autre partie dans les plans stratégiques « risques sociaux », le Comité recommande une politique intégrée qui prend en compte la dimension. Il s'agit d'une politique qui comporte des mesures multiples, à prendre par différent·es acteur·rices et organisations mais qui, rassemblées et coordonnées, offrent une réponse globale à la violence et au harcèlement fondés sur le genre. *A contrario*, la dispersion des compétences et des responsabilités entre de trop nombreux organes et dispositifs (concertation sociale et gouvernance académique ; Rectorat et Administration générale ; VRAE, VRPP, conseiller·es du Recteur, etc.) sont préjudiciables à l'efficacité d'une politique intégrée en cette matière, notamment par rapport aux autres politiques de l'Université.

805. – Afin de créer cette politique intégrée et de coordonner les dispositifs actuellement dispersés, le Comité recommande la création d'un conseil « égalité » comme il existe un conseil « transition » et un conseil « culture ».

806. – Au-delà des bonnes volontés sur lesquelles reposent largement les dispositifs de la politique de genre, le Comité préconise que les implications des personnes en cette matière soient reconnues et valorisées institutionnellement.

807. – Le Comité recommande une application intégrale et scrupuleuse de toutes les lois relatives à l'égalité hommes-femmes, notamment celle sur l'écart salarial et bientôt la directive européenne sur la transparence salariale qui sera d'application directe, et il souligne l'importance du rôle du Conseil d'entreprise. Cette application doit se faire pour tous les corps, y compris dans les procédures de nomination et de promotion.

L'UCLouvain doit mener une politique de genre visant une représentation équilibrée à tous les niveaux de l'organisation.

808. – Le Comité recommande de conduire un audit juridique spécifique sur la conformité des normes internes de l'Université et de ses pratiques avec le droit en vigueur.

809. – Au sein du Rectorat, le Comité recommande de réunir les compétences genre et égalité dans les mains d'une seule et même personne, à savoir un·e prorecteur·rice chargé·e d'une politique globale et intégrée de lutte contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre, du monitoring des mesures prises ainsi que de la mise en œuvre et du suivi des mesures préconisées par ce rapport.

810. – Le Comité recommande d'associer de manière explicite tous les acteur·rices sociaux·ales et les organes de concertation ainsi que les représentant·es des corps à l'ensemble des mesures et politiques de promotion du genre et de lutte contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre.

811. – Des moyens et des dispositifs renforcés doivent être mis en place pour le soutien et l'accompagnement des groupes vulnérables, comme les étudiant·es boursier·es et Erasmus, les doctorant·es boursier·es et les étudiant·es stagiaires, au terme d'un processus participatif.

812. – Le Comité recommande de recadrer les missions de la cellule Together comme indiqué plus haut et de lui donner les ressources nécessaires pour en faire un dispositif de protection utile et efficace.

813. – Il est recommandé de revoir en profondeur les statuts du personnel scientifique en clarifiant les différences qui existent. Ainsi, la confusion autour de la catégorie du personnel scientifique assimilé notamment ne permet pas de comprendre les démarches qui peuvent être entreprises pour porter plainte. Il est nécessaire de clarifier qu'en cas de problème de la part d'un membre de l'Université, tout membre du personnel scientifique (excepté les boursier·es sur fonds propres) peut bénéficier de l'accompagnement auquel les membres du personnel ont droit.

814. – Afin d'assurer une protection des doctorant·es boursier·es, le Comité encourage l'Université à se pencher sur la création de toute mesure pouvant les extraire de la dépendance financière et contractuelle qui les relie à leur promoteur·rice. Pour les bourses FNRS, il faudrait faciliter le changement de promoteur·rice notamment en portant la demande auprès du FNRS que le changement ne soit plus soumis à l'accord du ou de la promoteur·rice. Pour les autres types de bourses dont le financement dépend directement du ou de la promoteur·rice (type PDR, ARC, FSR...), il faudrait, d'une part, faciliter le changement du ou de la promoteur·rice et, d'autre part, proposer un soutien financier pour finir la thèse ou le temps de trouver un autre type de financement.

815. – Il est recommandé de mettre en place au sein de l'organe d'administration un comité permanent de légistique chargé de suivre, de coordonner et de mettre à jour les textes légaux et réglementaires, d'assurer la cohérence de ceux-ci et leur conformité à la loi, de rédiger les nouvelles dispositions requises et de communiquer

les informations pertinentes. Un·e attaché·e à l'organe d'administration formé aux enjeux de genre et de discrimination serait aussi bienvenu·e.

816. – Des espaces d'échanges de bonnes pratiques entre établissements d'enseignement supérieur pourraient être envisagés, par exemple au sein de l'ARES.

