

PARLEMENT
DE LA
COMMUNAUTÉ FRANÇAISE

SESSION 2023-2024

31 JANVIER 2024

AUDITIONS

SUR LA « POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT, DES VIOLENCES DE
GENRE ET DE DISCRIMINATION »

RAPPORT DE COMMISSION

PRÉSENTÉ AU NOM DE LA COMMISSION DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, DE LA
RECHERCHE SCIENTIFIQUE, DES HÔPITAUX UNIVERSITAIRES, DE L'AIDE À LA
JEUNESSE, DES MAISONS DE JUSTICE, DE LA JEUNESSE ET DE LA PROMOTION DE
BRUXELLES

PAR MME JOËLLE KAPOMPOLE, M. DAVID WEYTSMAN ET M. RODRIGUE
DEMEUSE

TABLE DES MATIÈRES

1	Auditions sur la politique de prévention de harcèlement, des violences de genre et de discriminations	3
1.1	Audition de Mme Françoise Tulkens, professeure extraordinaire émérite de l'Université catholique de Louvain (UCLouvain) et présidente du groupe d'experts co-auteurs du rapport «Harcèlement et violences de genre»	3
1.2	Audition de Mme Marthe Nyssens, professeure et prorectrice «Transition et société» de l'UCLouvain.....	7
1.3	Audition de Mme Florence Caeymaex, professeure à l'Université de Liège (ULiège) et conseillère de la rectrice à l'éthique et aux politiques d'égalité	13
2	Échange de vues.....	22
3	Annexe-UCLouvain	39
4	Annexe-ULiège	60

Mesdames et Messieurs,

Votre commission de l'Enseignement supérieur, de la Recherche scientifique, des Hôpitaux universitaires, de l'Aide à la jeunesse, des Maisons de justice, de la Jeunesse et de la Promotion de Bruxelles a entendu, au cours de sa réunion du 31 janvier 2024, les auditions sur « la politique de prévention du harcèlement, des violences de genre et de discrimination » (doc. 653 (2023-2024) n° 1).¹

1 Auditions sur la politique de prévention de harcèlement, des violences de genre et de discriminations

1.1 Audition de Mme Françoise Tulkens, professeure extraordinaire émérite de l'Université catholique de Louvain (UCLouvain) et présidente du groupe d'experts co-auteurs du rapport «Harcèlement et violences de genre»

Mme Françoise Tulkens. – Les violences de genre dans le monde de l'enseignement supérieur, que subissent aussi bien le personnel que les étudiants, sont des réalités aujourd'hui bien documentées dont il convient de prendre la juste mesure. Au niveau européen, l'enquête UniSAFE, qui s'est clôturée en novembre

¹ Ont participé aux travaux de la commission :

Mme Kapompole, Mme Mengoni

M. Tzanetatos (Président), M. Weytsman

M. Demeuse, Mme Ryckmans (en remplacement de M. Disabato)

M. Kerckhofs (en remplacement de M. Beugnies)

M. de Lamotte

Ont assisté aux travaux de la commission :

- Mme Adriaenssens, conseillère au cabinet de Mme la ministre Bertieaux

- Mme Françoise Tulkens, Professeure extraordinaire émérite, Présidente du groupe d'experts co-auteurs du rapport « Harcèlement et violences de genre » à l'UCLouvain

- Mme Marthe Nyssens, Professeure, Prorectrice « Transition et Société » à l'UCLouvain

- Mme Florence Caeymaex, Professeure et Conseillère de la Rectrice à l'éthique et aux politiques d'égalité, à l'ULiège

- Mme Edith Antoine, personne Contact Genre de l'Université - UCLouvain

- Mme Justine Mannarth et Nathalie Alen, juristes du service d'étude - UCLouvain

- Mmes Florence Degrave et Sylvie Saroléa, Conseillères du Recteur pour la politique Egalité, Diversité et Inclusion (EDI) - UCLouvain

- Mme Eléna Chane-Alune, personne Contact Genre de l'Université - ULiège

- Mmes Caroline Glorie et M. Bastien Bomans, membres du Groupe de Travail « Mesures contre la violence fondée sur le genre ou la préférence sexuelle, y compris le harcèlement sexuel », au sein du Conseil Genre et Egalité de l'ULiège - ULiège

- M. Ameloot, collaborateur du groupe PS

- Mme Moray, collaboratrice du groupe MR

- Mme Fraipont, collaboratrice du groupe ECOLO

- Mme Mallia, collaboratrice du groupe Les Engagés

- M. Meeus, collaborateur du groupe Les Engagés

dernier, montre que les universités sont dans une période de transition dans ce domaine; il faut donc les soutenir.

Les violences de genre constituent des violations des droits humains qui ont des conséquences profondes et durables sur les victimes et sur la société dans son ensemble. Ce sujet requiert donc une approche fondamentale, comme celle exposée dans le rapport «Harcèlement et violences de genre» déposé en juin 2023 par un comité de douze «experts» réunis par l'Université catholique de Louvain (UCLouvain). Il ne s'agissait aucunement de traiter des cas individuels, mais d'analyser les dispositifs qui existent – ou devraient exister – pour lutter contre ces situations qui portent atteinte à toutes les missions de l'université. Le comité a publié un rapport de 180 pages comprenant 140 recommandations.

Les racines des violences de genre dans le milieu universitaire sont en grande partie liées aux caractéristiques de l'institution elle-même. L'université est – ou a été, car des évolutions ont lieu – marquée par des relations structurellement déséquilibrées et un différentiel de genre. Ces institutions étant organisées de manière hiérarchique, il n'est pas rare de voir se superposer les axes autour desquels des relations de pouvoir se développent, ce qui crée des situations asymétriques de multiples subordinations.

Longtemps, l'idée que les violences de genre sont le résultat d'actes isolés a dominé. Cependant, cette manière de voir les choses occulte les dimensions structurelle et organisationnelle du problème. C'est sur ce point qu'il convient aujourd'hui d'agir et que des recommandations ont été formulées.

Heureusement, la Belgique est un État de droit. De nombreux textes, notamment internationaux, fixent des balises et donnent des orientations dans ce domaine. C'est le cas de la Convention n° 190 de l'Organisation internationale du travail sur la violence et le harcèlement au travail, qui vient d'être ratifiée par la Belgique, mais aussi de la Convention des Nations unies du 18 décembre 1979 sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. La Convention 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 (Convention d'Istanbul) est un autre texte crucial qui a joué un rôle essentiel en Belgique et ailleurs.

Des textes nationaux existent également sur cette matière, comme la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (loi «Genre»). Il faut comprendre le lien entre les discriminations et les violences. La loi du 21 mars 2022 modifiant le Code pénal en ce qui concerne le droit pénal sexuel a introduit un nouveau droit pénal sexuel dans le Code pénal. En outre, la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la

violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, complétée par le Code du bien-être au travail, transpose des directives européennes.

Aujourd'hui, il est crucial que les autorités universitaires s'approprient la législation existante et qu'elles la fassent respecter. Il n'est pas nécessaire de rédiger de nouveaux textes, mais bien de mettre en œuvre efficacement sur le terrain ceux qui existent. Le rapport de l'UCLouvain donne des moyens pour y parvenir, comme la création d'un cadre légal spécifique à l'ensemble des établissements de l'enseignement supérieur.

Le rapport recommande également de créer une politique intégrée de lutte contre le harcèlement et la violence de genre qui serait fondée sur des principes tels que le respect des droits humains, le respect de l'égalité des hommes et des femmes et le refus de toute discrimination. Cette politique intégrée s'adresserait à toutes et tous et prendrait en compte tous les facteurs susceptibles de jouer un rôle.

Le rapport suggère, comme cela est envisagé un peu partout en Europe aujourd'hui, de faire reposer cette politique intégrée sur trois piliers. Le premier est la prévention primaire, en ce compris la prévention environnementale et situationnelle, car elle vise à réduire les risques. Il faut agir sur la survenance des situations problématiques par l'information, la communication, la sensibilisation, la conscientisation et des formations appropriées et professionnelles. Il ne s'agirait pas de conseils ou de recommandations, mais bien d'obligations légales que les institutions d'enseignement et de recherche, subventionnées par les pouvoirs publics, devraient respecter.

Au-delà de la prévention, il faut aussi prendre des mesures spécifiques liées au contexte particulier des institutions d'enseignement et de recherche, comme la définition de méthodes pour éviter les biais implicites de genre au moment des procédures de sélection et de promotion des personnes. Il convient également de mener d'une réflexion sur les critères de l'excellence et d'inscrire les questions de violence de genre dans un règlement général des études et des examens.

La protection constitue le deuxième pilier. La prévention et la protection doivent aller de pair, il ne faut pas les scinder. La protection doit être celle des victimes, couvrant les aspects physiques, psychologiques, juridiques, administratifs, matériels et financiers, mais il faut aussi protéger les personnes mises en cause, les témoins, les personnes souhaitant faire un signalement et les lanceurs d'alerte. Ces situations exigent le déploiement de nouveaux dispositifs, tel qu'un registre central des signalements, comme cela a été récemment décidé en Flandre. Cela mériterait une discussion approfondie, mais ce n'était pas l'objet du rapport, bien que nous ayons étudié l'idée en émettant toutefois des réserves.

Les victimes doivent disposer d'un point de contact sûr, clair et précis et d'un lieu d'accompagnement accessible et indépendant, qui leur permettent de révéler le problème et éventuellement de déposer plainte dans des conditions sûres pour elles-mêmes, leur emploi et leurs études. Ce point de contact et ce lieu doivent également garantir, même si la tâche n'est pas aisée, l'absence de mesures de rétorsion ou de représailles.

Au sujet de la protection toujours, nous avons observé que le manque de coordination entre les acteurs, et surtout les lacunes dans le «rapportage», a pour effet que la victime se trouve très souvent ballotée entre de nombreux intervenants. Cela a pour conséquence de décourager la victime et, partant, d'accroître le chiffre noir déjà très élevé dans ce domaine. De nombreuses victimes se retrouvent en arrêt de travail et quittent l'institution. Il faudrait évaluer l'impact de ces facteurs. Enfin, les mesures conservatoires et provisoires, qui deviennent souvent définitives, revêtent une importance cruciale pour la protection des victimes et le respect de la présomption d'innocence des auteurs présumés.

Le troisième pilier est celui de la poursuite. Dans certains cas, il faut avoir le courage de sanctionner les auteurs, dans le respect du droit de toutes les parties concernées. Les poursuites doivent être engagées dans le cadre des procédures internes – tout ce qui relève du droit disciplinaire – tout comme des procédures externes de droit commun, en s'adressant aux cours et aux tribunaux, à l'ordre judiciaire, à l'inspection du contrôle du bien-être au travail, en déposant une plainte à l'auditorat du travail, en ayant recours à la médiation et à la justice restauratrice. J'insiste sur le fait qu'il convient, de part et d'autre, de respecter les règles du procès équitable.

Il faut soutenir les victimes qui décident de se tourner vers la justice. Saisir la justice n'est pas une démarche anodine, mais une épreuve. Une piste serait la création d'un fonds d'aide pour les procédures judiciaires. Une autre serait que les institutions d'enseignement et de recherche et les universités se constituent partie civile. En effet, les institutions sont lésées par les arrêts de travail des membres du personnel, les perturbations des dispositifs pédagogiques et l'insécurité sur leur site.

Je terminerai par deux observations. Tout d'abord, arrêtons de parler de tolérance zéro, car celle-ci est impossible à appliquer et cela crée de la frustration. Les universités doivent faire savoir qu'elles s'engagent à mettre en œuvre tous les moyens humains et matériels requis pour mener une politique de genre digne de confiance. Dans ce domaine, en effet, la confiance est cruciale.

Par ailleurs, les mesures prises, quelles qu'elles soient, doivent être associées à des engagements budgétaires qui garantissent leur effectivité et l'implication de l'institution, par les moyens qu'elle mobilise pour sa politique de genre et la place

accordée à cette question parmi les autres sujets sociétaux. Ce point est fondamental; le reste n'est que discours. Or, le temps est à l'action.

La responsabilité des universités est importante. Elles doivent utiliser leur position privilégiée ainsi que leurs ressources pour permettre à toutes les personnes, et surtout à celles qui sont les plus vulnérables, de vivre à l'abri de toute forme de violence. Il s'agit d'une question d'égalité et donc de justice.

1.2 Audition de Mme Marthe Nyssens, professeure et prorectrice «Transition et société» de l'UCLouvain²

Mme Marthe Nyssens. – Je vais partager avec vous notre expérience sur des sujets importants, complexes et douloureux pour les victimes. Je suis chargée du programme « Respect » à l'UCLouvain dont le but est de déployer une politique intégrée de prévention et de prise en charge des violences de genre. Les violences de genre concernent les universités, l'enseignement supérieur et la société dans son ensemble. Or, elles restent trop souvent invisibles. Je présenterai d'abord le diagnostic dans sa spécificité universitaire, je traiterai ensuite cinq champs d'action et, pour terminer, j'aborderai l'importance d'avoir des dispositifs ancrés dans une politique intégrée de lutte contre toutes les formes de violence fondées sur le genre et plus généralement dans une politique de genre et d'égalité.

Le diagnostic, notamment posé par le rapport du comité d'experts et d'expertes présidé par la professeure Françoise Tulkens, a été rédigé par un comité d'expert.es indépendants des autorités de UCLouvain. Nous espérions recevoir un rapport endéans les deux ou trois mois suivant le début du mandat, mais le travail a finalement pris un an, en raison du sérieux et de la complexité de la démarche. Le comité d'experts s'est réuni 17 fois, compris lors d'une séance de travail de deux jours. Il a procédé à 41 auditions et a consulté d'innombrables documents, internes ou externes à l'université, ainsi que de nombreux textes législatifs. Ce travail a porté sur les trois principes directeurs de toute politique intégrée : la prévention, la protection ainsi que la poursuite et les procédures. Le rapport comporte 140 recommandations, qui ne sont pas directement des actions. Les décideurs doivent savoir transformer ces recommandations en actions concrètes.

Le mandat du comité incluait les objectifs suivants: analyser le dispositif actuel de l'UCLouvain pour lutter contre le harcèlement et les violences de genre et examiner sa cohérence sur le plan réglementaire et organisationnel et vis-à-vis de l'accompagnement des personnes. Le but n'était pas de réaliser une analyse de situations individuelles, mais bien de procéder à examen global du dispositif en vue de formuler des recommandations. Je ne commenterai aucune situation personnelle :

² Mme Nyssen a accompagné son intervention d'un PowerPoint repris en annexe p. 39

ces auditions ne sont pas l'endroit pour le faire, cela ne fait pas partie de mes compétences, et de plus, je ne le ferai pas par respect pour les personnes et les procédures.

En mars 2022, l'Observatoire de la vie étudiante (OVE) a envoyé à tous les étudiants et toutes les étudiantes une enquête en ligne contenant des questions sur leur vie intime. Plus de 3 000 étudiants ont répondu et je les en remercie. Cette enquête fut un outil essentiel pour mieux comprendre la situation.

Les résultats de cette étude propre à l'UCLouvain sont à remettre dans le contexte d'une étude de 2021, commanditée par le Service public fédéral de programmation de la Politique scientifique fédérale (Belspo, UN-MENAMAIS.2021). Elle montre qu'en Belgique, près de 20 % des femmes, et près de 6 % des hommes, âgés de 16 à 24 ans, déclarent avoir été victimes de viol.

Dans notre travail, nous distinguons deux formes de violence à l'UCLouvain. Les premières concernent du harcèlement sexuel allant parfois jusqu'au viol, dont sont particulièrement victimes les femmes et les personnes de certains groupes qui sont plus vulnérables, notamment les personnes lesbiennes, gays, bissexuelles, transgenres, queers, intersexes et asexuelles (LGBTQIA+). Ces faits sont liés à la participation, en partie, à des activités étudiantes pendant lesquelles la consommation d'alcool est parfois élevée. Ils sont majoritairement perpétrés par d'autres étudiants ou des inconnu.es. Les résultats de l'enquête sont très proches de ceux de l'étude de Belspo : 18 % des jeunes filles et 4 % des jeunes hommes indiquent avoir été victimes de harcèlement sexuel.

