

PARLEMENT
DE LA
COMMUNAUTÉ FRANÇAISE

SESSION 2025-2026

11 MAI 2026

PROJET DE DÉCRET

VISANT À GARANTIR LA PRÉVENTION, L'ACCOMPAGNEMENT ET LA PROTECTION
DES ÉTUDIANTES ET DES ÉTUDIANTS CONTRE TOUTES LES FORMES DE
HARCÈLEMENTS, DE VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES ET DE
DISCRIMINATIONS DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
DE PLEIN EXERCICE

RÉSUMÉ

Le présent projet de décret vise à renforcer la prévention, la prise en charge et la sanction des situations de harcèlement, de violences sexistes et sexuelles ainsi que de discriminations au sein des établissements d'enseignement supérieur de plein exercice en Fédération Wallonie-Bruxelles. Le présent projet entend garantir aux étudiantes et étudiants un environnement d'apprentissage sûr et respectueux. Le présent projet instaure un cadre harmonisé reposant sur cinq axes : engagement institutionnel, prévention et formation, accompagnement des victimes, procédures claires et indépendantes, et communication renforcée. Il prévoit notamment la mise en place de mécanismes accessibles de signalement, un soutien multidimensionnel aux victimes et des sanctions adaptées pour les personnes mises en cause.

TABLE DES MATIÈRES

Exposé des motifs.....	3
Commentaire des articles.....	7
Projet de décret visant à garantir la prévention, l'accompagnement et la protection des étudiantes et des étudiants contre toutes les formes de harcèlements, de violences sexistes et sexuelles et de discriminations dans les établissements d'enseignement supérieur de plein exercice.....	19
Chapitre Ier – Dispositions générales et définitions	19
Chapitre II – Dispositif visant à lutter contre toutes les formes de harcèlements, de violences sexistes ou sexuelles et de discriminations au sein des établissements d'enseignement supérieur.....	22
Chapitre III – Dispositif visant à lutter contre toutes les formes de harcèlements, de violences sexistes ou sexuelles et de discriminations au niveau des Pôles académiques	28
Chapitre IV – Protection des données à caractère personnel.....	31
Chapitre V – Missions particulières	31
Chapitre VI – Comité de suivi	32
Chapitre VII – Financement	33
Chapitre VIII – Dispositions modificatives et finales	35
Avant-projet de décret	41
Avis du Conseil d'Etat	55

EXPOSÉ DES MOTIFS

La libération de la parole dénonçant des faits de harcèlement, de violences sexistes et sexuelles ou de discriminations dans les établissements d'enseignement supérieur de la Communauté française constitue un indicateur révélateur de la problématique.

Le dispositif prévu ici vise à protéger les étudiantes et étudiants et de leur garantir, autant que possible, un lieu d'apprentissage serein au sein de ces établissements.

Il n'est pas entendable pour notre société, pour notre jeunesse et, en ce qui nous concerne, pour les étudiantes et étudiants, que des faits de harcèlement, de violences sexistes et sexuelles et de discriminations puissent avoir lieu.

Il est donc du devoir du pouvoir politique de mettre sur pied des dispositifs visant à libérer la parole, à veiller à la protection des victimes, à améliorer la formation des actrices et acteurs concernés et à mettre en place des processus balisés permettant aux établissements d'enseignement supérieur de prendre toutes les mesures requises dans le respect de la législation. Les personnes qui se rendent coupables de des faits de harcèlement, de violences sexistes et sexuelles et de discriminations doivent être sanctionnées de manière adéquate et les victimes doivent savoir qu'elles seront désormais pleinement entendues mais aussi que les comportements dénoncés et sanctionnés auront des répercussions concrètes pour les autrices et les auteurs.

Plusieurs études ont été menées, l'une commandée par la précédente Ministre de l'Enseignement supérieur, les autres à l'initiative d'équipes de recherche et d'associations diverses. Ces études ont toutes mené à tirer la sonnette d'alarme.

En 2022, la Ministre de l'Enseignement supérieur a commandé une étude sur le harcèlement, les violences et les discriminations dans l'Enseignement supérieur. Cette étude avait deux objectifs principaux :

- Objectiver et dresser un état des lieux des faits de harcèlement et de violences dans l'Enseignement supérieur ;
- Évaluer l'efficacité des dispositifs internes existants au sein des établissements.