Suivi des recommandations

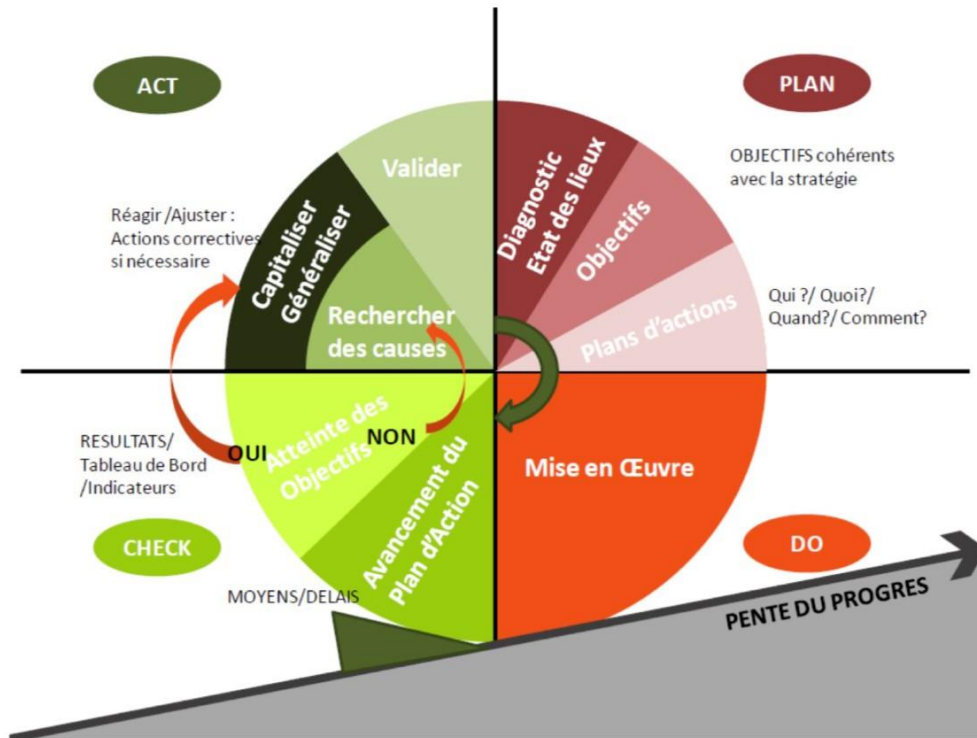
817. – Le Comité recommande une diffusion et une présentation de ce rapport dans la communauté universitaire et sur l'ensemble des sites ainsi qu'aux sein des organes de décision (conseils de faculté, instituts) et de concertation sociale.

818. – Le Comité recommande à l'Université de veiller à ce que les résultats de ce travail puissent s'inscrire dans une logique d'intervention inspirée par la méthode de la « roue de Deming ». Cette méthode de gestion de la qualité est couramment utilisée comme base pour l'élaboration des interventions en entreprise.

819. – Elle prévoit quatre phases inscrites dans un processus circulaire et cyclique (voir schéma ci-dessous) : (1) la planification de l'action ; (2) l'exécution de l'action ; (3) la vérification de l'impact de l'action ; et (4) la réaction à la suite de la vérification, impliquant un potentiel réajustement de l'action de départ, voire un changement de plan d'intervention.

820. – Selon cette méthode, toute intervention nécessite d'abord un moment de planification (1) où sont précisés, de la manière la plus claire possible, les buts spécifiques de chaque action à entreprendre, les actions elles-mêmes, l'échéance que l'on se donne pour y arriver, une personne/groupe responsable de la coordination de l'action ainsi que le résultat attendu qui doit être, quant à lui, défini sur base d'indicateurs clairs. À la suite de cette planification rigoureuse, les actions sont réalisées (2) et les résultats obtenus sont analysés (3) en relation aux résultats qui étaient attendus au départ. Enfin, si les résultats obtenus ne sont pas jugés assez concluants, certains réajustements (4) doivent être envisagés afin d'atteindre les résultats espérés. Si des réactions sont nécessaires, le processus redémarre à partir de l'étape 1.

Schéma : la « roue de Deming »



821. – Appliquée au programme d'analyse des dispositifs mis en place à l'UCLouvain pour lutter contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre, cela se traduit comme suit :

PLAN

- Comprendre/définir les différents types de harcèlement et publics visés
- Détecter les cas et les facteurs de risques de ceux-ci
- Définir les objectifs spécifiques de la politique générale
- Planifier les interventions en fonction des objectifs spécifiques

DO

- ### a. Mettre en œuvre les interventions

CHECK

- ### a. Évaluer les interventions

ACT

- a. Ajuster là où nécessaire
- b. Capitaliser et améliorer là où c'est possible

- c. Les recommandations émises par le Comité visent à nourrir ce cycle, surtout au niveau 1.

822. – Le Comité insiste tout particulièrement sur la nécessité de planifier des interventions : (1) à des niveaux multiples (politiques organisationnelles, gestion des ressources humaines, fonctionnement des équipes, relations interpersonnelles, renforcement des compétences individuelles, etc.) ; (2) visant la prévention primaire, secondaire et tertiaire ; (3) visant différents publics en fonction de leurs différents niveaux de risque d'exposition et de vulnérabilité ; (4) visant certaines situations spécifiques (encadrement des mémoires, stages, thèses, activités estudiantines, prise de fonction, etc.).

823. – Le Comité souligne également l'importance de planifier en amont l'évaluation des interventions. Celle-ci nécessite la définition d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs qui permettront de valider l'efficacité des interventions.

824. – Enfin, le Comité rappelle la nécessité de lister l'ensemble des ressources financières, humaines et logistiques nécessaires pour la mise en œuvre des interventions ainsi que pour les éventuels ajustements.