La seconde forme de violence relève de l'ostracisme et du rejet. Elle touche particulièrement les étudiant.es obèses, handicapés ou étrangers et se manifeste souvent pendant ou après les cours.

Les leviers d'action

À partir des 140 recommandations formulées par le comité d'experts, nous avons identifié cinq leviers d'action.

Le premier s'inscrit dans une démarche de prévention par les formations

Nous avons ouvert deux types de formations: celles destinées au personnel et celles destinées aux étudiantes et étudiants. Pour le personnel, depuis le mois de novembre 2022, tous les responsables de l'UCLouvain – soit plus de mille personnes – doivent suivre une formation. Celle-ci s'articule en deux volets : tout d'abord, un module en ligne qui présente les concepts de base du point de vue tant psychosocial que juridique; ensuite, des ateliers lors desquels les participants sont confrontés à des situations et analysent les réactions adéquates ou non. Aujourd'hui, 60 % du personnel a suivi cette formation. Le processus prend du temps, car chaque atelier

rassemble vingt personnes, soit presque 60 ateliers à organiser. Notre objectif est que chaque membre du personnel ait été formé.

Un module en ligne sera disponible en français et en anglais, dont la diffusion est prévue au printemps 2024. Nous souhaitons également renforcer la formation des personnes de confiance, dont le rôle est important dans le dispositif de bien-être tel que légalement mis en œuvre à l'université, à l'image de la formation destinée aux conseiller.es e prévention. Nous allons également réaliser une brochure pour fixer les normes en matière de violences sexistes et sexuelles pour que tout un chacun, dans la communauté universitaire, soit armé pour accueillir un ou une collègue qui serait concerné.

Pour les étudiants et les étudiantes, nous avons un module en ligne qui est axé sur la question du consentement. Selon l'enquête étudiante, il s'agit d'une question centrale. Dès qu'un nouvel étudiant se connecte sur la plateforme Moodle, qui réunit toutes les ressources pédagogiques, il est automatiquement inscrit à ce module en ligne.

C'est évidemment insuffisant. Nous organisons un module obligatoire de formation au consentement, qui est destiné aux responsables des collectifs de l'animation. Ce module a lieu avant le début des cours. Quelque 400 étudiant.es sont sensibilisé.es chaque année et le module est également proposé à tous les membres de l'animation étudiante, soit environ 70 participant.es supplémentaires par an. Tous les futur.es baptisé.es, soit environ 1 000 étudiant.es par an, doivent aussi suivre un module sur ce thème. En outre, chaque collectif d'étudiant.es doit inclure un.e responsable de la santé, qui est formé.e aux problématiques liées au genre. Nous mettons également l'accent sur la formation de pair-à-pair. Enfin, des stands de sensibilisation sont installés lors des grands événements comme les 24 Heures Vélo de Louvain-la-Neuve ou le Bal des bleus.

Cependant, toutes ces mesures ne suffisent toujours pas. Le module « Together » notamment, ne touche malheureusement qu'une minorité des étudiant.es. Des ateliers présentiels sont nécessaires; c'est pourquoi nous nous sommes attelés au déploiement d'un atelier qui sera dispensé dans les auditoriums de la première année de bachelier à partir de la prochaine rentrée académique.

Le deuxième axe concerne les procédures et les règlements

Les multiples recommandations du rapport à ce sujet montrent bien l'importance d'un tel travail. Il s'agit d'effectuer une analyse terminologique, légistique et réglementaire. J'insiste sur la nécessité d'un traitement beaucoup plus spécifique des plaintes ayant trait au harcèlement et aux violences de genre afin de garantir une meilleure prise en charge et un raccourcissement des délais. D'un point de vue juridique, l'harmonisation des dispositifs disciplinaires, notamment ceux qui

s'appliquent au personnel et aux étudiant.es, est également indispensable. Plus particulièrement, il faut y inclure des dispositions spécifiques aux dossiers de harcèlement et de violences de genre. À cet égard, nous travaillons sur deux pistes: d'une part, un règlement unique qui s'appliquerait à l'ensemble des étudiant.es et des membres du personnel et engloberait des comportements tels que le harcèlement, le harcèlement sexuel et les violences de genre ; d'autre part, une procédure harmonisée mieux adaptée aux spécificités des dossiers de ce type. En effet, les cas de harcèlement et de violences de genre sont actuellement traités selon les procédures disciplinaires classiques, qui sont trop généralistes.

À ce stade, nous privilégions le règlement unique. Cela demande un important travail juridique et une concertation avec de nombreux intervenant.es, dont les étudiant.es et les partenaires sociaux. Nous espérons terminer ce travail dans les mois qui viennent, mais nous ne sommes pas sûrs d'être prêts pour le mois de septembre 2024. Le travail législatif au sein d'une université prend également du temps et la concertation est extrêmement importante pour faire en sorte que les règlements soient acceptés. Concrètement, nous allons déjà modifier l'annexe disciplinaire du règlement général des études et des examens afin d'adapter certains dispositifs à la prise en charge spécifique des dossiers liés aux étudiants. Nous avons organisé plusieurs réunions avec les étudiants à ce sujet et ces dispositifs entreront en vigueur dès la rentrée de 2024, dans l'attente du règlement unique.

Le troisième axe concerne la cellule « Together »

Le rapport recommande de faire de cette cellule un guichet unique pour le signalement et l'accompagnement de première ligne pour toute personne de la communauté universitaire, qu'il s'agisse des étudiant.es, des doctorant.es ou des membres du personnel. Notez que ces missions faisaient l'objet de désaccords au sein de la communauté universitaire. De plus, cette cellule a vu le jour juste avant la crise de la Covid 19, qui nous a confrontés à des moments difficiles. Nous travaillons donc, conformément aux recommandations du rapport, à la refonte et au renforcement de cette cellule.

L'idée d'un guichet unique est importante pour offrir aux personnes concernées un point de contact où elles recevront un accueil professionnel. Actuellement, elles peuvent aussi bien s'adresser à un.e collègue qu'à un.e doyen.ne, au syndicat ou à toute personne de confiance. Nous entendons évidemment respecter cette diversité, mais il faut également que chacun.e puisse prendre contact avec la cellule « Together ». Il s'agit aussi de garantir la confidentialité et l'indépendance. Afin de bien faire connaître ce projet parmi la communauté universitaire, nous allons aussi changer l'emplacement physique et hiérarchique de la cellule. À cet égard, le rapport énumère les avantages et inconvénients liés à une localisation de la cellule au sein de l'université ou en dehors de celle-ci et il est difficile d'établir clairement la supériorité

de l'une ou l'autre option. En l'occurrence, nous avons décidé de rattacher cette cellule au service interne pour la prévention et la protection au travail (SIPPT). Elle sera placée directement sous ma responsabilité fonctionnelle.

Nous allons établir, sur chaque campus, un local à la fois central et hors des halles universitaires où les membres de la communauté universitaire pourront être accueillis par du personnel ayant reçu une formation juridique et psychosociale.

Lorsqu'une personne prendra contact avec la cellule « Together », elle recevra une réponse dans les 24 heures ouvrables et pourra obtenir un rendez-vous dans les sept jours sur son campus. À cet effet, nous allons évidemment renforcer la cellule et former ses membres afin qu'ils puissent aussi agir en tant que personnes de confiance. Par ailleurs, la cellule « Together » n'est pas un dispositif d'urgence accessible 24 heures sur 24, car ce n'est pas le rôle de l'université. Il convient donc de l'articuler avec de tels dispositifs et, en cas d'urgence, de diriger les personnes concernées vers un centre de prise en charge des violences sexuelles (CPVS).

Nous sommes très heureux qu'une décision politique ait été prise sur l'ouverture d'un CPVS en Brabant wallon. Je remercie tous les parlementaires, ministres et secrétaires d'État qui se sont battus en faveur de ce projet. J'insiste encore sur la nécessité de collaborer avec des opérateurs externes. Ainsi, sur le campus de Woluwe, une initiative des étudiant.es a permis la création du dispositif « Appelle Alice », qui s'appuie sur une collaboration avec les Taxis Verts. Des chauffeurs sont ainsi formés à la prise en charge des victimes et les étudiant.es peuvent appeler un taxi à tout moment pour se rendre dans le CPVS bruxellois. De telles synergies entre les dispositifs internes des universités et des organismes externes sont indispensables; c'est tout l'écosystème qui doit participer à la résolution de cette problématique.

Le quatrième axe concerne l'importance de rendre des comptes

En effet, outre la prévention, la réglementation et l'accueil, il convient aussi de rendre des comptes, car la transparence est la base de la confiance. Nous publions un rapport annuel sur les faits de violence liés au genre qui se sont produits au sein de la communauté universitaire. Nous y présentons toutes les données de signalement et de plaintes récoltées, de manière totalement anonyme, dans les lieux qui reçoivent les plaintes, comme le bureau du vice-recteur aux affaires étudiantes, celui du vice-recteur à la politique du personnel ou encore la cellule « Together ». En 2022, nous avons reçu 49 signalements, dont 40 ont été introduits par des étudiants et 9 par des membres du personnel.

Le nombre réel de cas – tous les faits n'étant pas signalés –, nous devons lire le rapport en creux. Une future augmentation sensible signifiera que les victimes savent qu'elles peuvent être adéquatement prises en charge et écoutées. Quant à la

communication, nombreux sont les dispositifs, mais ils doivent être à la fois harmonisés et variés.

Le cinquième axe concerne la communication

Depuis 2019, plusieurs campagnes de communication ont été déployées, notamment à travers des affiches collées dans les campus universitaires. En effet, nous avons constaté que les outils numériques ne suffisaient pas.

Par conséquent, nous estimons nécessaire d'établir un plan de communication global orienté usagers. Les 30 000 étudiant.es et les 7 000 membres du personnel doivent disposer des informations dont ils ont besoin. En d'autres termes, il faut rassembler ces dernières dans un guichet unique.

De plus, les arbres décisionnels doivent être expliqués dans le but de mieux faire comprendre aux étudiant.es et au personnel le fonctionnement des procédures, telles que les dépôts de plaintes auprès des vice-recteurs ou en externe. Les différents types d'accompagnement, en interne et en externe (comme entre autres les Centres de prise en charge des violences sexuelles (CPVS)), de procédures et de sanctions possibles doivent être clairs pour toute la communauté. Assurer une communication efficace et faire preuve de transparence, tout en préservant la confidentialité, relève d'une tâche compliquée, mais essentielle.

De la nécessité d'une politique intégrée de lutte contre la discrimination et la violence fondées sur le genre

Enfin, après un diagnostic ancré dans la réalité universitaire, les leviers d'action doivent être considérés non pas en silo, mais comme une politique intégrée de lutte contre la discrimination et les violences fondées sur le genre. Les faits de harcèlement sexuel sont évidemment enracinés dans le sexisme ordinaire et les comportements sexistes. Toutefois, la base de la pyramide porte fondamentalement sur la question de l'inégalité entre les hommes et les femmes, problématique toujours fortement présente dans la société et dans les établissements d'enseignement supérieur.

Si ces politiques ne sont pas ancrées dans le long terme et dans une visée large de ce combat contre l'inégalité et la discrimination, nous échouons. C'est pourquoi j'ai souhaité la présence, aujourd'hui, des deux conseillères « Genre, égalité et diversité ». Nous avons une conseillère « Genre » depuis dix ans à l'UCLouvain et de très nombreux membres de la communauté universitaire ont à cœur ces questions.

Aujourd'hui, nous préconisons une politique intégrée. Nous avons tenu des assises de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion, organisées par les conseillères pour écouter la communauté universitaire et déployer une politique intégrée, qui traverse les silos universitaires. La semaine dernière, le Conseil académique a décidé la mise sur pied d'un conseil « équité, diversité et inclusion » (EDI), lieu stratégique pour

diriger cette politique intégrée. Les questions relatives aux violences de genre doivent s'ancrer dans cette visée intégrée des politiques de genre et de diversité à l'Université.

Pour ce faire, nous devons agir de manière articulée et efficace, avec une vision à long terme, en renforçant les formations du personnel et des étudiant.es, qui sont des publics différents, comme le prévoit le premier pilier (prévention) de la Convention d'Istanbul. Nous devons penser une refonte en profondeur des règlements en prévoyant des règlements spécifiques. Bien entendu, les règlements permettaient déjà de sanctionner les comportements inadéquats, mais des règlements spécifiques, unifiés pour l'ensemble de l'université, sont nécessaires. Nous devons renforcer l'accueil des victimes. La cellule « Together » se veut un lieu professionnel pour orienter les victimes et les témoins, mais elle ne résoudra pas tous les problèmes. Nous devons également amplifier la communication et, enfin, ancrer cette politique dans une perspective intégrée d'égalité, d'équité, de diversité et d'inclusion.

1.3 Audition de Mme Florence Caeymaex, professeure à l'Université de Liège (ULiège) et conseillère de la rectrice à l'éthique et aux politiques d'égalité³

Mme Florence Caeymaex. – Mesdames et Messieurs, je vous remercie de nous avoir invitées à partager les actions menées à l'Université de Liège (ULiège). Je suis très heureuse d'avoir entendu la synthèse des travaux réalisés par le comité d'experts de l'UCLouvain et des mesures qu'ils ont prises.

Il m'apparaît très important que des lieux d'échange existent. Cette audition en est un. Elle pourra certainement nous aider à harmoniser les mesures d'une université à l'autre.

Je commencerai ma présentation en vous citant quelques chiffres clés relatifs à l'ULiège. Elle compte environ 27 600 étudiants et 5 663 membres du personnel, dont 890 sont membres du personnel académique. Cela vous donne une idée du taux d'encadrement, qui est significativement plus bas que par le passé. Au cours des vingt dernières années, le nombre de professeurs est resté le même, tandis que le nombre d'étudiants a beaucoup augmenté. Un tel contexte peut engendrer des problèmes relationnels et des violences entre les personnes.

Je préside le Conseil « Genre et égalité » de l'ULiège. Je suis professeure de philosophie, ainsi que d'éthique et d'humanité médicale en Faculté de médecine. Je suis également conseillère de la rectrice à l'éthique et aux politiques d'égalité. Je suis aujourd'hui accompagnée par Éléna Chane-Alune, personne de contact « Genre »

³ Mme Caeymaex a accompagné son intervention d'un PowerPoint repris en annexe p. 60

(PCG) de l'ULiège, Caroline Glorie, assistante de recherche, et Bastien Bomans, doctorant. Ils sont tous les trois membres du Conseil « Genre et égalité » et pourront compléter mes propos.

En octobre 2022, à l'entame du mandat de la rectrice Anne-Sophie Nyssen et avec l'appui du conseil d'administration, le Conseil «Genre et égalité» a officiellement vu le jour. Il a été bâti sur la base d'un groupe de travail préexistant qui avait été porté sur les fonts baptismaux afin de répondre aux critères du label Human Resources Strategy for Researchers. Ce label a été attribué à plusieurs universités belges, dont l'ULiège, pour récompenser leur politique de ressources humaines adaptées au monde de la recherche et de l'enseignement supérieur.

Les missions du Conseil «Genre et égalité» de l'ULiège sont les suivantes: proposer une stratégie institutionnelle et un plan d'action en matière de genre, ou de genre et d'égalité, pour l'université et mettre en œuvre des projets relatifs à la politique de genre et d'égalité.

Pourquoi avoir choisi de parler de genre et d'égalité plutôt que d'égalité de genre? Parce que nous pensons que nous pouvons cibler les autres discriminations à travers les politiques de genre. Les autres discriminations, comme le racisme ou le validisme, sont aussi bien présentes à l'université et elles sont parfois croisées avec celles de genre, mais pas toujours. Le travail réalisé ces dernières décennies sur les discriminations liées au genre a permis de créer d'excellents outils permettant d'identifier les autres formes de discrimination, notamment celles qui sont un peu banalisées ou invisibilisées.