Cette recherche, réalisée par un consortium de l'Université de Liège, portait sur l'Enseignement supérieur de plein exercice en Communauté française, soit 40 établissements. Elle comprenait une vaste enquête en ligne qui a récolté plus de 13.000 réponses des membres du personnel et des étudiantes et étudiants, des

entretiens, des groupes de discussion ainsi qu'une enquête qualitative spécifique. Ces différents volets ont abouti à la publication, en juin 2024, d'un rapport de recherche comprenant la formulation de recommandations visant à renforcer la lutte contre toutes les formes de harcèlement, de violences sexistes et sexuelles ou de discriminations dans le milieu académique.

Pour approfondir ces recommandations, à la demande de la Ministre de l'Enseignement supérieur, l'Administration générale de l'Enseignement (Direction générale de l'Enseignement supérieur, de l'Enseignement tout au long de la vie et de la Recherche scientifique – DGESVR) a rassemblé différentes parties prenantes de l'Enseignement supérieur et de membres de la société civile.

Ce processus collaboratif s'est organisé autour de 13 réunions rassemblant des personnes expertes et professionnelles, des représentants et représentants institutionnels au cours du premier trimestre de l'année 2025. En outre, UNIA, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, le Réseau Prévention Harcèlement, la Direction de l'Égalité des Chances du Ministère de la Communauté française, des représentantes des fédérations professionnelles culturelles, de l'Administration de l'ARES, de la Commission Genre en Enseignement supérieur (COGES), des syndicats de l'Enseignement supérieur, ainsi que de la Fédération des étudiants francophones (FEF) ont pris part aux travaux.

Quatre groupes ont été constitués : trois d'entre eux ont concerné particulièrement les « points de contact harcèlement » dans les établissements d'enseignement supérieur. Ceux-ci se sont réunis par type d'établissement (Universités, Hautes Écoles et Écoles supérieures des Arts) avec pour objectif de préciser les missions, les compétences, les besoins en formation et la place que les « points de contact harcèlement » doivent occuper dans la prise en charge des différents publics.

Le quatrième groupe a, quant à lui, analysé l'évolution du cadre réglementaire à prévoir, notamment en ce qui concerne le règlement général des études (RGE) et le règlement d'ordre intérieur (ROI) des établissements d'enseignement supérieur dans le but d'élaborer un dispositif réglementaire harmonisé et efficace répondant aux attentes de l'ensemble des parties prenantes.

Une liste d'actions a été établie par l'Administration sur la base des conclusions de ces travaux.

Les échanges et l'avancement des travaux ont mis en évidence qu'il n'était pas possible d'avancer au même rythme pour les réglementations à destination des étudiantes et étudiants et celles à destination des membres du personnel des établissements d'enseignement supérieur. Si les membres du personnel des établissements sont soumis au Code du bien-être au travail et à la loi du 4 août 1996

relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, rien n'était jusqu'alors prévu pour assurer aux étudiantes et étudiants la protection adéquate pendant leur parcours académique.

Il a donc été décidé de travailler dans un premier temps sur les réglementations à destination des étudiantes et étudiants fréquentant un établissement d'enseignement supérieur de plein exercice. Un second travail sera effectué sur la réglementation interne à destination du personnel de ces établissements, sans préjudice des réglementations existantes tel que la loi Bien-être et le Code pénal, afin qu'elle soit en adéquation avec les principes défendus par le présent décret. Le dispositif prévoit que l'établissement puisse appliquer des sanctions si l'auteur ou l'autrice d'un fait est une étudiante ou un étudiant. Cependant, les dispositions d'écoute et d'accompagnement prévues dans le dispositif sont à destination de toutes les étudiantes et étudiants, peu importe le statut de la personne mise en cause.

Le dispositif contenu dans le présent projet de décret s'articule autour de cinq axes prioritaires dans la lutte contre toutes les formes de harcèlement, de violences sexistes et sexuelles et de discriminations, établis par les actrices et acteurs de terrain lors des groupes de travail :

1. Engagement : assurer un engagement ferme, professionnel et proactif des autorités académiques à travers la mise en place d'un plan stratégique en faveur de la lutte contre toutes les formes de harcèlement, de violences sexistes et sexuelles et de discriminations.
2. Prévention, sensibilisation et formation : organiser des mesures proactives pour sensibiliser et former la communauté académique.
3. Accompagnement : garantir un soutien psychologique, juridique, social et administratif aux étudiantes et étudiants.
4. Procédure : prévoir des mécanismes de déclaration, de dénonciation, de signalement, de dépôt de plainte motivée accessibles et indépendantes, des mesures de protection contre les rétorsions ou les mesures préjudiciables, ainsi que des procédures disciplinaires internes claires et efficaces ; ces éléments devant notamment être repris dans les règlements généraux des études et, le cas échéant, dans les règlements d'ordre intérieur des établissements d'enseignement supérieur.
5. Communication : offrir une information claire et adaptée sur les services d'aide et d'accompagnement.