Liste des acronymes et abréviations

AIDE : Service d'aide aux étudiants (UCLouvain)
AGL : Assemblée Générale des étudiants de Louvain (UCLouvain)
ARES : Académie de recherche et d'enseignement supérieur
ARH : Administration des ressources humaines (UCLouvain)
AVIE : Administration de la vie étudiante (UCLouvain)
CASE : Conseil des affaires sociales et étudiantes (UCLouvain)
CBE : Code du bien-être au travail
CCT : Convention collective de travail
CNE : Centrale nationale des employés
CPVS : Centre de Prise en charge des Violences Sexuelles
CODOL : Commission doctorale de l'UCLouvain (UCLouvain)
CORA : Corps Académique (UCLouvain)
CORTA : Corps Technique et Administratif (UCLouvain)
CORSCI : Corps Scientifique de l'UCLouvain (UCLouvain)
CPAP : Conseiller·e en prévention des aspects psychosociaux
CPPT : Comité pour la prévention et la protection au travail (UCLouvain)
CVRC : Cabinet du Vice-recteur aux affaires étudiantes (UCLouvain)
FABI : Service Formation, accompagnement et bien-être (UCLouvain)
GALUC : Groupe des Assistants de l'UCL (UCLouvain)
GSPP : Service de gestion de la sûreté des personnes et du patrimoine (UCLouvain)
JURI : Institut pour la recherche interdisciplinaire en sciences juridiques (UCLouvain)
IACCHOS : Institute for the Analysis of Change in Contemporary and Historical Societies (UCLouvain)
LBE : Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail
LLL : Louvain Learning Lab (UCLouvain)
PC : Personne(s) de confiance (UCLouvain)
RGEE : Règlement général des études et des examens (version du 23 mai 2022) (UCLouvain)
SAPV : Service d'Assistance Policière aux Victimes
SASP : Service d'analyse, de stratégie et de prospective (UCLouvain)
SEPP : Service externe pour la prévention et la protection au travail (UCLouvain)
SERP : Service de sécurité et de radioprotection (UCLouvain)
SIPP : Service interne pour la prévention et la protection au travail (UCLouvain)
VRAE : Vice-recteur·rice aux affaires étudiantes (UCLouvain)
VRPP : Vice-recteur·rice à la politique du personnel (UCLouvain)

Annexes

1. Avis du Comité sur les formations
2. Rapport intermédiaire du Comité
3. Note du Comité du 9 septembre 2022 relative à des mesures provisoires et urgentes
4. Note du Comité du 15 décembre 2022 concernant des démarches d'évaluation des enseignements menées au sein de la Faculté des Sciences
5. Interview de la Pre Tulkens publié sur l'intranet le 28 novembre 2022 et relayé dans le numéro du même jour de la *newsletter* interne « It's a new week »
6. Pratiques inspirantes d'autres universités belges concernant les étudiant·es
7. Textes et documents utiles

A l'intention du Conseil rectoral du 22 juin 2022

Avis du Comité « Respect » sur les formations

1. A l'invitation du Recteur, le comité « Respect » a examiné la formation Moodle qui existe actuellement en mode distanciel pour le public étudiant et accessible aussi à l'ensemble de la communauté universitaire. Elle a aussi pris connaissance des grandes lignes de la formation en cours de développement à l'intention des responsables hiérarchiques et fonctionnels. La question posée porte principalement sur le caractère facultatif ou obligatoire de ces formations.

2. Afin d'intervenir de manière qualitative et efficace, il conviendrait de tenir compte des éléments suivants.

A. Public cible et contenu de l'intervention

3. Ces deux éléments combinés permettent de distinguer la sensibilisation, par nature générale, de la formation, plus poussée et plus spécifique à certains profils.

4. Ce qui est proposé sur Moodle actuellement relève de la sensibilisation et non de la formation – et c'est très bien ainsi car l'intervention telle qu'elle existe actuellement est large et correspond au public cible. Le Comité attire cependant l'attention, concernant le contenu, sur le fait que des formations d'origine nord-américaine peuvent ne pas toujours être en adéquation avec la culture locale.

5. Le Comité insiste sur l'importance et l'urgence de mettre en place des *formations* de qualité pour les responsables hiérarchiques et fonctionnels, en identifiant leurs responsabilités propres. Ainsi, par exemple, l'obligation de protection des étudiantes et étudiants ne concerne pas toutes et tous les responsables hiérarchiques. Dans la même perspective, la formation des responsables hiérarchiques des administrations internes à l'UCLouvain doit impérativement être adaptée spécifiquement au rôle que ces personnes ont à jouer sur les enjeux de violences et de harcèlement.

B. Modalité pédagogique

6. Il apparaît que, à elle seule, l'utilisation (individuelle) de plateformes du type de Moodle n'est pas toujours d'une réelle efficacité et qu'un lieu (collectif) pour l'échange d'expériences serait très enrichissant, en plus de constituer un moyen efficace de transmission d'une certaine culture. En ce sens, la combinaison de plusieurs modalités semble très pertinente.

7. Pour les étudiantes et étudiants, une séance d'information dans les auditoriums pendant les cours en début d'année académique constitue certainement un dispositif efficace, à combiner éventuellement avec d'autres. De manière générale, intégrer dans la

communication des informations relatives au sujet du harcèlement, de la violence de genre ainsi que de l'égalité des femmes et des hommes est une démarche essentielle pour contribuer à construire une culture du respect.

C. Pour une obligation

8. La faisabilité et la pertinence d'une obligation dépendent de la modalité pédagogique retenue. Ainsi, l'effectivité d'une sensibilisation ou d'une formation en ligne obligatoire est relative puisque tout repose sur une déclaration des intéressées et intéressés.