Le Conseil « Genre et égalité » présente la particularité d'être ouvert à tout membre de l'ULiège qui le souhaite. Nous comptons actuellement 87 membres.

Le fonctionnement du Conseil « Genre et égalité » suit une logique participative de transversalité institutionnelle. Nos membres sont aussi bien des académiques que des scientifiques ou des membres du personnel administratif et technique. Le Conseil est également ouvert aux ouvriers. Nous avons misé sur une dynamique de participation de la communauté à l'entretien de son lieu de travail, de vie et d'interactions quotidiennes.

Le Conseil possède aussi une certaine autonomie organisationnelle. Son bureau est chargé de rapporter l'état de ses travaux aux autorités de l'université qui l'ont installé. Ce bureau se réunit une à deux fois par an pour faire le point avec la rectrice, qui en est membre.

Le Conseil « Genre et égalité » est l'un des leviers de transformation mis en avant dans le plan stratégique institutionnel 2022 2026 de l'ULiège. C'est un organe tout à fait officiel et l'un des éléments clés de la dynamique transformatrice que l'équipe rectorale actuelle a cherché à créer.

Pour la suite de ma présentation, je citerai d'abord les constats faits par le Conseil «Genre et égalité» sur les violences fondées sur le genre et la préférence sexuelle. Il y a plusieurs manières de nommer ces violences. En France, elles sont qualifiées de « violences sexistes et sexuelles ». Nous avons choisi de les appeler « violences fondées sur le genre et la préférence sexuelle, y compris le harcèlement ». L'UCLouvain leur donne encore une autre dénomination, mais nous visons globalement le même phénomène. Après avoir cité les constats, je parlerai des structures existantes pour accueillir et accompagner les personnes victimes de violences fondées sur le genre et la préférence sexuelle. Enfin, je présenterai brièvement les actions et projets en cours. Vous verrez qu'ils recoupent assez largement les préoccupations déjà exprimées par l'UCLouvain.

Venons-en aux constats du Conseil « Genre et égalité ». C'est un conseil participatif interne qui les établit, là où l'UCLouvain s'est dotée d'un comité d'experts convoqué pour l'occasion.

Nous avons déjà abordé ces constats, à savoir des inégalités dans la carrière et dans la répartition hommes-femmes au sein des structures de décision, ainsi qu'un manque de moyens consacrés à la recherche et à l'enseignement sur le genre, auquel nous tentons de remédier.

Je dois mentionner le pas important qui a été franchi avec le lancement du master interuniversitaire en études de genre. Ce master, très dynamique, associe toutes les universités et recueille chaque année davantage d'inscrits. C'est une avancée importante, car cette formation prépare les futurs professionnels des plans pour l'égalité de genre des universités et autres institutions publiques. Nous disposons ici aussi de ressources très importantes pour l'avenir.

Le manque de moyens consacrés à la recherche et à l'enseignement par les universités est cependant toujours un problème. Le master interuniversitaire n'est ainsi qu'un master de spécialisation, que les étudiants peuvent suivre après les autres masters.

Le Conseil « Genre et égalité » met également en exergue le fait que les violences sexistes et sexuelles sont nombreuses et que très peu d'entre elles sont signalées. Les victimes sont donc rarement suivies et accompagnées. Un manque structurel de moyens pour traiter ces violences et ces inégalités est à déplorer.

La politique institutionnelle issue des propositions de plans d'action faites par le Conseil « Genre et égalité » est fondée sur cinq idées.

Nous souhaitons établir un plan d'action s'inscrivant dans un horizon de justice et d'égalité. Des valeurs assez fortes sous-tendent donc cette politique institutionnelle en matière de genre. Mon propos rejoint ici largement ce qui a été dit par Françoise Tulkens au début de son exposé, à savoir que nous parlons de droits

humains et de respect de droits fondamentaux. Il me semble important de le rappeler.

Un deuxième objectif est d'améliorer le champ des connaissances dans une perspective fondée sur le genre. C'est sans doute assez particulier. Nous souhaitons mener des campagnes de sensibilisation et ouvrir la recherche aux questions de genre. En effet, les inégalités entre les hommes et les femmes dans le secteur de la recherche et le désintérêt pour les questions de genre pèsent sur la recherche et le façonnement des savoirs. Il nous faut modifier notre épistémologie et l'enseignement des sciences.

Notre politique institutionnelle souhaite également encourager la prise en considération des personnes qui se situent en dehors de la binarité de genres, dont les personnes LGBTQIA+.

Notre politique institutionnelle doit aussi reposer sur la communication. Nous devons communiquer les normes que nous avons fixées dans notre institution eu égard à l'égalité de genres. Nous avons rédigé notre rapport annuel destiné à l'Académie de recherche et d'enseignement supérieur (ARES) dans cette perspective.

Enfin, notre culture d'entreprise doit évoluer vers plus d'ouverture, de justice et de transparence. Pouvons-nous faire évoluer la culture de notre institution en matière de sexisme? Pouvons-nous rendre les manifestations de sexisme plus visibles, notamment en communiquant le nombre de signalements, le nombre de signalements pris en charge et les suites qui y sont données en cas de violence fondée sur le genre? Sur ce point, nous rejoignons les conclusions et les objectifs de l'UCLouvain.

En 2022, dans le cadre de la politique institutionnelle préconisée et pilotée par le Conseil «Genre et égalité», nous avons jugé nécessaire de créer un groupe de travail, plus restreint, chargé d'élaborer des mesures pour lutter contre la violence fondée sur le genre ou la préférence sexuelle, en ce compris le harcèlement sexuel.

J'en viens au sujet des structures d'accueil et d'accompagnement. Quelles sont les structures existantes pour encadrer les violences fondées sur le genre ou l'orientation sexuelle? Il me paraît important d'identifier les dispositifs actuels afin de les améliorer. Nous savons qu'ils sont insuffisants, au regard tant des membres de la communauté que des usagers.

Nous disposons actuellement, au département des affaires étudiantes, d'une cellule où les étudiants sont accueillis et peuvent déposer un signalement ou une plainte. À l'heure actuelle, la personne chargée de recueillir ces signalements ou ces plaintes est occupée par de nombreuses autres tâches. Un tiers de son temps plein est consacré spécifiquement aux violences de genre et aux violences sexistes et sexuelles. C'est relativement peu. Nous avons également une cellule dédiée aux risques psychosociaux, où sont engagés deux équivalents temps plein (ETP). En parallèle,

les personnes de confiance sont présentes dans différentes facultés et sur différents sites. En plus de ses campus à Liège, notre université compte en effet des antennes à Arlon et à Gembloux.

En lien avec cette cellule dédiée aux risques psychosociaux et nos dispositifs internes, le service externe pour la protection et la prévention au travail est assuré par l'entreprise Cohezio. Enfin, les autorités interviennent à différents niveaux dans la prise en charge et l'accompagnement de ces signalements. J'expliquerai comment ci-après.

Il existe des procédures formelles et informelles. Les premières passent par l'intermédiaire de Cohezio, mais ce sont les secondes qui sont le plus souvent activées. En réalité, elles sont structurées par un certain formalisme. Elles incluent des étapes d'écoute, de soutien, de conseil, de médiation – si celle-ci est souhaitée par les parties – et de sollicitation d'un tiers ou des autorités si nécessaire. Il existe aussi, comme dans les autres universités, des commissions de discipline. Elles sont cependant très rarement sollicitées dans les cas qui nous occupent. Le rapport dont nous disposons répertorie deux conseils de discipline sur les trente dernières années, pour des questions qui ne touchaient pas à des violences de genre ou des violences sexistes ou sexuelles.

Je vais vous présenter le parcours qui est suivi lors d'interventions psychosociales informelles pour des situations problématiques individuelles – sachant qu'il existe aussi des situations problématiques collectives.

Le sentiment présent dans la société, mais aussi dans la communauté universitaire, que l'université ne fait rien, qu'elle ne traite pas ces problèmes et ne leur donne pas de suite est lié en grande partie au fait que la communication sur les aides et l'accompagnement disponibles est insuffisante. En outre, même lorsque cette communication est meilleure, les personnes qui font appel aux aides ne visualisent pas le parcours qu'elles vont devoir suivre, les différentes solutions qui leur sont offertes et qu'elles pourront choisir selon leurs besoins et suivant la situation.

Dès lors, nous avons donc demandé aux membres d'un groupe de travail, notamment à ceux qui font partie de la cellule dédiée aux risques psychosociaux, d'élaborer un schéma de l'arbre décisionnel afin de le présenter directement sur le site internet. Jusqu'à présent, ce schéma n'a été communiqué que de manière très floue aux personnes qui ont demandé de l'aide et ont eu le courage de se rendre à la cellule dédiée aux risques psychosociaux.

La première étape est la prise de contact avec la cellule dédiée aux risques psychosociaux ou avec une personne de confiance de l'ULiège. Sur le site, la page a été révisée et les contacts apparaissent immédiatement. La personne est ensuite

convoquée à un entretien soumis au secret professionnel. Lors de cet entretien, les professionnels vont recueillir la parole de la personne et lui apporter un soutien psychologique. Ils vont aussi la conseiller sur les différentes pistes possibles et sur les relais auxquels elle peut faire appel. À la fin de l'entretien, un document qui mentionne la solution choisie est signé par toutes les parties. La personne consent donc formellement à la suite du traitement qui sera réservé à son signalement ou à sa plainte. Elle dispose néanmoins d'un délai de réflexion avant d'éventuellement reprendre contact avec la cellule, si elle le souhaite. Elle peut toujours suspendre sa démarche. Le secret professionnel est maintenu.

La personne aura aussi la possibilité de fixer un nouveau rendez-vous et de solliciter une procédure de conciliation ou de médiation. À ce moment, l'identité du demandeur sera révélée, puisqu'il faut engager l'action d'autres parties prenantes. Elle aura la possibilité de demander l'intervention d'un tiers. Cela peut se faire de plusieurs manières.

Ce tiers pourra être Cohezio, une société externe, pour une analyse ou une démarche formelle. L'intervention d'un tiers pourra aussi impliquer un responsable hiérarchique ou la cellule dédiée aux risques psychosociaux elle-même qui pourra en référer aux autorités. Il arrive assez souvent que cette cellule transmette le dossier au recteur qui l'instruit avec ses conseillers et qui définit, en bonne intelligence avec la cellule, la meilleure configuration ou suite à donner à la plainte ou au signalement déposés.

À l'ULiège, les opérateurs sont très soucieux de tailler cette prise en charge sur mesure, en raison des spécificités de chaque situation. Dans certains cas, il sera nécessaire d'adopter des mesures de protection; dans d'autres, il faudra les adopter également, mais aussi déclencher une procédure disciplinaire; dans d'autres encore, il sera nécessaire de demander la réalisation d'une analyse des risques, parce que les violences sur des individus sont parfois liées à des situations collectives à caractère plus systémique.

Si la politique menée est efficace et apporte un bon suivi – tout particulièrement depuis que la rectrice est en poste –, elle comporte aussi deux faiblesses. La première est la confusion ou le manque de clarification des rôles: la distinction n'est pas claire entre, d'une part, le service qui écoute, enquête et établit les faits et, d'autre part, les responsables qui jugent ou tranchent en dernière instance. Une clarification à ce niveau est absolument nécessaire.

L'instance qui instruit et devrait établir les faits en toute objectivité peut être une commission de discipline. Comme cela a été suggéré tout à l'heure, il devrait y avoir une instance disposant de procédures et de qualifications spécifiques pour les violences de genre et sexistes. Actuellement, les commissions de discipline qui

existent dans les universités et qui obéissent à un cadre législatif désignent des personnes qui, a priori, n'ont pas de qualifications spécifiques pour traiter ce sujet.

S'il doit exister une instance qui enquête sur les faits et qui les objective, cela peut être une telle commission – à condition qu'elle soit formée, spécialisée et dotée d'une procédure spécifique – ou bien une personne ou une équipe tierce. Dans ce cadre, il faut peut-être laisser aux autorités le soin de suivre des recommandations relatives à d'éventuelles sanctions, à la protection des personnes, etc.

Changeant tous les quatre ou huit ans, ces autorités peuvent être plus ou moins sensibles à la question et plus ou moins engagées dans le règlement de ces situations. Dès lors, nous avons besoin de procédures beaucoup plus explicites et solides, qui sont votées par le conseil d'administration, qui traversent le temps et qui résistent au renouvellement des autorités. Le dispositif actuel est efficace, mais précaire étant donné qu'il dépend de l'engagement des autorités vis-à-vis de ces questions.

Un schéma décisionnel a été créé pour les étudiants afin de les guider dans la procédure à suivre en cas de harcèlement. Il existe sous la forme de texte et il sera également disponible sous forme graphique afin de le rendre accessible à toute la communauté.

L'ULiège mène des actions récurrentes depuis plusieurs années, notamment par le biais de la campagne «#Respect», qui vise à sensibiliser et faire de la prévention à travers des affichages, des débats, des conférences et des ateliers de slam destinés aux chercheurs et aux étudiants.

L'université sensibilise également les personnes au rôle de témoin, par l'intermédiaire du service «Qualité de vie des étudiants». Ce service fait partie du département des affaires étudiantes, qui gère les questions de prévention et de promotion au sein de l'université. Il sensibilise également aux risques de violences en milieu festif. Pour ce faire, il publie des chartes et mène des actions en concertation avec les associations étudiantes qui reçoivent un soutien de l'ULiège. Tous les comités de baptême, à l'exception d'un seul, ont signé ces chartes.

D'autres avancées sont à noter dans des domaines très particuliers. Pour n'en donner qu'un exemple, je citerai le respect du prénom choisi par les personnes transsexuelles. Des améliorations doivent cependant encore être apportées sur ce point.

Outre ces actions récurrentes, d'autres initiatives et projets sont en cours. Le premier chantier est lié à la sécurité sur le campus. Un groupe de travail, interne à l'université, relatif aux violences de genre liées à l'orientation sexuelle, à la préférence sexuelle et au harcèlement sexiste et sexuel mène actuellement des actions en ce sens. Il met en œuvre des marches exploratoires, axées sur la sécurité des personnes dans leurs déplacements, notamment à pied. Cette sécurité passe par

l'éclairage et le renforcement de la surveillance dans les zones ne bénéficiant pas d'un contrôle social en raison d'un faible taux de passage.

Le deuxième chantier du groupe de travail concerne l'amélioration de la communication et de la lisibilité de l'accueil et de l'accompagnement des victimes ou des personnes qui se disent victimes de harcèlement. Nous avons créé des tableaux explicatifs, mais nous envisageons également d'instaurer d'autres canaux de communication, notamment l'utilisation de brochures assorties de codes QR permettant une accessibilité rapide et maximale.

L'université a également décidé de remanier les pages de son site internet qui sont, comme c'est souvent le cas dans les grandes institutions, parfois un peu confuses en raison de l'évolution des différentes campagnes. Certaines pages demeurent accessibles, mais ne sont plus actuelles. Un nettoyage est en cours de réalisation. Le plus important pour nous reste la visualisation simple et accessible des aides apportées et des différentes démarches entreprises à partir du moment où un signalement ou une plainte est effectué.

Un troisième chantier porte sur la sensibilisation et des formations. Au-delà des initiatives prises du côté du service « Qualité de vie des étudiants » et de la formation du personnel, nous allons soumettre au conseil d'administration l'idée de proposer une formation en ligne, obligatoire ou non, à la totalité de la communauté universitaire, selon le modèle qui a été instauré par l'Institut d'études politiques de Paris et qui est utilisé à travers le monde.

Par ailleurs, nous formons, en interne, une conseillère en risques psychosociaux. Cette fonction n'existait pas au sein de l'université; la mission était déléguée à Cohezio, un opérateur externe. Actuellement, deux professionnelles, qui sont aussi des personnes de confiance, consacrent tout leur temps au traitement des problèmes psychosociaux. Nous aurons bientôt notre propre conseillère.

Nous prévoyons aussi des interventions dans différentes formations, pour y ajouter la dimension du genre. L'offre est pléthorique et les responsables sont demandeurs d'une telle intervention.