Ce dispositif entend garantir aux étudiantes et étudiants une protection contre toutes les formes de harcèlement, de violences sexistes et sexuelles ou de discriminations et, de manière générale, de favoriser un lieu d'apprentissage serein pour l'ensemble de la communauté étudiante au sein des établissements d'enseignement supérieur de plein exercice.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Chapitre 1er – Dispositions générales et définitions

Article premier

Cet article fixe l'objet du présent décret, son champ d'application et en circonscrit son périmètre à l'enseignement supérieur de plein exercice en Communauté française.

Le 1° concerne l'ensemble du public de l'enseignement supérieur de plein exercice en Communauté française.

Le décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination protège les bénéficiaires de l'enseignement contre les discriminations et le harcèlement dans les domaines relevant de l'enseignement, sans exiger que les faits se produisent exclusivement dans l'enceinte de l'établissement.

Pour le 2°, en ce qui concerne le public étudiant, il est admis que la compétence disciplinaire d'un établissement d'enseignement supérieur ne se limite pas strictement à son enceinte physique, mais s'étend à des faits commis en dehors du campus, dès lors qu'ils présentent un lien suffisant avec la vie estudiantine ou qu'ils affectent le bon fonctionnement, la sécurité ou la réputation de l'établissement. Ce principe découle du cadre général des sanctions disciplinaires dans l'enseignement supérieur.

Par "vie estudiantine", il faut entendre l'ensemble des expériences, du mode de vie et des activités propres aux personnes poursuivant des études supérieures. Elle englobe la vie quotidienne, les festivités et les associations étudiantes, s'étendant au-delà du cadre académique strict.

Par "réputation de l'établissement", il faut entendre tout ce qui peut lui causer un préjudice ou qui peut affaiblir, aux yeux du public, la perception de l'excellence de l'établissement.

Sans préjudice des législations existantes, la pratique administrative et institutionnelle retient que peuvent relever du présent décret :

- des faits commis en ligne (réseaux sociaux, messageries),
- des faits survenus lors de stages, d'activités étudiantes ou para-académiques,
- des faits extérieurs qui créent un environnement intimidant, hostile ou offensant dans le cadre des études.

A propos plus particulièrement des stages, la législation sur le bien-être au travail s'applique avec la conséquence qu'il appartient prioritairement à l'employeur ou l'organisation d'accueil de prendre les mesures adéquates pour mettre fin à une situation de harcèlement, violence sexiste/sexuelle ou discrimination, qu'il soit commis par un travailleur ou un autre étudiant/une autre étudiante. Néanmoins, les mesures de protection et, le cas échéant, de répression mises en place par le présent décret peuvent également être activées par l'étudiante ou l'étudiant concerné.

Pour des faits qui permettent de présumer l'existence de harcèlement, de violences sexistes ou sexuelles ou d'un traitement discriminatoire, imputables à des membres du personnel d'un établissement d'enseignement supérieur, le cadre légal existant sera rappelé dans le plan stratégique.

Si une étudiante ou un étudiant s'estime victime d'un fait de harcèlement, de violences sexistes ou sexuelles ou d'un traitement discriminatoire commis par un tiers (par exemple, un serveur dans un bar), il lui est bien entendu loisible de solliciter le point de contact harcèlement, voire la cellule d'écoute et d'accompagnement du pôle académique à propos de ces faits. L'accompagnement des étudiantes et des étudiants concerne toutes les situations, peu importe la personne mise en cause.

Le périmètre du décret, en incluant les faits qui se sont produits en dehors de l'enceinte de l'établissement, dépasse celui de certains règlements internes actuellement en vigueur qui devront donc être adaptés.

Art. 2

Cet article définit les différents termes utilisés dans la proposition de décret.

Concernant la notion d'étudiante ou d'étudiant, un membre du public étudiant qui est dans un processus d'inscription est assimilé comme inscrit. Les étudiantes et étudiants inscrits dans un programme de co-diplômation sont réputés faire partie de la communauté étudiante de chacun des établissements partenaires indépendamment du lieu de survenance des faits et relèvent, à ce titre, du champ d'application du présent décret pour tout fait qui permet de présumer l'existence de faits de harcèlement, de violence sexiste ou sexuelle ou de discriminations.

Conformément au décret du 12 décembre 2008, tout type de harcèlement discriminatoire est de facto basé sur un critère protégé (à l'exception du harcèlement moral).

Le harcèlement, les violences sexistes ou sexuelles ou les discriminations peuvent se manifester en personne, par téléphone ou par divers moyens technologiques, incluant, sans s'y limiter, les courriels, les messageries instantanées

ou non, les plateformes d'apprentissage en ligne, les réseaux sociaux, les forums ou encore les applications mobiles.