9. Il apparaît cependant absolument crucial qu'au moins un des dispositifs – puisqu'il est conseillé d'en déployer plusieurs – soit rendu obligatoire, idéalement avec une sanction effective, car cela participe de la délivrance d'un message institutionnel fort. Ce message ne perd pas de son opportunité et de son importance même dans l'hypothèse d'une obligation plus faible sur la base d'une déclaration.

10. Une sanction effective pour le personnel pourrait notamment être l'impossibilité- ou le retardement - d'une promotion.

Rapport du comité d'expert au Conseil académique du 4 juillet 2022 et au Conseil d'administration du 6 juillet 2022

1. Mise en contexte

En date du 24 mars 2022, le Recteur a adressé un message à la communauté universitaire afin de poser les bases du programme « Respect – pour combattre le harcèlement » de l'UCLouvain. Dans son message, le Recteur précisait l'objectif du programme qui *« permettra de renforcer et d'améliorer les dispositifs existants mais aussi, dans un deuxième temps, d'engager des réformes structurelles après une évaluation complète de la situation par un comité indépendant. »*

A cet effet, un comité indépendant d'expert.e été désigné. La composition de ce comité a été portée à la connaissance des membres du Conseil académique lors de la séance du 23 mai 2022 et du Conseil d'administration du 8 juin 2022. Pour rappel, le comité réunit : la Pre A. Casini, Mr J. Laffineur, Mr Corentin Lahouste, le Pr J. Marquet, Mme A.S. Maasureel, Mme G. Meurisse, Mme E. Pigeon, la Pre C. Romainville, le Pr P. Vanderstraeten, la Pre P. Vielle. Il est présidé par la Pre ém. Fr. Tulkens, ancienne vice-présidente de la Cour européenne des droits de l'homme.

La mission du comité consiste à réaliser une analyse complète du dispositif actuel de l'UCLouvain de lutte contre le harcèlement et les violences de genre. Il s'agit d'examiner sa cohérence sur le plan réglementaire, sur le plan organisationnel et sur le plan de l'accompagnement des personnes. Il ne s'agit pas d'une analyse de situations spécifiques mais bien d'un examen du dispositif global en vue d'aboutir à des propositions concrètes d'amélioration ou de renforcement de l'organisation, de la communication et des procédures, en ce compris l'accompagnement des personnes.

Afin de réaliser sa mission, le comité peut consulter toutes les personnes et entités qu'il lui semblera utile d'entendre pour mener ses travaux à bien.

Il est attendu que le comité prépare un rapport dans lequel seront formulées des propositions concrètes d'amélioration, y compris en vue d'une adaptation des procédures et des règlements par les instances concernées, en particulier le

Règlement général des études et des examens de 2018 en ce compris l'annexe 10 sur les règlements disciplinaires ainsi que le Règlement organique de l'Université de 2016. Les propositions concernant le personnel feront l'objet d'un examen par le Comité pour la prévention et la protection au travail.

Compte tenu de cet agenda, il a cependant été décidé, à la demande des autorités, de traiter de manière prioritaire les modules de sensibilisation Moodle destinés aux étudiantes et étudiants ainsi que la formation des responsables hiérarchiques (doyens, présidents, directeurs des administrations centrales et facultaires) et fonctionnels. Un avis du comité a été rendu à l'intention du conseil rectoral le 21 juin 2022. Dans une prochaine étape, le comité envisage de préparer un rapport relatif à l'ensemble des textes réglementaires en vigueur.

Le rapport final du comité est attendu pour la fin de l'année académique 2022-2023.

2. Un rapport intermédiaire

Le comité a entamé ses travaux au mois d'avril 2022 et s'est réuni cinq fois. En concertation avec le Recteur et le Président du Conseil d'administration, il a été convenu de présenter un premier un rapport intermédiaire avant la fin de cette année académique 2021-2022. Il s'agit donc d'un rapport d'étape sur les travaux en cours (*work in progress*).

3. Le mandat

Le comité a interprété son mandat comme une demande de déterminer ce que devraient être les principes structurant une politique de lutte contre le harcèlement et les violences de genre, au service du respect des droits fondamentaux, de l'excellence universitaire et du développement durable. Ces principes pourront, *mutatis mutandis*, être pertinent et s'appliquer à d'autres formes de harcèlement et de violence

Nous proposerons donc des orientations et formulerons des recommandations qui seront appelées à être mises en œuvre concrètement par les instances responsables.