Enfin, nous menons également des campagnes de sensibilisation, notamment sur les questions relatives au genre ou à la communauté LGBTQIA+. Nous avons déjà organisé des activités avec les étudiants et cette communauté dans le cadre de la Journée mondiale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie, le 17 mai. Certaines actions existent déjà, d'autres sont en cours de préparation et d'autres encore feront l'objet de recommandations.

Le quatrième chantier consiste à mener une réflexion approfondie sur les structures d'accueil et de traitement des dossiers ou des signalements. Sur les supports numériques, il existe un seul portail, commun aux étudiants et au

personnel, pour introduire un signalement. Nous devons analyser s'il est nécessaire de créer une structure commune.

La réflexion porte également sur les chemins de prise en charge des violences fondées sur le genre et la préférence sexuelle. Des améliorations sont en cours : d'une part, nous allons accroître la visibilité de ces chemins et, d'autre part, nous recommandons la création d'une cellule spécifique qui ne se limiterait pas à l'écoute et à la prise de décisions, mais qui s'efforcerait d'objectiver les faits en cas de nécessité. À cette fin, il faudra probablement engager du personnel supplémentaire. L'ULiège a déjà engagé une personne au sein du Conseil « Genre et égalité ». Elle sera chargée du pilotage de ces mesures.

Nous réfléchissons à l'élaboration d'une procédure interne à l'ULiège : ce doit être une procédure mieux balisée qui n'empêche pas un traitement sur mesure, mais qui obéit à des critères similaires pour toutes et tous. Cette structure ne dépendrait pas des autorités, mais ces dernières auraient pour seule fonction de prendre des décisions finales et de prononcer des jugements à la suite d'une procédure disciplinaire.

Par ailleurs, nous pensons qu'il serait essentiel d'externaliser certaines tâches de médiation et d'accompagnement, et ce, dans une perspective de justice réparatrice et transformatrice, entre autres. Ces dernières années, que ce soit dans les médias, dans le débat public ou dans la communauté universitaire, il a beaucoup été question de sanctions pour régler les affaires de violences. Or, dans la théorie féministe, dans les études de genre et dans d'autres milieux, des réflexions approfondies portent actuellement sur l'importance de prévoir, pour ces situations spécifiques, autre chose que de la surveillance et des punitions.

Les violences affectent les milieux où elles se produisent. Dès lors, un travail de médiation, de suivi et d'information doit être mené dans ces milieux. Dans une perspective encore plus ambitieuse, il serait possible de mettre en œuvre une justice réparatrice ou transformatrice, soit des actions qui permettent de parler du passé, d'approfondir les choses, de faire de la prévention. La justice réparatrice ne consiste pas nécessairement à réconcilier les victimes et les agresseurs; c'est une opération très délicate. Mais, outre les victimes et les agresseurs, le milieu où se déroulent les violences doit également faire l'objet d'une attention particulière.

Enfin, nous avons le souci de créer une université qui évite l'escalade judiciaire. Pour faire une comparaison, les dossiers relatifs à l'éthique et l'intégrité scientifique sont traités par des commissions qui instruisent, formulent des recommandations et mènent des procédures de conciliation ou imposent des sanctions. Or, lorsque les personnes concernées ne sont pas satisfaites des décisions, elles saisissent un avocat. Dès lors, les dossiers sortent du cadre des commissions d'éthique et de déontologie et

cela mène à une surenchère. C'est pourquoi les universités doivent mettre en œuvre des procédures robustes pour les dossiers de violence.

Actuellement, deux ressources sont disponibles. La première est le plan d'action du Conseil «Genre et égalité», intitulé « Position du Conseil Genre et Égalité de l'Université de Liège ». Ce document reprend toutes les propositions d'action que nous avons formulées à l'ULiège au printemps dernier. Nous sommes en train de les transposer en fiches-actions qui reprendront les priorités choisies par l'institution.

La seconde ressource est le « Rapport sur l'état de l'égalité de genre 2022 2023 » rédigé par notre PCG, Eléna Chane-Alune. Cette dernière a réalisé un bilan qui a été transmis à la Commission «Genre» en enseignement supérieur (CoGES) de l'ARES.

2 Échange de vues

Mme Joëlle Kapompole (PS). – Comment continuer à intégrer au mieux cette préoccupation dans les textes de la Fédération Wallonie-Bruxelles? Madame Tulkens, vous avez souligné qu'il est important pour vous de vous exprimer au sein de notre commission. En effet, il est essentiel pour nous d'en savoir plus sur les pratiques des différentes universités et de savoir comment renforcer l'arsenal législatif pour aller encore plus loin.

Madame Nyssens, vous avez rappelé l'importance de prendre en compte les personnes LGBTQIA+, les personnes victimes de grossophobie, les personnes d'origine étrangère, etc. Cela nous amène à la notion d'intersectionnalité. En Fédération Wallonie-Bruxelles, de nombreuses personnes se trouvent au carrefour de différents types de discrimination. Il convient d'en tenir compte.

Vous avez également indiqué que l'UCLouvain organise des formations obligatoires. Cela devrait être la norme dans les différentes universités, les hautes écoles et les écoles supérieures des arts (ESA). D'ailleurs, ne faudrait-il pas que les initiatives organisées au sein de certaines universités soient répliquées au sein de chaque pôle d'enseignement supérieur? Cela permettrait d'en faire bénéficier les autres institutions comme les hautes écoles et les ESA, qui n'ont pas suffisamment de personnel pour effectuer ce travail?

La notion d'indépendance est primordiale. Madame Caeymaex, vous avez indiqué qu'il serait nécessaire de rendre les procédures internes encore plus indépendantes. Toutefois, une procédure interne peut-elle être totalement indépendante?

L'instauration de dispositifs anti-harcèlement est une opération complexe qui demande du temps. C'est encore plus le cas dans les hautes écoles ou les ESA.

En outre, pour faire évoluer la culture organisationnelle, les établissements doivent garantir l'égalité des genres au sein de toutes leurs structures hiérarchiques. Ce n'est pas parce que la rectrice est une femme que tout le reste de la pyramide suit la même logique. Que pensez-vous de l'idée d'utiliser des quotas liés au genre?

Par ailleurs, il est nécessaire d'impliquer davantage les cercles étudiants et les associations d'étudiants dans les plans de communication. Comment y parvenir?

Enfin, même si je suis convaincue de la bonne volonté des établissements, il me semblerait utile d'externaliser les procédures pour les interventions psychosociales.

M. Michel de Lamotte (Les Engagés). – Madame Caeymaex, vous avez dit être très contente de partager votre travail avec notre commission et les autres intervenants. Pour ma part, j'ai justement peur que ce problème transversal, qui concerne toutes les universités, soit abordé en silo. Des représentants de toutes les universités devraient prendre part aux discussions. Madame Nyssens, vous avez rappelé le rôle sociétal de l'enseignement supérieur. En effet, 50 % des jeunes francophones le fréquentent, que ce soit dans les universités, dans les hautes écoles, dans les ESA, dans l'enseignement de promotion sociale ou encore dans d'autres circuits, comme les formations pour adultes. Ces jeunes hommes et ces jeunes femmes sont les cadres de demain.

Par ailleurs, la liberté académique n'est pas nécessairement totale; elle doit être balisée sur un certain nombre de points. Je pense notamment aux questionnaires à choix multiples (QCM) à points négatifs. De l'étude publiée par l'UCLouvain, il ressort que trois fois plus d'étudiants en première année de bachelier échouent lorsqu'ils sont évalués avec un questionnaire de ce type. Mesdames, vous avez analysé la politique de prévention et de lutte contre les violences. Ne faut-il pas aussi s'interroger sur la violence institutionnelle à l'université? Les modalités et règlements des examens devraient également être passés à la loupe, car ils ne sont pas toujours connus de tous avant d'être exécutés.

À l'ULiège et à l'Université libre de Bruxelles (ULB), lors des délibérations en première année de bachelier en droit, le jury a fait des interprétations du règlement. Cela entre dans la catégorie des violences institutionnelles. Il faut analyser ces événements, malgré la liberté académique. Le pouvoir législatif dispose de nombreuses prérogatives, tout comme les conseils d'administration des universités. Ils ont un certain pouvoir de décision.

Lors des différentes interventions, j'ai peu entendu parler de discrimination. Je pense notamment à celle que subissent les personnes atteintes d'un handicap, qui sont souvent rejetées à cause de leur condition et qui rencontrent des problèmes d'accessibilité. Madame Caeymaex, le Conseil «Genre et Égalité» de l'ULiège s'intéresse-t-il également à cette problématique?

Par ailleurs, existe-t-il un CPVS sur chaque campus? Comment les informations relatives aux étudiants ou au personnel sont-elles transmises à ces centres? Il faut absolument que les CPVS soient opérationnels et que toute personne puisse y recourir facilement en cas de besoin.

Vous n'avez pas abordé la situation dans les hôpitaux universitaires. Or, beaucoup d'étudiants et étudiantes vivent dans ces lieux et certains aspects, comme les conditions des stagiaires, méritent une attention particulière.

Dans le cadre de votre travail, avez-vous eu des contacts avec la ministre de l'Enseignement supérieur ou son cabinet? La ministre doit prendre la mesure du travail qui a été accompli. Elle n'est pas présente aujourd'hui. Nous lui ferons part des discussions que nous avons eues et j'attendrai des initiatives de sa part.

Au début de votre intervention, Madame Tulkens, vous avez rappelé la nécessité de formuler des recommandations. À quand un auditoire renommé en l'honneur d'une figure féminine inspirante? Tout le monde connaît déjà l'auditoire Marie Curie de l'UCLouvain. Il existe d'autres représentantes éminentes. Ce serait un signal fort envoyé par les institutions.

M. David Weytsman (MR). – Le rapport de l'UCLouvain nous rappelle la nécessité d'insister sur les dispositions légales concernant le harcèlement et les violences de genre et d'informer encore mieux les victimes, les membres du personnel et les étudiants à ce sujet. Comment rendre cette information encore plus claire et accessible pour tout le monde?

Le rapport fait état d'une situation alarmante. Il évoque un climat de travail sexiste, des dominations patriarcales, ainsi qu'un sentiment général d'impunité au sein d'une institution qualifiée de « frileuse » ou de « réticente ». Ces remarques s'adressent-elles à une institution en particulier ou à la société en général? À quel point cette institution ou la société est-elle réticente? Quels sont les mécanismes de blocage?

La refonte des règlements représente une immense tâche, mais elle est fondamentale pour faire évoluer les pratiques internes et abandonner des réflexes corporatistes. Quel est l'état d'avancement des travaux des juristes qui planchent sur cette question?

Je partage complètement la volonté de former et d'informer encore davantage les membres du personnel et les étudiants au sujet des problématiques liées au genre, du sexisme ordinaire et des violences de genre. Comment organiser encore plus de formations de ce type? Par qui seront-elles données?

Je comprends la volonté de professionnaliser davantage la cellule « Together », mais comment s'assurer que celle-ci ne devienne pas une sorte de petit tribunal ou

de petit commissariat? C'est une crainte que j'éprouve à la lecture de plusieurs passages du rapport, notamment ceux concernant la volonté de travailler sur la prévention, la protection et l'accompagnement des victimes. Quel sera le rôle de chacun? Quelles sanctions sont-elles envisagées?

Un point du rapport indique que des mécanismes de recours et de révision devraient être prévus pour les victimes afin d'éviter l'externalisation des conflits en justice. De tels mécanismes risquent de transformer l'université en tribunal, ce qui n'est pas sa mission. Certes, des services existent et la justice doit pouvoir être saisie. Toutefois, où faut-il fixer la limite?

De même, je suis également favorable à une intervention financière des universités dans les frais d'avocat. Toutefois, est-ce réellement la fonction de ces établissements, sachant que de nombreux mécanismes sont déjà proposés aux étudiants à faibles revenus, notamment l'aide pro deo?

Ces quelques questions permettront de mieux délimiter le rôle des universités vis-à-vis de celui des tribunaux. Cela est d'autant plus intéressant que le rapport sera d'une grande utilité dans le cadre des débats sur l'étude «Bien-être, harcèlement et violences en enseignement supérieur» (BEHAVES).

Par ailleurs, où en est la concrétisation des recommandations formulées dans le rapport? De quelle nature sont les blocages rencontrés? Le pouvoir politique peut-il apporter son soutien? L'UCLouvain a-t-elle établi des contacts avec les autres universités? Où en est la révision du Plan «Égalité de genre»?

Enfin, le rapport plaide pour une réforme de l'encadrement des baptêmes étudiantins. Considérez-vous dès lors que celle entreprise par Mme Glatigny est insuffisante?

M. Rodrigue Demeuse (Ecolo). – Notre Parlement travaille beaucoup sur cette thématique depuis le début de la présente législature. Nous avons d'ailleurs adopté, à la quasi-unanimité, le 13 octobre 2021, une résolution visant à prévenir et lutter contre le harcèlement des étudiantes et des étudiants dans les établissements d'enseignement supérieur de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Il est positif de constater des avancées, même s'il reste du travail, d'autant que ces avancées diffèrent selon les institutions, notamment dans les ESA et les hautes écoles. Souvent, le manque de moyens freine les progrès.

Il existe une grande disparité de situations. En outre, le traitement des étudiants diffère d'un établissement à l'autre. Dès lors, existe-t-il des mécanismes de soutien mutuel et d'échanges de bonnes pratiques? L'ARES a créé la CoGES. Est-ce un espace au sein duquel tous les acteurs du monde de l'enseignement supérieur peuvent échanger à ce sujet? Des moyens sont-ils nécessaires pour accroître le dialogue entre acteurs chargés de la lutte contre le harcèlement et les violences?

Madame Tulkens, vous dites que l'approche au cas par cas est problématique et qu'une réponse structurelle est indispensable. Vous indiquez qu'il est nécessaire de créer un cadre légal spécifique à l'enseignement supérieur. Cette recommandation apparaît déjà dans les rapports d'Unia, le Centre interfédéral pour l'égalité des chances, et de l'ARES. Un tel cadre contraindrait les établissements, notamment certaines hautes écoles et ESA qui sont à la traîne, à adopter une procédure et à prendre des mesures adaptées.

Lorsque nous l'interrogeons, la ministre de l'Enseignement supérieur nous répond qu'un cadre général existe déjà et qu'un cadre spécifique à l'enseignement supérieur serait dès lors inutile. Qu'en pensez-vous? Pour ma part, je constate sur le terrain qu'en l'absence de cadre, chaque institution fonctionne comme elle l'entend; dès lors, certaines avancent et d'autres stagnent. C'est d'autant plus vrai que le cadre existant ne concerne que le harcèlement fondé sur une discrimination et non les autres types de harcèlement. Pour ces derniers, la voie pénale est difficile à activer.

J'entends que différents mécanismes de signalement sont en vigueur. L'UCLouvain est en train de réorganiser la cellule « Together » sur la base des évaluations et des recommandations du rapport. La cellule va également développer un lien avec le CPVS. Cette réorganisation se fait-elle en concertation avec les étudiants?

Du côté de l'ULiège, quel bilan tirez-vous du fonctionnement du dispositif? Un tiers d'ETP est-il suffisant pour remplir toutes les tâches? Quels sont les avis des étudiants quant à l'efficacité du dispositif? Des statistiques sont-elles disponibles, comme pour l'UCLouvain?

Une question fréquente porte sur le rôle et les limites de ces dispositifs. Certains de mes collègues ont alerté sur le risque de voir ces dispositifs empiéter sur les compétences de la justice. Jusqu'où l'accompagnement des étudiantes et des étudiants peut-il aller sans se substituer aux services judiciaires? Des mesures sont-elles prises pour que les étudiants comprennent mieux les suites qui sont données aux procédures?

La confiance dans le système est un facteur fondamental; vous l'avez toutes rappelé. Or, malgré tout ce que les institutions pourront prendre comme initiative, certains étudiants auront toujours la crainte de se rendre dans un service lié, de près ou de loin, à l'établissement. Il est donc absolument indispensable de proposer une voie externe où les étudiants bénéficieront d'une écoute et d'un suivi, d'autant plus lorsque l'établissement ne prévoit rien. Le gouvernement flamand travaille justement à la création d'un service chargé du recours externe. Quel est votre point de vue?

La formation des étudiants, notamment de ceux qui organisent les baptêmes, est fondamentale et elle doit insister sur le consentement. Les étudiants sont eux-mêmes demandeurs, mais ils se heurtent à un manque de moyens. Les initiatives reposent bien souvent sur la bonne volonté des cercles et des comités de baptême. Or, lorsque les personnes qui en sont à la base auront quitté l'université, cette dynamique disparaîtra si personne ne poursuit le travail. Comment rendre pérennes ou du moins structurer les initiatives de ce genre?

Enfin, la semaine prochaine seront présentés les résultats de l'enquête BEHAVES. Nous manquons de chiffres et de connaissances sur le sujet en Fédération Wallonie-Bruxelles. Vous avez cité quelques études récentes, mais elles restent rares. Comment avez-vous participé à l'enquête BEHAVES? Comment allez-vous analyser ses résultats? Y a-t-il une stratégie pour la suite?

M. Jean-Pierre Kerckhofs (PTB). – Chaque année, le monde étudiant est secoué par des scandales liés à des agressions sexuelles. Face à cette situation, les étudiants ne sont pas restés les bras croisés: ils ont lancé des initiatives comme « Balance ton bar » ou « Balance ton folklore », qui ont permis à des milliers d'étudiantes de s'exprimer contre les agressions sexuelles qui se produisent lors des événements festifs. Toutefois, la situation reste grave. Les témoignages sont unanimes, comme le confirment les rapports qui viennent de nous être présentés. Il règne encore aujourd'hui un climat de méfiance, de minimisation des faits et d'impunité généralisée. Il reste donc beaucoup à faire.

Madame Tulkens, au début de la présente année académique, la presse a publié un article dénonçant la suppression, dans votre rapport, d'une section concernant les violences sexistes quotidiennes qu'une professeure aurait subies au sein de son centre de recherche. Confirmez-vous qu'un tel incident a bien eu lieu? Le cas échéant, quelle analyse en faites-vous et, surtout, comment entendez-vous garantir qu'une telle situation ne se reproduise pas? Par ailleurs, votre rapport souligne la nécessité de disposer d'un centre de suivi des plaintes externe et indépendant de l'université, comme celui de l'Université de Genève. Mon groupe et moi-même partageons cette opinion, car il faut en finir avec les situations où des membres du personnel académique se retrouvent à la fois juges et parties. L'UCLouvain a-t-elle réagi à cette proposition concrète? Le dossier évolue-t-il à cet égard?

La partie du rapport relative à la sensibilisation et à l'aide est tout à fait claire. Madame Nyssens, vous avez notamment évoqué la cellule « Together », dont la réorganisation est en cours. C'est intéressant, mais je constate que cette structure est encore peu connue des étudiants et qu'elle n'inspire pas nécessairement confiance à ceux qui la connaissent, car peu de jeunes se tournent spontanément vers elle. Cela pourrait être dû au fait que la première prise de contact doit se faire par courriel. Or, il est évident que dans des situations aussi délicates, il est important de pouvoir

parler à un être humain et d'être écouté dès le début. Il faut donc que la parole des victimes soit entendue par des personnes formées.

Par ailleurs, vous avez souligné le manque de moyens dont souffre cette cellule, qui ne dispose que de deux personnes employées à mi-temps pour assurer les missions d'accueil, de sensibilisation et de réorientation, ce qui semble effectivement insuffisant. Vous avez également indiqué qu'elle manquait de moyens pour organiser les campagnes de sensibilisation et d'affichage. Quels moyens faudrait-il débloquer pour que cette cellule puisse assurer toutes ses missions et être connue des étudiants? Sa réorganisation va-t-elle dans ce sens?

Le rapport évoque aussi le déploiement du Plan «SACHA» (Safe attitude contre le harcèlement et les agressions) lors de deux éditions des 24 Heures Vélo de Louvain-La-Neuve. Vous saluez son efficacité, tout en reconnaissant que la charge de la lutte contre les violences et le harcèlement est probablement trop lourde pour les associations étudiantes seules. Ce plan prévoit-il des safe zones lors des événements festifs, c'est-à-dire des lieux accessibles aux étudiants qui seraient en proie à des difficultés? Le cas échéant, qui assure les permanences de ces safe zones? À l'ULB, ce sont souvent les étudiants eux-mêmes qui doivent assurer l'accueil de première ligne pendant les soirées. Est-ce aussi le cas à l'UCLouvain et à l'ULiège? L'ULiège dispose-t-elle d'un plan similaire?

Madame Caeymaex, les étudiants de l'ULiège connaissent-ils l'existence du service « Qualité de vie des étudiants »? Quels moyens de communication employez-vous pour le faire connaître? Vous avez notamment évoqué la publication de brochures; concrètement, qui se charge de les distribuer? Quelles améliorations envisagez-vous pour la communication à ce sujet? Par ailleurs, ce service doit être intégré à une structure indépendante. Dès lors, quelle est la structure qui traite les plaintes déposées par des étudiants? Est-elle réellement indépendante pour remplir cette mission?

M. Nicolas Tzanetatos (MR). – Comment fixez-vous la limite entre les procédures judiciaire et disciplinaire? Il existe un processus interne, qui est critiqué et critiquable. Si les faits sont particulièrement graves, ce n'est plus au milieu académique, mais au monde judiciaire d'intervenir. Y a-t-il une demande des instances académiques vis-à-vis du pouvoir judiciaire de créer, comme c'est le cas dans les affaires de stupéfiants, des chambres de traitement plus rapide pour les faits de violences sexuelles? Cela permet d'accélérer la procédure et de la clôturer dans un délai d'un ou deux mois. Une telle procédure accélérée est bénéfique pour tous. En effet, tout le monde a droit à la présomption d'innocence, mais aussi au respect en tant que victime amenée, eu égard à cette présomption d'innocence, à continuer à vivre avec son bourreau pendant un délai souvent, hélas, déraisonnable.

Dans le même ordre d'idées, les universités collaborent-elles pour « exfiltrer » le professeur ou la professeure, l'étudiant ou l'étudiante, le doctorant ou la doctorante concerné ? Il existe en effet des rapports d'autorité entre les différents intervenants, la procédure judiciaire peut être longue et le principe de la présomption d'innocence doit être respecté. Il faut permettre à tout le monde d'évoluer plus sereinement malgré ces critères. En Suisse, une telle mobilité des professeurs ou des doctorants existe. Est-ce le cas chez nous ?

Enfin, M. de Lamotte a l'impression qu'il n'y a pas de dialogue entre les universités. Je pense pour ma part que vous dialoguez, mais ne peut-on pas aller plus loin ? Ne pourrait-on pas joindre les efforts et les moyens et, éventuellement, créer une commission disciplinaire qui soit indépendante de l'université, comme l'a suggéré Mme Caeymaex dans son autocritique du système de l'ULiège ? Cette structure pourrait perdurer, survivre aux délais de charges que connaissent les recteurs et être composée de divers intervenants, issus de milieux académiques différents, afin d'avoir un regard croisé et objectif sur les faits qui lui seraient soumis.

Mme Françoise Tulkens. – Mesdames et Messieurs, je vous remercie pour vos questions. Certaines d'entre elles sont complexes et d'autres demandent réflexion. Nous ne pourrions donc pas répondre maintenant à toutes ces questions.

Je laisserai donc la parole aux personnes qui travaillent sur le terrain, dans les universités, pour qu'elles répondent aux questions qui leur paraissent les plus significatives. J'interviendrai ensuite sur deux ou trois points importants qui me concernent plus particulièrement.

Mme Marthe Nyssens. – Mesdames et Messieurs, toutes vos questions méritent débat et je n'ai pas toutes les réponses.

L'articulation entre les différents dispositifs au sein d'une même université, d'une part, et les liens avec les opérateurs extérieurs, d'autre part, sont deux aspects très importants. La cellule « Together » n'est qu'une cellule d'écoute et d'accompagnement. Son rôle n'est absolument pas de traiter les dossiers disciplinaires, mais bien d'accompagner au mieux la personne, qu'elle soit victime ou témoin, et de la diriger éventuellement vers des dispositifs externes.

La cellule « Together » a fait ses maladies de jeunesse et des améliorations sont possibles. Si le processus prend du temps, depuis la publication du rapport, c'est parce que nous avons voulu trouver une solution qui inspire confiance à la fois aux étudiants et au personnel. Sur l'échelle du temps universitaire, une période de trois mois est plutôt courte. Nous voulions faire de la cellule un lieu unique pour les uns et les autres afin qu'elle joue un véritable rôle de guichet unique pour le signalement et d'accompagnement de première ligne. La confiance se construit en amont.

Le dispositif sera testé et périodiquement réévalué. Deux ETP viendront également renforcer le personnel. Nous avons déjà reçu 40 signalements en 2022 et j'espère que davantage de personnes auront confiance dans le dispositif pour avoir le courage de faire un signalement. Nous disposerons de deux personnes extrêmement compétentes qui pourront accueillir et écouter les personnes avant de les accompagner en leur expliquant les différents dispositifs internes à l'université et externes. Le cadre sera étoffé en fonction des demandes.

Nous ne nous substituons en aucun cas à la justice. Cependant, il est normal de mettre en place des règlements disciplinaires, tant pour les étudiants que pour le personnel. En tant qu'autorités universitaires, nous avons la responsabilité de prendre les mesures conservatoires qui s'imposent. Nous ne pouvons pas simplement dire que la justice s'occupera des dossiers à un moment donné. Certains dossiers peuvent aller jusqu'au tribunal et c'est alors à la justice de jouer son rôle. Il faut déterminer ce qui du ressort des universités et ce qui ne l'est pas. C'est une question complexe.

Enfin, une équipe de juristes procède à une analyse très précise des règlements. Le règlement unique permettra de mieux prendre en charge les victimes et les plaintes enregistrées par l'université.

Mme Justine Mannarth. – Nous avons relativement bien progressé dans la rédaction du règlement unique. Il devrait s'appliquer à l'ensemble de la communauté, c'est-à-dire aux membres du personnel et aux étudiants. La démarche prend toutefois énormément de temps, car les statuts des uns ne sont pas ceux des autres. Nous nous réunissons fréquemment, environ tous les mois, afin d'aboutir rapidement à un résultat.

Par ailleurs, le règlement disciplinaire s'appliquant aux étudiants, qui est plus facilement modifiable, sera amendé dès le début de la prochaine année académique. Cela permettra de mettre en œuvre certaines mesures plus faciles à appliquer dans l'attente du règlement unique, que nous espérons voir aboutir dans un peu plus d'un an.

Mme Marthe Nyssens. – Par ailleurs, il reste un travail législatif à réaliser et il est du ressort des parlementaires. Une circulaire de la Fédération Wallonie-Bruxelles demande notamment à toutes les universités de disposer d'un point de contact.

Mme Edithe Antoine. – Sur le plan de la formation, nous avons avancé en étant quelque peu poussés dans le dos. Des moyens existent et nous avons engagé deux ETP à cette fin.

La formation est un grand défi, étant donné le nombre de membres du personnel et, surtout, le nombre d'étudiants. Même si ces derniers le souhaiteraient, il nous est impossible de les former en présentiel par groupe de vingt. En outre, nous

ne pouvons pas obliger les étudiants à suivre une formation. L'idée est donc de collaborer avec eux.

Comme les autres universités, l'UCLouvain possède un Conseil des affaires étudiantes. Chez nous, cet organe s'appelle le Conseil des affaires sociales et étudiantes (CASE). Nous avons demandé à celui-ci de créer un petit groupe de travail qui rassemble les personnes impliquées au sein de l'université et des étudiants afin de réfléchir avec eux à la meilleure manière de communiquer vers les étudiants. En effet, il est apparu que les étudiants s'intéressaient peu aux affiches parce qu'elles étaient trop institutionnelles et ne leur parlaient pas. Nous leur avons donc demandé des conseils. Nous avons également abordé le sujet de la confiance envers la cellule « Together ». Il est vrai que si les étudiants eux-mêmes ne sont pas impliqués dans tous ces processus, la confiance est faible.

Il est difficile de collaborer avec les étudiants, alors que les cohortes changent chaque année. Nous devons souvent répéter les mêmes discours et entreprendre les mêmes démarches. Le groupe de travail écoute les étudiants et leurs besoins. Une demande des étudiants était de pouvoir disposer, dans les cercles et lieux de sorties, une petite affiche reprenant les numéros d'urgence, ainsi que les noms et les numéros des personnes qu'il est possible d'appeler pour poser une question en toute confidentialité. Les étudiants ont créé cette affiche et en ont fait la promotion eux-mêmes, avec notre collaboration. Voilà le genre d'initiative positive que nous mettons en œuvre pour essayer d'impliquer les étudiants le plus possible. Généralement, ces actions collaboratives rencontrent du succès.

Mme Florence Degavre. – Le partage des ressources est un sujet discuté au sein de la CoGES et du Comité femmes et sciences (CF&S), au sein de l'ARES. Ces instances ont demandé de pouvoir avoir accès à la formation Respect de l'UCLouvain. Ce processus de partage, qui est en cours, nécessite certaines autorisations en interne et actualisations, car la loi a évolué, notamment depuis la loi du 7 avril 2023 modifiant la loi du 10 mai 2007 (loi dite Représailles) tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, pour ce qui concerne la protection contre les mesures préjudiciables. Les mises à jour sont et seront donc nécessaires.

Le groupe de travail de l'ARES discute également de la création d'un code QR commun à toutes les universités qui donnerait directement accès à toutes les ressources présentes de chaque institution et en-dehors. Pour briser les silos, il convient de mettre en contact les différents conseils « Genre et égalité » et les

conseillers de la Fédération Wallonie-Bruxelles. C'est un point d'attention pour l'avenir.

Mme Marthe Nyssens. – J'insiste encore sur l'indispensable articulation entre les dispositifs internes aux universités et aux hautes écoles et externes, comme exposé dans le fascicule de la cellule « Together » de l'UCLouvain. Cela doit fonctionner comme un véritable écosystème.

Par ailleurs, beaucoup de règlements et de textes existent déjà. Ainsi, la réforme du règlement disciplinaire devra bien sûr respecter le règlement du travail et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (loi « Bien-être »). C'est d'ailleurs pour cette raison que le rapport « Harcèlement et violences de genre » des experts a demandé un travail très conséquent : de nombreux dispositifs existent déjà et font sens. Nous sommes très loin de naviguer dans un vide juridique.

Mme Sylvie Sarolea. – Au sujet de l'intersectionnalité, il est intéressant de partir de l'expérience de terrain et de la réflexion menée à l'UCLouvain et dans les autres universités, sans oublier le cadre européen. Ce cadre évolue, puisqu'on passe aujourd'hui des Plans « Égalité de genre » aux politiques Equité, diversité, inclusion (EDI). Ces programmes continuent à placer le genre au centre de la réflexion, mais ils s'appuient aussi sur les expériences menées sur les discriminations et les violences liées au genre, afin de cibler toute discrimination vis-à-vis de publics vulnérables ou de minorités sociales, comme notamment les personnes d'origine étrangère, les personnes porteuses d'un handicap ou les personnes issues de milieux socio-économiquement défavorisés.

Il faut cibler toutes ces personnes et absolument éviter la concurrence des victimes. Il ne faut pas donner l'impression que, si nous portons attention aux autres violences que celles liées au genre, nous délaissons ces dernières. Au contraire, il faut y voir ce qu'on appelle la « fertilisation croisée », c'est-à-dire le fait d'utiliser dans un dispositif ce qui a bien fonctionné dans un autre. Ce sont des inspirations mutuelles.