4. Le périmètre

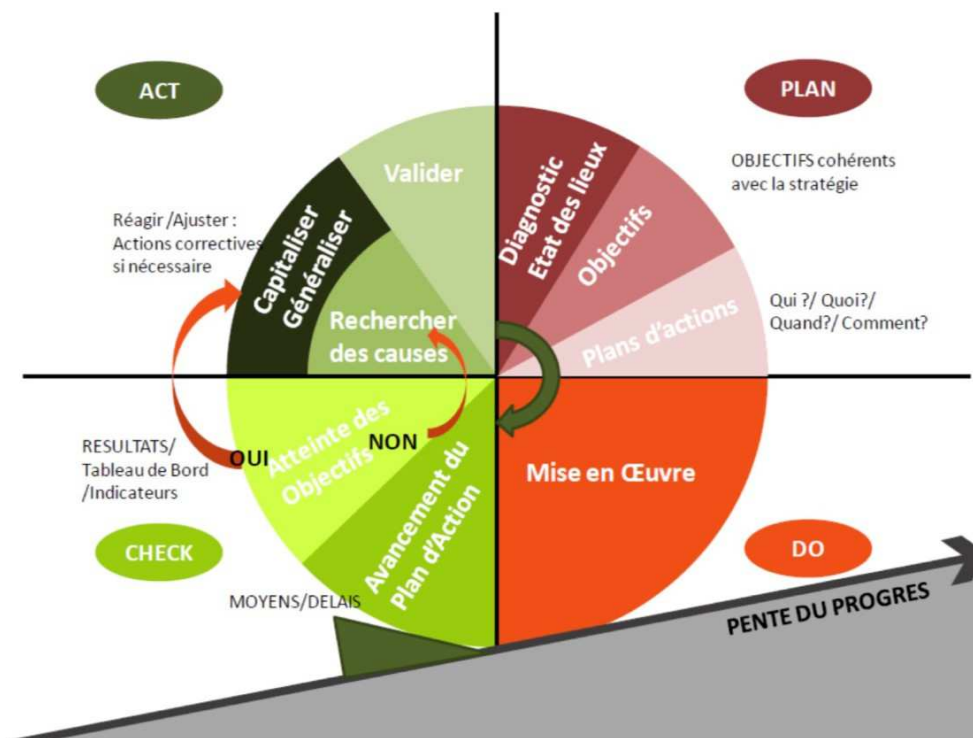
La première étape des travaux du comité a consisté à faire le point de la situation telle qu'elle existe actuellement. A cet effet, nous avons commencé par déterminer le périmètre de notre action.

D'un côté, nous visons l'ensemble des outils, programmes, actions, interventions etc. que l'UCLouvain devrait à terme mettre en place afin de prendre en compte solidement, avec efficacité et respect pour *toutes* les personnes concernées, la question du harcèlement et de la violence de genre.

D'un autre côté, nous analyserons les dispositifs qui existent actuellement pour les étudiant.e.s et les membres du personnel, avec une attention particulière pour les groupes plus vulnérables comme les doctorants et les étudiants/membres du personnel internationaux .

5. Le processus

En ce qui concerne le processus, l'université pourrait fonctionner selon la logique de la Roue de Deming.



Dans ce contexte, le comité a commencé à élaborer une grille des indicateurs pour l'évaluation de l'ensemble du programme « Respect » et de chaque outil/action/intervention.

6. Une fragmentation problématique

Dès le début de ses travaux, le comité a constaté que le droit en Belgique a induit une fragmentation des dispositifs qui permettent de combattre le harcèlement et la violence de genre. L'université dans sa complexité institutionnelle est en partie « victime » de cette législation incomplète qui privilégie une approche en termes de risques psycho-sociaux plutôt que du point de vue du droit fondamental à l'égalité. Le tableau des lieux et des modalités d'intervention en interne le révèle clairement.

Une politique à cet égard doit être menée et est d'ailleurs requise dans les labels d'excellence de nombreuses recherches qui aujourd'hui comportent toutes un volet genre. Les deux approches doivent être menées ensemble afin de mener à des transformations fondamentales.

7. La structure de travail

En ce qui concerne la structure de travail (auditions, diagnostic, propositions), nous pensons suivre le modèle communément admis dans les stratégies de lutte contre la violence de genre dans les plans nationaux (cf. notamment : [https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/dossier de presse](https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/dossier%20de%20presse.pdf)). Ce modèle est inspiré de la Convention d'Istanbul du Conseil de l'Europe du 11 mai 2011 sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique qui prévoit quatre étapes : dans le cadre d'une politique intégrée (A), prévenir la violence (B), protéger les victimes (C) et poursuivre sur les plans administratif ou judiciaire (D).

Ainsi, plus particulièrement, il s'agira de voir comment l'université, au travers des nombreux dispositifs mis en place (personnes de confiance, together, etc.) répond à ses obligations :

- de *prévention*, au regard de la législation sociale, incluant la manière avec laquelle, après le traitement d'une plainte, elle rétablit un climat sain, de même que la prévention situationnelle ;
- de *protection*, au regard de la législation pénale et administrative, notamment avec le critère de la connaissance étayée des faits ;
- de *poursuite*, en incluant le monitoring.

8. Les auditions

Le comité a déjà entendu des représentants des étudiants, des membres du Corps scientifique, les délégués des personnes de confiance ainsi que des autorités de l'UCLouvain. Dès la rentrée de septembre 2022, le comité poursuivra les auditions de manière intensive des personnes ou groupes impliqués dans la question de la gestion de la violence de genre, non seulement à l'UCLouvain mais aussi dans d'autres universités ainsi qu'à l'Ares.

9. Des contacts extérieurs

Le comité est en contact avec un groupe de réflexion à la VUB sur le même sujet ainsi qu'avec les responsables de projets en cours à la CFWB.

10. Deux questions particulières

- On constate une certaine confusion dans les médias et les esprits entre l'UCLouvain et d'autres institutions d'enseignement supérieur à Louvain-la-Neuve, dont l'Institut des Arts de Diffusion (IAD) où ces questions se posent aussi. La situation peut cependant être liée à l'UCLouvain dans l'hypothèse d'un cours UCLouvain ou d'un membre du personnel enseignant UCLouvain dans une institution tierce. De manière générale, l'idée d'une implication de ces institutions tierces dans l'écosystème louvaniste est-elle pertinente ?
- Nous pensons qu'il faut étendre l'analyse du dispositif au réseau santé Louvain, et notamment aux Cliniques universitaires Saint-Luc. Les médecins-assistants candidats spécialistes sont une catégorie particulièrement vulnérable et leur situation nous semble devoir être un point d'attention du comité.