À cet égard, l'émulation entre les institutions de la Fédération Wallonie-Bruxelles est intéressante, de même que celle qui existe au sein des réseaux internationaux, grâce auxquels nous bénéficions de l'expertise et de l'expérience de collègues étrangers. Outre nos échanges et nos projets communs avec l'Université de Genève, nous nous sommes aussi rendues à l'Erasmus University à Rotterdam et nous avons reçu la visite et surtout un appui solide de collègues de l'Université McGill. Il est extrêmement enrichissant de s'appuyer sur l'expérience d'universités qui s'activent dans ces domaines depuis plus longtemps que nous. Il n'existe aucune concurrence; personne ne garde ses outils pour soi. Au contraire, tous sollicitent des échanges.

L'intersectionnalité est donc au cœur des dispositifs créés. C'est déjà le principe qui prévalait lors des états généraux que nous avons organisés pour donner la parole à des membres des minorités sociales, sans distinction, sans exclusion. De plus, l'intersectionnalité est aussi générationnelle. Les étudiants ont largement participé et ils sont largement impliqués, notamment dans le Conseil qui vient d'être créé.

À propos des discriminations et des inégalités persistantes, les universités se sont largement féminisées, jusque dans les hautes sphères de pouvoir et de gouvernance. Toutefois, le nombre de femmes diminue dès le stade de la sortie du doctorat. Il faut en trouver les causes et identifier des solutions, notamment dans les dispositifs visant à équilibrer vie professionnelle et vie privée. De même, il faut casser les biais qui persistent encore. Ainsi, la proportion de femmes dans les filières STIM (science, technologie, ingénierie et mathématiques) plafonne à 22 %. L'objectif est d'atteindre le taux de 30 % à l'horizon 2030. Pour ce faire, il faut agir également sur le niveau d'enseignement inférieur, c'est-à-dire dans les écoles secondaires.

Il est inutile de se dire que nous trouverons une solution dès demain. Nous devons plutôt agir sur ce que nous appelons les « mesures leviers », c'est-à-dire des actions qui ont une certaine inertie. Toutefois, si on ne commence pas tout de suite, rien ne fonctionnera. Parmi les actions à mener, il faut faire de la sensibilisation dès l'enseignement secondaire et veiller à ce que les commissions de recrutement ne s'enferment pas dans des biais qui nous affectent toutes et tous.

Concernant la lutte contre les violences, il convient de garder en tête qu'il n'y a pas une piste unique de solution. La mobilisation des universités est une obligation légale et des progrès sont obtenus au travers des plans et actions. Néanmoins, ce qui importe, c'est que le réseau d'acteurs et d'actrices auxquels s'adressent les victimes soit lui-même informé de la direction à prendre. Que la victime ne sache plus à qui s'adresser au moment où elle est en état de panique, c'est inévitable; c'est un mécanisme psychologique bien connu. L'important, c'est que la première personne à qui s'adresse la victime – la faculté, les organisations étudiantes, les services psychosociaux – connaisse parfaitement l'architecture et la procédure à suivre. L'université doit progresser, mais elle n'est pas omnisciente et n'a pas toutes les clés en main. Elle évolue au sein d'un réseau composé d'autres organes, notamment les associations de terrain. Si tous les niveaux de la pyramide – la police, les associations de terrain, les organisations étudiantes, l'université – travaillent ensemble, le dispositif fonctionnera.

Mme Florence Degrave. – Sur l'intersectionnalité, je rejoins les propos de ma collègue. En tant qu'université, l'UCLouvain veut fonder son action sur des bases scientifiques. Cependant, si nous disposons de nombreuses statistiques utiles sur le genre, c'est beaucoup moins le cas pour les autres types de discrimination. Nous nous contentons donc de témoignages, mais nous manquons de chiffres pour objectiver la

situation. Or, ces chiffres sont essentiels pour fonder une politique. Des enquêtes permettraient d'obtenir des statistiques sur les discriminations au niveau académique. Cela pourrait faire l'objet d'une concertation au sein de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Mme Florence Caeymaex. – La discussion de ce jour nous conduit à nous interroger sur ce que les établissements pourraient mettre en commun.

Les établissements pourraient réfléchir ensemble à la question de la frontière entre ce qui relève des universités et ce qui relève du monde judiciaire. Les discussions aboutiraient à de grandes balises communes qui seraient suivies dans toutes les universités, chacune choisissant le dispositif qui lui convient en fonction de sa configuration propre.

Je ne crois pas que la création d'un centre indépendant des universités soit la réponse adéquate, car il est nécessaire que les intervenants connaissent bien les dynamiques spécifiques du milieu universitaire. En outre, les hiérarchies trop floues, mal balisées et mal expliquées aux nouveaux employés sont à éviter. Voilà pourquoi il est important d'assurer une proximité avec l'université. Dès lors, pour assurer l'indépendance, la solution n'est pas forcément de créer une instance unique, externe aux universités.

En revanche, il convient de renforcer le caractère structurel des dispositifs, pour qu'ils soient indépendants vis-à-vis des changements d'autorités et qu'ils ne soient pas tributaires de la bonne volonté ou de l'intérêt des autorités pour cette problématique. C'est aussi pour cela qu'il est nécessaire que la politique de gestion des violences de genre s'inscrive dans un plan plus large. Il faut travailler sur le milieu dans son ensemble.

Pour autant, il faut garder la possibilité d'effectuer des traitements au cas par cas. Chaque situation reste particulière et nécessite un traitement qui ne peut pas être automatisé. Mais comme l'a dit Mme Tulkens, autrefois, les dossiers étaient traités de manière individuelle, car on présupposait qu'il s'agissait d'incidents hasardeux entre deux personnes. Or, aujourd'hui, nous savons que les violences sont liées aux structures de l'université et à des dynamiques spécifiques. Dès lors, la réponse doit être structurelle.

Mme Caroline Glorie. – Les conseils de discipline de l'ULiège ne sont que trop rarement mobilisés. L'ULiège a la spécificité d'être une université d'État; l'instauration d'un conseil de discipline est donc fastidieuse. Sur ce plan, une aide de la Fédération Wallonie-Bruxelles serait la bienvenue.

Les procédures internes de l'ULiège sont essentielles, mais notre institution doit encore mener un travail d'envergure dans ce domaine. Il n'existe aucune confusion

entre le rôle de l'université et celui de la justice. Nous avons besoin d'un soutien extérieur afin de changer la mentalité dans notre université.

Les personnes chargées des affaires étudiantes traitent 80 cas par an. Ce nombre est insignifiant! C'est pourquoi nous voulons augmenter nos effectifs et nous diversifier pour répondre à tous les étudiants, qui sont très difficiles à contacter.

Mme Éléna Chane-Alune. – Concernant les formations et la mise en réseau des universités, ma collègue de l'UCLouvain l'a rappelé : l'ARES est dotée d'instances telles que la CoGES et le CF&S, mais aussi la Chambre des PCG. Au sein de cette dernière, tous les établissements d'enseignement supérieur sont représentés par leur PCG.

Pour le moment, un budget de 50 000 euros est alloué à cet organe et ses membres doivent réfléchir à la meilleure manière d'organiser un échange des bonnes pratiques. Cependant, ces moyens sont insuffisants pour changer les choses. Les idées mises en avant sont pourtant légitimes, comme celle de créer des modules de formation partageables.

La Chambre des PCG permet néanmoins de partager quelques bonnes pratiques, mais celles-ci ne nécessitent généralement pas de moyens financiers. Si ce travail nous permet d'atteindre certains objectifs, ces derniers ne concernent pas les politiques de prévention relatives au harcèlement, aux violences de genre et à la discrimination. Des actions plus fortes, telles que la production régulière de vidéos de sensibilisation, exigeraient des moyens bien plus élevés.

Dans nos institutions et particulièrement à l'ULiège, nous devons engager du personnel supplémentaire pour assurer le suivi de ces dispositifs coûteux. Cela explique pourquoi ces dispositifs ne sont pas toujours reproductibles dans les ESA ou les autres établissements d'enseignement supérieur.

L'ULiège a créé son Conseil «Genre et égalité» en suivant un processus participatif. Les étudiants ont pris part aux discussions relatives à la quasi-totalité des problématiques. Ainsi, le cercle féministe, le cercle ConsuLex des étudiants de la Faculté de droit et les cercles de guindaille ont, parmi d'autres, participé à la création du plan d'action. C'est pertinent, car les étudiants nous ont donné leur avis et il est indispensable de les associer au processus.

D'ailleurs, l'Association générale des étudiants liégeois a pris en charge la responsabilité de la formation. Je souhaite lui rendre hommage, car elle effectue un travail important. En effet, une centaine de personnes ont été formées spécifiquement sur la lutte contre les violences en contexte festif. L'université compte onze comités de baptême, qui comprennent chacun une quinzaine de personnes par faculté. Les étudiants expriment donc un véritable désir de formation.

Lors de l'Unifestival à Liège, des personnes étaient responsables d'une chill zone gérée par l'université. Des policiers étaient également chargés de l'accueil et des représentants du CPVS étaient présents sur place. La collaboration entre ces trois entités a contribué à ce que la manifestation se déroule sans accrochage majeur. Il convient de saluer l'existence des collaborations dans le cadre de grandes manifestations étudiantes.

Enfin, je pense que l'ARES déposera bientôt un texte relatif aux personnes en situation de handicap, dont le nombre au sein de nos institutions a été multiplié par sept.

Mme Françoise Tulkens. – À mes yeux, il est important que les acteurs de terrain puissent prendre la parole et que la démarche parte de la base vers le sommet. Actuellement, à l'UCLouvain, plusieurs personnes qui possèdent des compétences pointues et qui s'arment de courage se penchent continuellement sur ces questions. En effet, les initiatives émaneront de ces personnes.

Les blocages et les résistances ont été largement évoqués. Toutefois, le but n'est pas de culpabiliser les uns et les autres, car cela empêcherait toute forme d'évolution. L'inégalité, la discrimination et le rôle des femmes dans la société sont des problématiques abordées depuis des décennies, voire des siècles. Par conséquent, elles ne peuvent être réglées en un court laps de temps.

Les autres sujets soulignés dans le rapport sont les procédures de sélection et de promotion du personnel, la formation d'une commission, les types de questions à poser, la pondération des critères de l'excellence à travers une perspective de genre, etc. L'attention doit être portée sur l'évolution progressive de ces thématiques, des mentalités, de la culture, et non pas sur les blocages. En conclusion, nous ne changerons pas une société en un claquement de doigts par la simple adoption d'un décret.

Bien entendu, les questions de prévention et de protection doivent s'étendre à toutes les institutions, à tous les dispositifs et à toutes les situations, comme les hôpitaux et la situation des stagiaires. Ce point devra faire l'objet d'un examen beaucoup plus approfondi dans toutes les institutions universitaires.

Je suis très sensible au fait que vous avez évoqué la situation des personnes porteuses d'un handicap. À l'université, le sujet est abordé, mais pas complètement. Lors des États généraux pour une politique EDI qui ont eu lieu à l'UCLouvain du 16 au 20 octobre 2023, un jeune doctorant en situation de handicap a parlé de sa situation : ce fut un moment d'une grande force! Certaines questions peuvent sembler secondaires, comme l'heure des enseignements de postdoctorant. Or, pour certaines personnes, elles ont toute leur importance. Les discriminations qui

apparaissent là où on n'a pas envie de les voir doivent être prises en considération urgemment.

La circulaire de la ministre Glatigny, revue par la ministre Bertieaux, porte sur toute une série de questions, notamment sur la prévention. Il est essentiel que les universités aient un contact direct avec les ministres concernés pour que les textes et circulaires ministérielles soient produits dans un climat de dialogue avec les institutions universitaires.

Le décret flamand adopté au mois de décembre 2023 concerne plus généralement les situations abusives dans l'enseignement supérieur, lesquelles incluent la violence de genre. Le comité doit examiner ce projet de registre central des signalements. Cette idée est inquiétante, délicate et dangereuse, car le registre pourrait être communiqué d'institution à institution. Or, le signalement doit se faire dans une certaine confidentialité et un certain respect. En fait, il faut trouver un équilibre entre prévention, confidentialité et présomption d'innocences.

En conclusion, je suis persuadée que plus rien ne sera comme avant. Nous sommes maintenant tous concernés par ces questions: les hommes, les femmes, les institutions, la société, la communauté en général. C'est ensemble qu'il faut tâcher de nous orienter vers des manières de rendre notre vie plus juste et meilleure. Il faut aussi sortir de la culpabilisation réciproque. Ce n'est pas de griefs dont nous avons besoin maintenant. Il faut privilégier un travail positif conjoint afin de tendre vers plus d'égalité et de justice.

Pour y arriver, faut-il renforcer l'arsenal législatif? Pour l'instant, je ne peux pas m'avancer à ce sujet. Je verrai au moment venu. Je suggère de réfléchir ensemble et d'observer ce qui se passe sur le terrain. Nous déterminerons ensuite si un renforcement de l'arsenal législatif constitue une plus-value. Le droit ne se construit qu'à partir des expériences individuelles et collectives vécues sur le terrain. Il faudra, certes, légiférer, mais il faut le faire à bon escient, au moment où cela apporte une véritable plus-value. Il ne faut pas légiférer pour se donner bonne conscience et pour dire que le problème est ainsi réglé.

Enfin, je trouve vraiment capital que vous vous penchiez sur ces questions, Mesdames et Messieurs les Députés. C'est un point essentiel et je vous en remercie.

M. Rodrigue Demeuse (Ecolo). – Mesdames, je vous remercie infiniment pour vos présentations et vos réponses très pertinentes à nos nombreuses questions.

Il y a des progrès, même s'il reste encore beaucoup de travail à mener dans les universités et, au-delà, dans les hautes écoles et les ESA. Notre rôle, en tant que législateurs, est de vous soutenir, de vous mettre en réseau, de vous donner les moyens d'agir dans les universités et partout ailleurs.

Néanmoins, il faut intervenir de manière adéquate. La pire des choses serait de légiférer pour se donner bonne conscience. Le travail doit se poursuivre afin d'apporter des solutions à tous les étudiants et toutes les étudiantes de l'enseignement supérieur. À cet égard, les résultats de l'enquête BEHAVES, dont nous disposerons la semaine prochaine, seront aussi très intéressants.

Les Rapporteurs,

Mme Joëlle Kapompole,

M. David Weytsman,

M. Rodrigue Demeuse.

Le Président,

M. Nicolas Tzanetatos

1 Le diagnostic

25 leviers d'action

- Prévenir par la formation (Etudiant.es, Personnel)
- Procédures et règlements
- Together
- Rendre des comptes
- Communiquer

3 D'une politique intégrée de lutte contre la discrimination et toutes les formes de violences fondées sur le genre

Le diagnostic

Comité d'expert.es « harcèlement et violence de genre »

Mandat

« Réaliser une analyse complète du dispositif actuel de l'UCLouvain en matière 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 individuelles 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 »**

Composition

- La Pre Annalisa Casini (PSP/IPSY)
- M. Jacques Laffineur (DRT/JURI)
- M. Corentin Lahouste (FIAL/INCAL) (remplacé par Mme Margaux Roberti-Lintermans (FIAL/IACCHOS))
- Le Pr Jacques Marquet (ESPO/IACCHOS)
- Mme Anne-Sophie Masureel (AVIE/AIDE)
- Mme Geneviève Meurisse (ARH/FABI)
- Mme Eva Pigeon (AGL)
- La Pre Céline Romainville (DRT/JURI) (remplacée par la Pre Auriane Lamine (DRT/JURI))
- La Pre émérite Françoise Tulkens (DRT/JURI)
- Le Pr Pierre Vanderstraeten (LOCI/LAB Saint-Gilles)
- La Pre Pascale Vielle (ESPO/IACCHOS/JURI)

 Secrétariat : M. F. Delnooz



Méthode

- Séances plénières: 17 reprises entre avril 2022 et mai 2023 y compris en séminaire résidentiel deux jours
- 41 auditions
- Consultation de très nombreux documents internes et externes à l'UCLouvain
- Structure de travail : modèle communément admis dans les stratégies de lutte contre la violence de genre modèle, inspiré de la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence (convention d'Istanbul): **Prévention, Protection, Poursuite et Procédures**
- 140 recommandations

Mars 2022 : enquête en ligne envoyée à tous·tes les étudiant·e·s. 3072 répondant·e·s.

A l'échelle de la Belgique : 19,9% des femmes et 5,9% des hommes dans la population belge de 16 à 24 ans déclarant avoir été victimes de viol (projet Belspo UN-MENAMAIS, 2021).

A l'UCLouvain, quelques résultats :

- Harcèlement sexuel (allant parfois jusqu'au viol) : touche particulièrement les femmes et les personnes LGBTQIA+ et est en partie lié à la participation à des activités étudiantes (où la consommation d'alcool peut être élevée). Ce sont majoritairement le fait d'autres étudiant·es et d'inconnu·es
- Les étudiantes sont plus exposées au harcèlement sexuel que les étudiants (18,5 % vs 4,4%), chiffres quasi similaires à ceux de l'enquête au niveau belge
- Ostracisme et rejet : touche particulièrement les étudiant·es en obésité et porteur·euses d'un handicap, ainsi que les étudiant·es non Belges. C'est surtout le fait d'autres étudiant·es et prend souvent place avant, pendant ou après les cours.

5 leviers d'action

Depuis novembre 2022 : formation obligatoire de tous les responsables (1.175 personnes)

Module en ligne présentant les concepts de base tant sur le plan psychosocial que sur le plan juridique

Atelier en présentiel permettant d'appliquer la théorie vue dans le module en ligne à travers des mises en situation avec identification des réactions (in)adéquates

Objectifs 2023-2024 :

- Poursuivre et renforcer la formation des responsables
- Former l'ensemble du personnel : module en ligne (français, anglais): printemps 2024
- Renforcer la formation des personnes de confiance : une demi-journée de formation à l'image de la formation destinée aux conseillers en prévention
- Réaliser une brochure pour fixer les normes en matière de violences sexistes et sexuelles : contenu de la brochure finalisé d'ici août 2024 pour une mise en page/impression fin 2024

Ce qui est déjà fait et sera amplifié dès l'année académique 2024-2025:

- Pour l'ensemble des étudiant·es : module Together sur le consentement au démarrage de Moodle.
- Formation obligatoire Semaine 0 (S0) : Module consentement à l'attention des responsables (président·e, vice-président·e, trésorier·e) des collectifs de l'animation (environ 400 étudiant·es formé·es et sensibilisé·es/an - depuis 5 ans)
- Formations S0 : module consentement proposé à l'ensemble des membres (hors responsables) de l'animation (pour WOLU et LLN), environ 70 personnes/an
- Baptême - Module consentement obligatoire (+/- 1000 étudiant·es formé·es chaque année, majoritairement des primo-arrivants)
- Un·e responsable "Santé" par collectif – étudiant·e formé·e et largement sensibilisé·e sur les problématiques - crée et organise des formations pour son collectif et son public - à l'initiative des étudiant·es - formation de pair à pair
- Grands événements (24h, Bal des Bleus, etc.) : stands de sensibilisation sur ces problématiques

Objectif 2024 :

- Atelier mis à disposition des facs pour la rentrée. La faculté sera invitée (fermement ?) à proposer ce module aux étudiant·es primo-arrivant·es

Analyse terminologique, légistique et réglementaire :

- Un traitement spécifique des plaintes ayant trait au harcèlement et aux violences, garantissant une meilleure prise en charge ainsi qu'un raccourcissement des délais.
- Une harmonisation des dispositifs disciplinaires pour les seuls dossiers liés au harcèlement et violences de genre.

Vers un règlement unique :

- applicable à l'ensemble des étudiant·es et membres du personnel et englobant plusieurs comportements préjudiciables tels que le harcèlement, le harcèlement sexuel, les violences de genre, etc.
- Pour une procédure harmonisée et mieux adaptée aux spécificités des dossiers de harcèlement et violences de genre/sexuelles nécessitant une prise en charge différente d'autres dossiers disciplinaires « classiques ».



Réforme de l'annexe disciplinaire du RGEE :

- afin d'y intégrer rapidement plusieurs recommandations dès la rentrée 2024, et ce, dans l'attente du règlement unique.
- Lorsque le règlement unique sera adopté, lui seul aura vocation à s'appliquer aux dossiers liés au harcèlement et violences de genre/sexuelles.

Délais :

- En concertation avec les instances (partenaires sociaux, étudiant.es., ...)
- Réforme du RGEE : Dès la rentrée 2024.
- Règlement unique : Rédaction en cours avec comme objectif une mise en œuvre pour la rentrée 2025.

3. Together 2.0 : Un véritable rôle de guichet unique pour le signalement et d'accompagnement de première ligne

- Ouverture depuis 2019
- Refonte et renforcement de la cellule Together suite aux recommandations du Rapport
 - Pour toute la communauté universitaire : étudiant.es et personnel
 - Un rattachement pour garantir la confidentialité et l'indépendance de la cellule (hiérarchique au SIPPT – Service Interne pour la Prévention et Protection au Travail - et fonctionnel à la prorectrice en charge de RESPECT)
 - Un renforcement de la cellule (profils juriste et psycho – sociaux) pour permettre une réaction rapide et un rendez – vous en présentiel endéans les 7 jours sur site
 - Des personnes intégrées au réseau des personnes de confiance
 - Une localisation physique en dehors des halles universitaires, dans un lieu central et une permanence hebdomadaire sur chacun des sites
- Cellule Together et CPVS « Centre de Prise en charge des Violences Sexuelles » (“Appel' Alice”)

4. Rendre des comptes

- Rapport sur les faits des violences de genre au sein de la communauté universitaire concernant l'année civile 2022
- Pour l'année civile 2022, un total de 49 signalements de faits de violence sexuelle provenant de l'ensemble de la communauté universitaire UCLouvain (40.469 personnes)
 - 40 signalements du côté des étudiant·es
 - 9 signalements du côté des membres du personnel
- Chiffre noir

5. Communication

Campagne de sensibilisation institutionnelle « Ensemble contre le harcèlement sexuel » (2019-2020)



Campagne contre le harcèlement et les agressions sexuelles (2021-2022)



in



Programme Respect

Pour une université sans aucune forme de harcèlement sexuel, de violence de genre, discrimination.

5. Communication



Etablir un plan de communication global « orienté usagers » (victimes, témoins, personnes de confiance, hiérarchie...) pour leur permettre de savoir facilement, rapidement et clairement, comment ils peuvent agir



Rassembler en un guichet unique et facilement accessible l'information et l'accueil



Clarifier l'arbre décisionnel pour l'ensemble des publics concernés (étudiants, toutes catégories du personnel, hiérarchie) : à qui s'adresser, comment accueillir les demandes, quelle procédure suivre ?

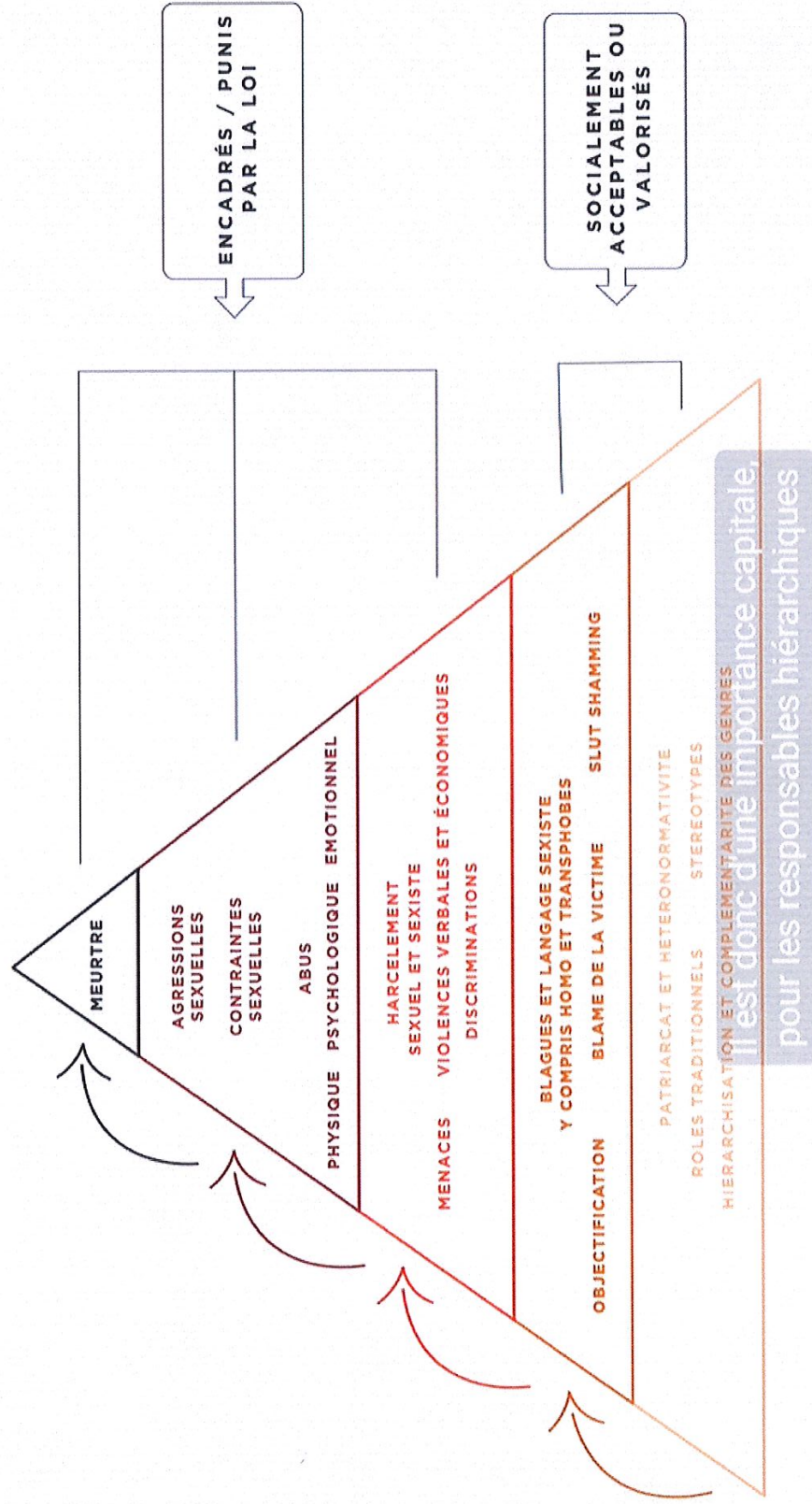


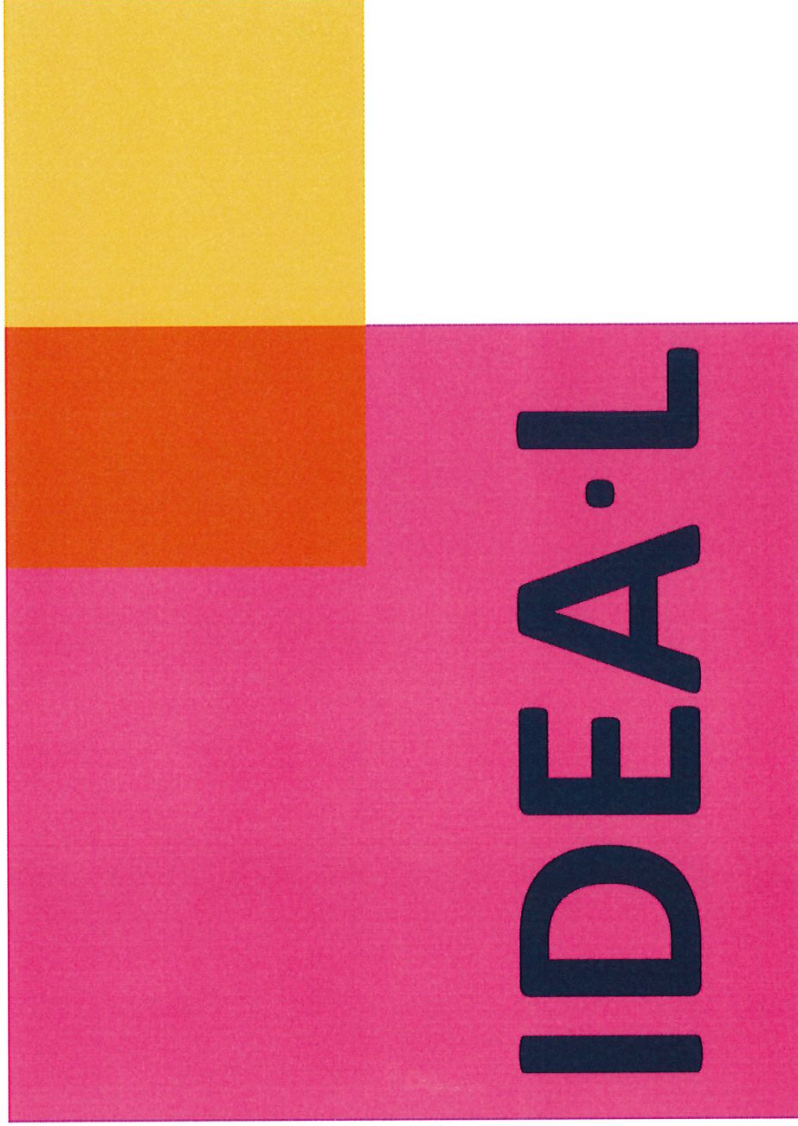
Informar sur les droits et les devoirs



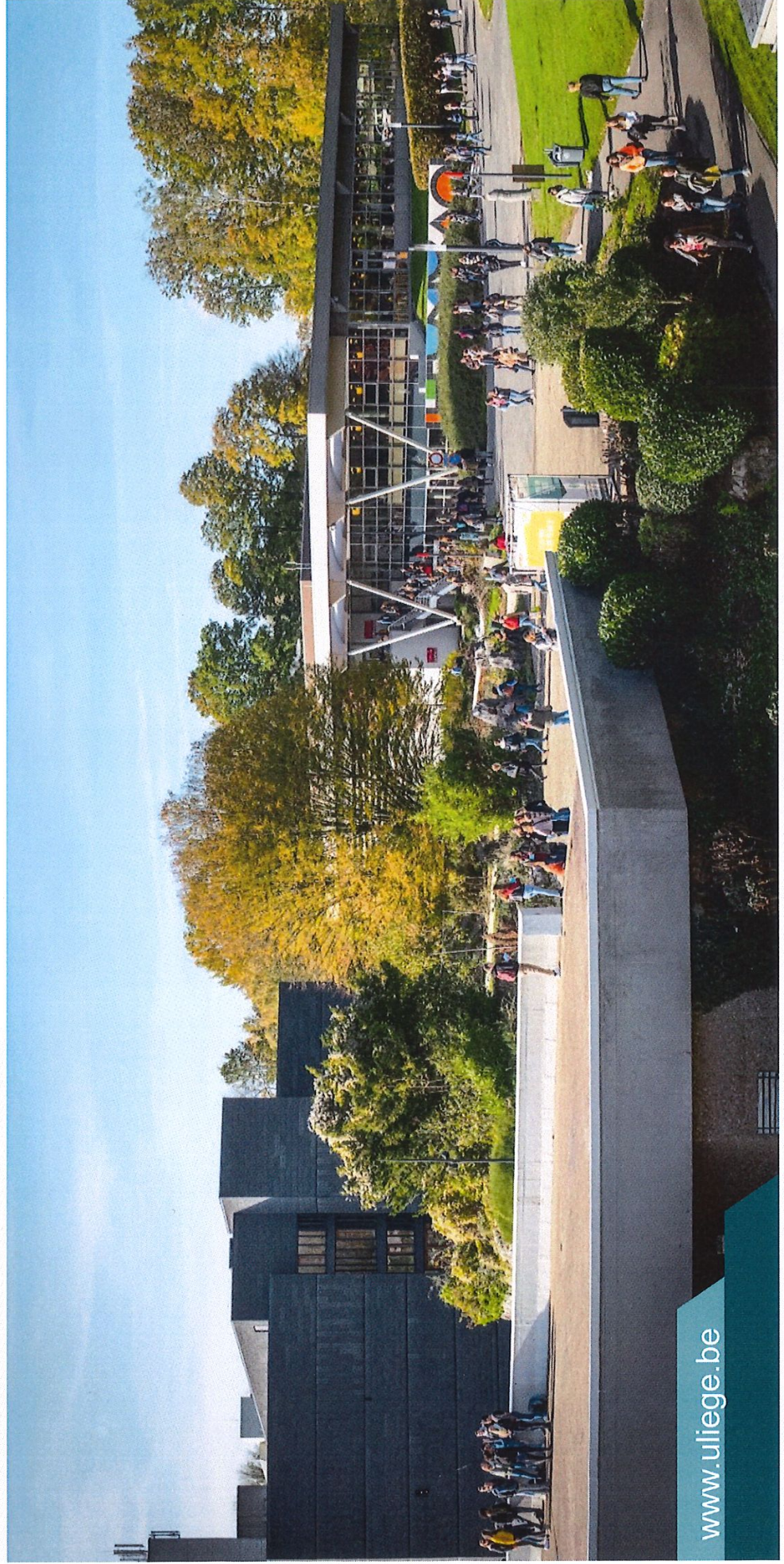
Assurer la communication d'un reporting constructif sur le suivi du plan Respect