À destination du Conseil rectoral et du Président
du Conseil d'administration de l'UCLouvain

Louvain-la-Neuve
Le 9 septembre 2022

Note du Comité d'expert·e·s pour l'analyse et l'évaluation des dispositifs contre le
harcèlement et les violences de genre à l'UCLouvain

Mesures provisoires et urgentes

À la suite d'une première série d'auditions, et sans préjudice des conclusions de son rapport final, le comité d'expert·e·s nommé par le recteur Vincent Blondel a estimé indispensable et urgent d'adresser aux autorités de l'université des premières recommandations. Ainsi, il invite les autorités compétentes à envisager sans tarder les mesures suivantes.

1) Prendre immédiatement et de manière systématique des mesures de protection des victimes et des victimes présumées

D'emblée, toutes les autorités compétentes doivent envisager sérieusement l'impératif de protection des victimes et des victimes présumées, principe notamment consacré dans la Convention d'Istanbul évoquée dans le rapport intermédiaire du comité du 4 juillet 2022. Concrètement, les autorités doivent dès lors immédiatement, automatiquement et de manière systématique mettre en œuvre toutes les mesures utiles pour assurer la protection des victimes présumées dès l'instruction de leur dossier.

2) S'abstenir de toute action contre les victimes et les victimes présumées qui ne visent pas leur protection

Les contacts avec les victimes ou victimes présumées ne peuvent être orientés que vers le bien-être et la protection de ces dernières. Il faut dès lors à tout prix s'abstenir de toute action contre les victimes et les victimes présumées qui pourrait être interprétée comme une forme de rétorsion (par exemple : tenter de dissuader de porter plainte ; laisser entendre que, pour des raisons d'image du département/de la faculté/de l'institut/de l'institution, il est préférable de ne pas ébruiter certains faits ; entamer une procédure disciplinaire à l'encontre d'une personne dans la foulée du dépôt d'une plainte par cette même personne¹).

¹. S'agissant des membres du personnel, l'article 32 *tredecies* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (ainsi modifié par la loi du 10 janvier 2007)

Dans la même perspective, l'Université doit s'abstenir, à l'égard d'anciens membres du personnel qui sont des victimes présumées de faits de violence de genre, de toute forme de démarche et d'initiative qui peuvent s'interpréter comme étant constitutive de rétorsion.

Toutes les mesures qui portent atteinte à la protection des victimes et des victimes présumées ternissent la réputation de l'Université, de manière potentiellement durable.

3) Allonger le délai pour introduire une plainte interne

Le délai actuel de 6 mois pour introduire en interne une plainte en cas de faits de harcèlement prévu à l'article 3, annexe 10 (procédure disciplinaire) du Règlement de travail, doit impérativement être allongé au moins jusqu'à 5 ans. Ceci concerne aussi les personnes qui ont quitté l'UCLouvain.

4) Attribuer spécifiquement et à titre principal la politique du genre à un-e membre du Conseil rectoral

L'élaboration, la conduite et l'évaluation d'une politique de genre à l'UCLouvain est une mission cruciale et chronophage qui, pour être menée avec expertise et en profondeur, doit être prise en charge par un-e membre du Conseil rectoral, de manière spécifique, à titre principal, et de manière exclusive d'autres missions et tâches.

dispose que l'employeur ne peut prendre une mesure préjudiciable qui serait liée notamment à une plainte ou à une action en justice.

À destination du Conseil rectoral et du
Conseil d'administration de l'UCLouvain

Louvain-la-Neuve, le 15 décembre 2022

Note du Comité d'expert·e·s pour l'analyse et l'évaluation des dispositifs contre le harcèlement et les violences de genre à l'UCLouvain

À la suite de la note relative aux « mesures provisoires et urgentes » du 9 septembre 2022 et sans préjudice des conclusions de son rapport final, le comité d'expert·e·s nommé par le recteur Vincent Blondel estime indispensable et urgent d'adresser aux autorités de l'université un message concernant les démarches récentes entreprises au sein de la Faculté des Sciences qui provoquent la confusion et une dégradation sévère du climat.

1. Rappel des faits

Il ressort des éléments qui ont été portés à notre connaissance qu'un dispositif d'évaluation (par questionnaire google) aurait été envoyé aux étudiant.e.s en vue d'une réunion d'une délégation d'étudiants et de mémorants convoquée le 6 décembre 2022 à l'initiative du doyen de la Faculté des sciences, qui leur aurait fait part de ses inquiétudes sur les répercussions des tensions entre les académiques dans le Master BOE. Dans le sondage Google reçu par les étudiant.e.s, ceux-ci étaient appelés à répondre à la question suivante : "*Que pensez-vous des répercussions de l'affaire de Nieberding (sic) avec son travail au sein de l'UCL (Prof, promotrice, ...), [...] satisfait, [...] insatisfait, neutre*".

2. Analyse du comité

Cette démarche qui s'inscrit en dehors des procédures rigoureuses d'évaluation des enseignements n'est pas acceptable. Elle porte atteinte à la dignité d'un membre du corps académique ainsi qu'à celle des étudiants et implique une forme de prise en otage de ceux-ci. A ce titre, elle est contraire à la mission de service public de l'Université. Il s'agit d'une faute grave dont la responsabilité incombe non seulement aux auteurs du questionnaire litigieux mais aussi aux autorités qui auraient laissé faire, voire provoqué directement ou indirectement, ce message. Ce nouvel épisode dans une situation conflictuelle bien connue fait peser de nouveaux risques sur l'institution universitaire, en ce qu'elle peut être interprétée comme une mesure de représailles ou de rétorsion suite à l'action en justice intentée par Madame Nieberding, ce qui est formellement et expressément interdit par le Code de bien-être au travail.