3. D'une politique intégrée de lutte contre la discrimination et toutes les formes de violences fondées sur le genre

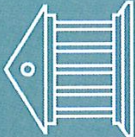
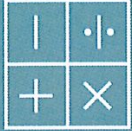




- Renforcement des formations personnel et étudiant-es
- Refonte des règlements
- Renforcement de la cellule d'aide et d'accompagnement pour les victimes de harcèlement et de violences
- Amélioration et amplification de la communication des outils à disposition
- D'un politique ancrée dans une perspective intégrée EDI



Chiffres clés

 11 Facultés	 4 campus	 27 678 étudiantes et étudiants
 194 masters	 991 institutions partenaires	 3 669 diplômées et diplômés
 5 663 membres du personnel	 1 793 conventions de recherche	 516 millions d'euros de budget annuel

Conseil Genre et Égalité ULiège :

Prof. Florence Caeymaex, Conseillère de la Rectrice à l'Éthique
aux politiques d'égalité

Éléna Chane-Alune, PCG – Personne de contact genre
& CGE

Caroline Glorie – assistante recherche & CGE

Bastien Bomans – doctorant & CGE

Conseil Genre et Égalité

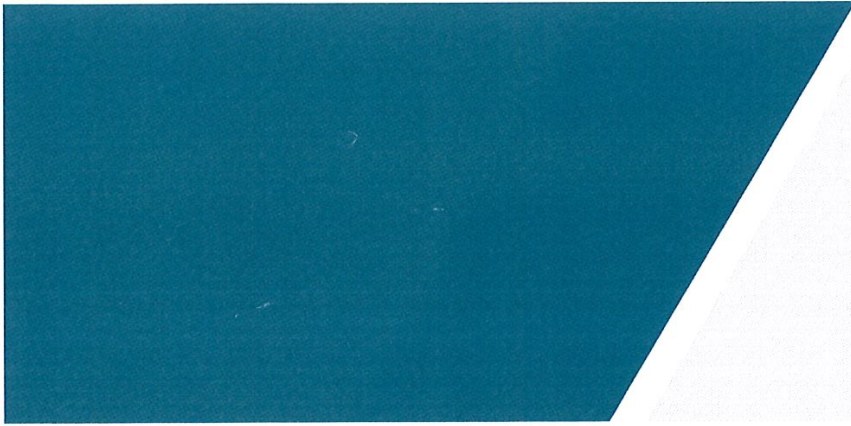
- Création en octobre 2022 par le CA sur la base d'un groupe de travail créé en 2017 (dans la perspective du label HRS4R)
- Missions : proposer une stratégie institutionnelle et un plan d'action, lancer, améliorer et mettre en œuvre des projets en matière de politique de genre et d'égalité*.
- Ouvert à tout membre de l'institution : **actuellement 87 membres**
- Logique participative, transversalité institutionnelle, dynamique bottom-up**
- Autonomie organisationnelle

Le Conseil Genre et Égalité est un des leviers de transformation mis en avant dans le ***Plan stratégique institutionnel de l'ULiège 2022 – 2026***

1/ Constats du Conseil Genre et Egalité

2/ Structures existantes d'accueil et d'accompagnement en cas de VGS

3/ Actions en cours et projets



01

Constats du Conseil Genre et Égalité

Constats / points d'attention majeurs*

- Inégalités de carrière
- Inégalité dans la répartition H/F des structures de décision
- Manque de moyens en termes de recherche et d'enseignement sur le genre
- Violences sexistes et sexuelles dont très peu sont signalées
- Manque de moyens pour traiter ces violences et inégalités

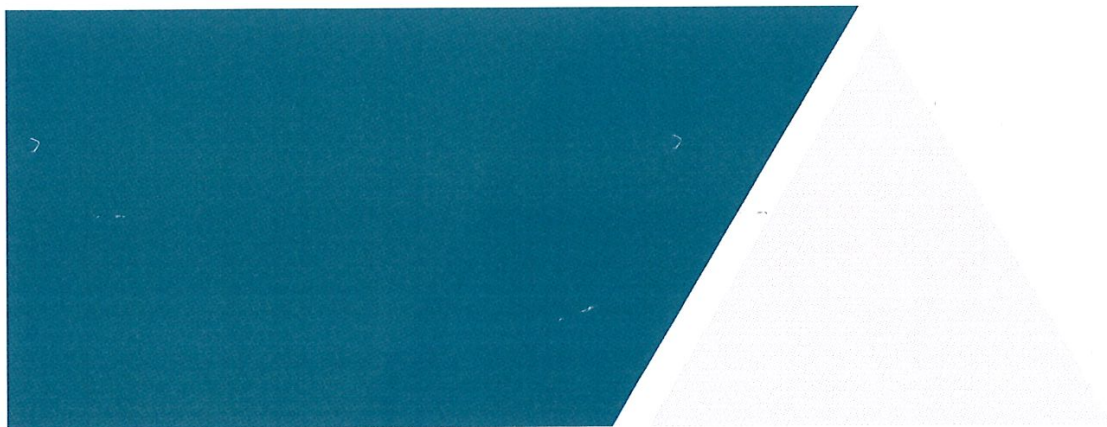
Politique institutionnelle**

1. Établir un plan d'action qui s'inscrit dans un horizon de justice et d'égalité
2. Améliorer la production de connaissance grâce à la perspective de genre
3. Encourager la considération des personnes en dehors de la binarité de genre
4. Communiquer l'état de l'égalité de genre (*voir rapport annuel*)
5. Faire évoluer la culture organisationnelle vers plus d'ouverture, de justice et de transparence***

Création en décembre 2022 du Groupe de Travail « Mesures contre la violence fondée sur le genre ou la préférence sexuelle, y compris le harcèlement sexuel » (GT VGS).

Structures d'accueil et d'accompagnement des VGS

02



Accueil et accompagnement des VGS et du harcèlement :

Instances compétentes

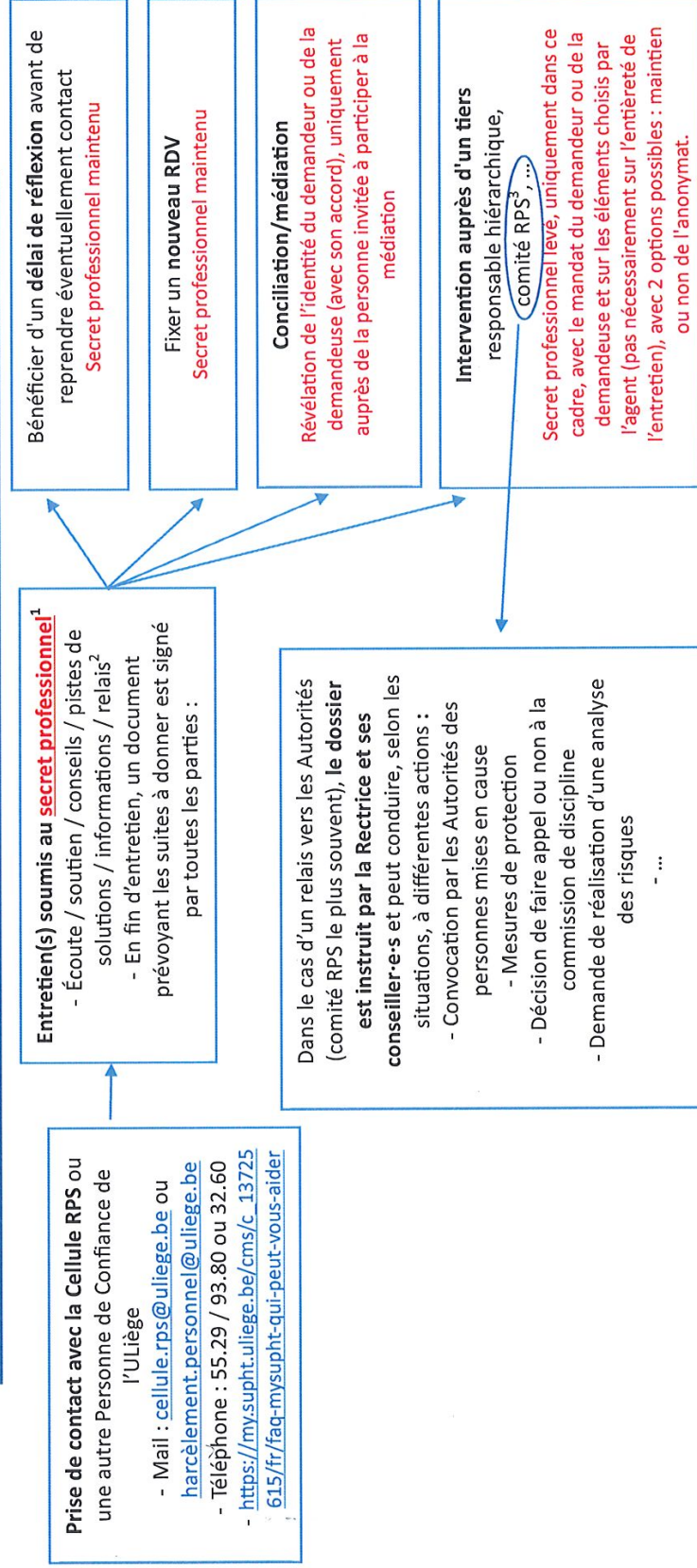
- Affaires étudiantes (1/3 ETP)
- Cellule Risques Psychosociaux (2 ETP) ou personnes de confiance
- Service externe de prévention et protection au travail (Cohezio)
- Autorités

Procédure informelle et formelle

- écoute, soutien, conseil, médiation si souhaité, sollicitation d'un tiers ou des autorités, sollicitation Cohezio

NB : Des commissions de discipline existent mais sont rarement activées (2 fois sur 30 ans).

INTERVENTION PSYCHOSOCIALE INFORMELLE – Situation problématique individuelle



Durant tout le processus (et au-delà) :

AUCUNE DEMARCHE N'EST ENTREPRISE SANS L'ACCORD ECRIT DU DEMANDEUR OU DE LA DEMANDEUSE

Nous accompagnons chaque personne dans le respect de ses souhaits

¹ Le **Secret professionnel** est une OBLIGATION PENALE (art.458 du code pénal) et non un droit pour le professionnel -> il est la condition nécessaire à l'établissement d'une relation de confiance. Toute violation du **secret** est punie conformément à l'article 458 du **Code pénal**.

² Relais vers : la CPUU pour une prise en charge psychologique / le Conseiller en Prévention Aspects Psychosociaux de Cohezio / Le CPVS Liège (Centre de Prise en Charge des Violences Sexuelles) / SOS Viol / Les services d'aide aux victimes de la police...

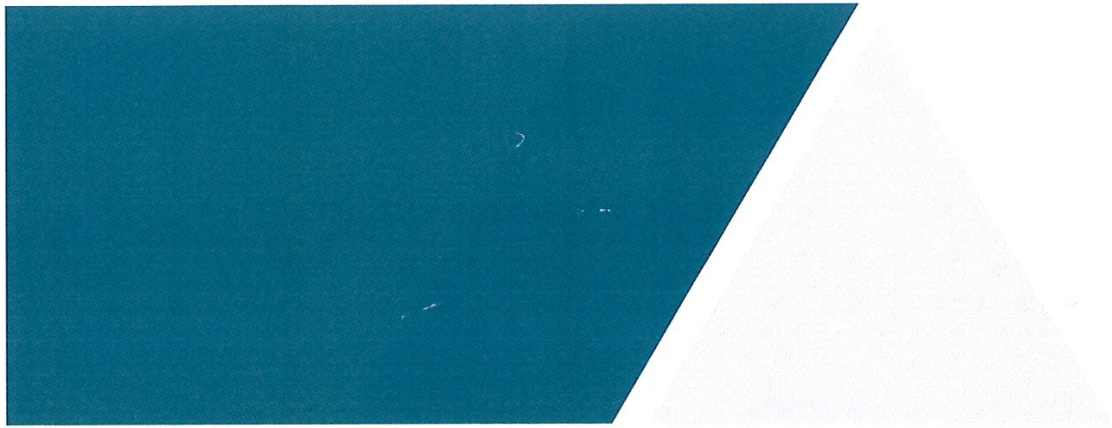
³ Le comité RPS (Risques psychosociaux) se réunit approximativement une fois par mois. Il est composé de : la Rectrice, l'Administrateur, la Directrice du service des Ressources Humaines, la Directrice du Service Juridique, la Directrice du SUPHT et les Préventrices Psychosociales.

Actions récurrentes ULiège

- Campagne #Respect (affichage, débats, conférences, ateliers slam, ...)
- Sensibilisation des témoins (formation en ligne par la Qualité de Vie Étudiante)
- Sensibilisation aux risques de violences en milieu festif (Qualité de Vie Étudiante)
- Avancées sur le respect du prénom choisi pour les personnes transgenre

Actions en cours GT VGS*

1. Sécurité sur le campus
2. Amélioration de la communication et de sa lisibilité autour de l'accueil et de l'accompagnement des victimes
3. Sensibilisation et formations
4. Réflexion sur les structures d'accueil et de traitement des dossiers
5. Rédaction d'une Charte d'éthique et de déontologie



03

Actions en cours et projets

1. **Sécurité sur le campus**
 - Marches exploratoires
2. **Amélioration de la communication et de sa lisibilité autour de l'accueil et de l'accompagnement des victimes**
 - Création de tableaux explicatifs, flyers, QR codes
 - Pages web
3. **Sensibilisation et formations**
 - Formation en ligne pour la totalité de la communauté universitaire (modèle Science-Po Paris)
 - Formation en interne d'une conseillère en risques psychosociaux
 - Intervention dans différentes formations avec ajout de la dimension de genre
 - Campagnes de sensibilisation LGBTQIA+ (17 mai, Pride)

→ ***Certaines de ces actions existent déjà, d'autres sont en cours de préparation; d'autres encore feront l'objet de recommandations***

4. Réflexion sur les structures d'accueil et de traitement des dossiers

- Porte d'entrée commune étudiant·es et personnel
- Amélioration des chemins de prise en charge des VGS
- Engagement de personnel supplémentaire*
- Réflexion sur la création d'une procédure interne ULiège indépendante des autorités**
- Externalisation de certaines tâches de médiation et d'accompagnement ***

5. Rédaction d'une Charte d'éthique et de déontologie

- Journée d'études préparatoires (réseau interuniversitaire)
- Renforcement des règlements intérieurs

→ Certaines de ces actions existent déjà, d'autres sont en cours de préparation; d'autres encore feront l'objet de recommandations

Ressources ULiège :

Plan d'action Genre et Égalité (avril 2023)

Rapport sur l'état de l'Égalité de genre (2023)

www.uliege.be/genre

f.caeymaex@uliege.be
genre-egalite@uliege.be



Merci