En effet, comme nous le rappelions déjà dans notre note du 9 septembre 2022 à laquelle nous renvoyons, s'agissant des membres du personnel, l'article 32 *tredecies* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (ainsi modifié par la loi

du 10 janvier 2007) dispose que l'employeur ne peut prendre une mesure préjudiciable qui serait liée notamment à une plainte ou à une action en justice. Les contacts avec les victimes ou victimes présumées ne peuvent être orientés que vers le bien-être et la protection de ces dernières. Il importe dès lors de s'abstenir de toute action contre les victimes et les victimes présumées qui pourrait être interprétée comme une forme de représailles ou de rétorsion. Il s'agit d'une obligation légale.

3. Recommandations du comité.

Les autorités compétentes doivent envisager sérieusement l'impératif de protection des victimes et des victimes présumées consacré notamment dans la Convention d'Istanbul évoquée dans son rapport intermédiaire du 4 juillet 2022. Concrètement, les autorités doivent immédiatement, d'initiative et de manière systématique mettre en œuvre toutes les mesures utiles pour assurer la protection des victimes présumées dès l'instruction de leur dossier.

Le Comité invite les autorités compétentes à envisager sans tarder les mesures qui s'imposent.

*** Instruire de manière contradictoire les circonstances et les raisons de l'initiative litigieuse** (doyen, étudiants et toute autre personne concernée) afin d'établir les responsabilités, et d'envisager les réparations nécessaires.

*** Prévenir tout risque de mesures de rétorsion ou de représailles vis-à-vis de victimes et de victimes présumées en informant largement et en conscientisant l'ensemble des personnes responsables.** Il convient, de toute urgence, d'informer toutes les personnes qui, au sein de l'Université, pourraient avoir un contact avec des victimes (ou des victimes présumées) et de leur faire savoir ou de leur rappeler fermement que tout contact avec les victimes ou présumées victimes ne peut être orienté que vers leur bien-être et leur protection et que toute mesure de rétorsion ou de représailles est strictement interdite.

Comité Respect | Trois questions à Françoise Tulkens

respect



Au printemps dernier, dans le cadre du programme Respect, le Recteur annonçait la création d'un comité d'expert-es dont la mission consiste à réaliser une analyse complète du dispositif actuel de lutte contre le harcèlement et les violences de genre à l'UCLouvain.

La Professeure Françoise Tulkens, présidente de ce comité, nous en dit quelques mots, à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes du 25 novembre.

Le comité est-il indépendant et impartial ?

Les personnes qui composent le Comité sont (ou étaient) membres de la communauté UCLouvain. Et c'est une bonne chose : cela permet de travailler avec des connaissances communes sur la « maison » UCLouvain. Quand le Recteur décrit le Comité comme indépendant, c'est au regard des autorités de l'université, qui ont leurs propres conseillers juridiques et comités d'enquête. Notre travail ne consiste pas à sanctionner quiconque : nous sommes là pour analyser les dispositifs actuels et formuler des propositions d'amélioration. À cet égard, notre comité est et doit être impartial.

Le travail semble long. Pourquoi ?

Ce à quoi nous travaillons, c'est une proposition de refonte majeure des dispositifs qui impliquera de nombreuses mesures touchant les règlements, les statuts, etc. Nous écoutons beaucoup d'acteurs et d'actrices de ces dispositifs, et nous consultons aussi des personnes en externe. C'est pourquoi nous prévoyons de rendre le rapport final à la fin mai 2023. Cela étant, nous avons des points d'étape avec les autorités de l'université et communiquons avec elles, lorsque c'est nécessaire, notamment sur les mesures qui peuvent déjà être mises en place, comme les formations par exemple, ainsi que sur des mesures urgentes comme la protection des victimes.

Quel est l'état d'esprit des membres de votre comité ?

Excellent. C'est un vrai travail d'équipe, exigeant aussi. Nous avons une volonté forte de prendre les choses au sérieux, d'aller au fond des problèmes. Nous ne voulons pas des demi-mesures, qui ne serviront à rien. La Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes est un rappel énergique d'une nécessaire prise de conscience, celle de la réalité des violences sexistes et sexuelles au quotidien. Invoquer l'ignorance n'est plus possible. La violence de genre constitue une atteinte grave aux droits humains. Elle est totalement inacceptable dans une société démocratique et l'université doit prendre sa part pour la prévenir et protéger les victimes.

Quelles sont les mesures concrètes mises en place dans le cadre du programme Respect au sein de l'université ?

► **Pour le personnel, une formation obligatoire** est proposée. Elle se compose de deux volets : **une vidéo en ligne**, présentant les concepts de base tant sur le plan psychosocial que sur le plan juridique, et un workshop de mise en pratique, organisé en présentiel.

Cette formation s'adresse spécifiquement **aux 1.200 personnes qui exercent une responsabilité hiérarchique ou fonctionnelle** au sein de l'institution, y compris les académiques qui, s'ils ou elles ne portent de responsabilité hiérarchique, exercent toujours une responsabilité fonctionnelle de par leur fonction d'encadrement et/ou d'enseignement.

► **Pour les étudiant·es**, une nouvelle campagne de sensibilisation est en déploiement ainsi qu'un système de prévention des violences pendant les 24h vélo.

En savoir plus sur ces mesures : www.uclouvain.be/respect

La gestion des ressources humaines est un des axes prioritaires du plan stratégique Horizon 600

Horizon 600 : 5 plans d'actions prioritaires

Pratiques inspirantes d'autres universités belges concernant les étudiant·es

Université	KU Leuven	UNamur	ULiège	ULB	UGent	VUB
Nom		PHARE		Cash-e	Trustpunt	Meldpunt grensoverschrijdend gedrag
Dispositif séparé pour étudiants et personnel ?	oui	oui	oui	oui	oui	
Quel dispositif pour les doctorants ?	personnel	étudiant	?	?	personnel	personnel
Périmètre de la cellule « harcèlement »		PHARE s'insère dans un plan global de lutte contre le harcèlement moral, physique ou sexuel et de lutte contre les agressions et violences à l'encontre des étudiant·e·s et des doctorant·e·s de l'UNamur. Il comporte trois axes : formation, sensibilisation, remédiation.	Une psychologue du service affaires étudiantes, À l'ULiège, un interlocuteur privilégié peut vous écouter confidentiellement et vous aider dans vos démarches éventuelles Les autorités de l'ULiège	Cashe a pour mission l'accueil et l'accompagnement des étudiant·es confronté·es à des risques psychosociaux, des faits de violence, de harcèlement sexuel ou de harcèlement moral de la part d'autres étudiant·es ou de membres du personnel, et qui surviennent durant leurs études à l'ULB.	« Trustpunt luistert »	

		La priorité de PHARE est d'agir efficacement sur le volet remédiation, en proposant un accompagnement optimal des victimes et des témoins	s'engagent à placer le bien-être de chacune et de chacun dans les priorités, en luttant contre les situations de violences quotidiennes et de harcèlement, en agissant sur les trois axes fondamentaux rappelés dans la circulaire ministérielle n°8526 : -L'information des victimes et des auteurs, concernant les législations et les services d'aide existants, en interne comme en externe via un point de contact identifié au sein de l'établissement -La prévention et sensibilisation -La formation			
--	--	--	--	--	--	--

			des enseignants et membres du personnel. L'ULiège, au-delà de ces trois axes soulignés par le ministère, s'engage également dans : -Le soutien et l'accompagnement des membres de la communauté universitaire dans leurs démarches, et la gestion des procédures pour les faits qui impliquent des membres de la communauté universitaire et qui se déroulent dans le cadre d'activités d'apprentissage, de stage, de travail, ou dans l'enceinte de l'établissement. -La formation			
--	--	--	--	--	--	--

			des cercles étudiants, comités de baptême, etc.			
Que propose t'on aux auteurs		? pas eu de demandes jusqu'ici			trustpunt	
Quid des faits dans la sphère privée ?						
Mise en sécurité ?						
Sanctions ?						
ETP		0.5		2.5	10 personnes	
		https://phare.unamu r.be/		https://www.ulb.be/fr/aides- services-et- accompagnement/accompagn ement-et-soutien-dans-les- risques-de-harcèlement-cash- e	https://www.ugent.be/student/n l/meer-dan-studeren/wel-in-je- vel/trustpunt#afspraak-maken- met-trustpunt--zo-werkt-het	https://www.vub.be/nl/contact/organisatie/ meldpunt

Textes et documents utiles

Universités belges

- [Rapport sur l'état de l'égalité de genre 2021-2022 de l'ULB](#)
- [Rapport d'activité 2021-2022 Cash-e de l'ULB](#)
- [Rapport sur l'état de l'égalité de genre 2020-2021 de l'Université Saint-Louis Bruxelles](#)
- [Rapport sur l'état de l'égalité de genre 2020-2021 de l'UNamur](#)
- [Rapport sur l'état de l'égalité de genre 2020 de l'UMons](#)

Universités étrangères

- [SciencesPO, site web dédié](#)
- [UNIL, site web dédié](#)
- [UQAM, Politique no 16 visant à prévenir et à combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel](#)
- [UQAM, Politique no 42 sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement](#)
- University of London, Preventing and responding to gender based violence. Guidance for SOAS students and staff

Cadre légal belge

- [Vanessa De Greef, « Axe 1: Droit et féminisme - Le harcèlement sexuel au travail en droit belge », in e-legal, Revue de droit et de criminologie de l'ULB, Volume n°3, avril 2019](#)

Cadre légal étranger

- [Québec, Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur](#)

Études, recommandations et bonnes pratiques

- [UniSAFE](#)
- David Berliner, "How to discuss academic work with care?"
- [SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, « #MeToo au travail - Où en sommes-nous ? »](#)
- National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine 2018. Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic

Sciences, Engineering, and Medicine. Washington, DC: The National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/24994>.

- [Violences sexuelles en milieu universitaire au Québec. Rapport de recherche de l'enquête ESSIMU](#)
- [Unia, avis n° 269 en date du 23 mars 2021 « Renforcer le cadre légal pour lutter contre le harcèlement dans l'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles »](#)
- [Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, La mise en œuvre de la Convention OIT n°190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail](#)
- [OIT, Violence et harcèlement au travail: Un guide pratique pour les employeurs](#)
- [ANEF, Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche. Vade-mecum à l'usage des établissements](#)
- [Gender Equality in Academia and Research – Gear tool](#)