Les sous-traitants sont inclus dans la définition des membres du personnel. Cela englobe notamment le personnel de nettoyage ou de sécurité qui travaille au sein d'un établissement d'enseignement supérieur.

Par "administration en charge de l'Enseignement supérieur", il faut entendre la Direction générale de l'Enseignement supérieur, de l'Enseignement tout au long de la vie et de la recherche scientifique.

Chapitre II – Dispositif visant à lutter contre toutes les formes de harcèlements, de violences sexistes ou sexuelles et de discriminations au sein des établissements d'enseignement supérieur

Art. 3

Cet article balise le périmètre d'action des établissements.

Ce projet de décret ne règle pas les situations impliquant des membres du personnel au niveau des sanctions. Les étudiants victimes de faits commis par un membre du personnel peuvent faire appel au point de contact harcèlement ou à la cellule d'écoute et d'accompagnement. Si des règles existent déjà, dans certains établissements, concernant le comportement des membres du personnel, elles méritent d'être rappelées dans le cadre du plan stratégique.

Art. 4

Cet article fixe le cadre du plan stratégique que les établissements d'enseignement supérieur sont amenés à mettre en œuvre. Il précise plus particulièrement les composantes de ce plan, sa durée, ses modalités de concertation, de validation et d'évaluation.

Ce plan pourrait être intégré, le cas échéant, au plan stratégique global de l'établissement par l'ajout d'un volet.

Dans le respect des prescrits du présent décret, les établissements d'enseignement supérieur sont libres d'adopter les modalités qu'elles jugent les plus adéquates pour l'organisation des formations reprises au §2, alinéa 1er, 2°. Ces formations doivent correspondre aux spécificités de l'établissement d'enseignement supérieur et des cursus qu'ils organisent dans les balises de la liste de contenus de formation et de compétences fixée par le Comité de suivi.

Les mesures de protection contre la dégradation d'un climat d'apprentissage serein pourraient être de s'assurer que l'étudiante ou l'étudiant victime et la personne mise en cause n'aient pas l'obligation d'interagir pendant la procédure.

Les encadrants et encadrantes sont toute personne encadrant l'étudiante ou l'étudiant dans une activité d'apprentissage en lien avec son cursus.

Les relations académiques entre étudiant(e) de 3ème cycle et leur(s) promoteur(s) et/ou promotrice(s) sont également concernées par la disposition visée au §2, alinéa 1er, 4°. Le plan stratégique visé au présent article doit par conséquent comprendre les lignes directrices pour la relation académique entre le(s) doctorant(s) ou doctorante(s) et leur(s) promoteur(s) et/ou promotrice(s), le cas échéant au travers d'une charte guidant les rapports entre ces catégories de personnes.

Les organismes indépendants compétents cités dans le décret sont des organismes indépendants compétents tel que UNIA et l'Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes, les associations ou des organisations de la société civile tel, le Mouvement contre le Racisme, l'Antisémitisme et la Xénophobie oule Réseau Prévention Harcèlement, les Centres de Prise en charge des Violences Sexuelles, la police, le parquet ou tout autre organisme susceptible d'apporter à l'établissement une expertise pertinente dans la lutte contre les faits de harcèlement, de violences sexuelles et sexistes ou de discriminations.

Il est loisible à l'établissement d'enseignement supérieur d'adopter un nouveau plan stratégique avant l'échéance de la cinquième année.

Art. 5

Cet article détaille les missions et les prérogatives du point de contact harcèlement. Sans préjudice du cadre légal existant et plus particulièrement le Code pénal, le Code civil, les lois tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, visant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie et le décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination.

Les points de contact harcèlement sont choisis pour leurs compétences et leur motivation en matière de lutte contre toutes les formes de harcèlement, de violences sexistes et sexuelles et de discriminations et leur capacité à accueillir la parole des étudiantes et des étudiants au sein et en dehors de leur institution.

Les compétences pédagogiques attendues sont la maîtrise approfondie des processus éducatifs permettant au point de contact harcèlement de concevoir, d'adapter et de mettre en œuvre des interventions éducatives complexes en matière de prévention, de sensibilisation et de prise en charge des situations de harcèlement, de violences sexistes et sexuelles et de discrimination, dans le respect du cadre institutionnel, des publics concernés.

Le conflit d'intérêts est entendu comme une atteinte potentielle à l'impartialité, à la qualité de l'accompagnement et aux droits de la personne accompagnée. Lorsque le point de contact harcèlement se trouve dans une situation où un intérêt personnel, institutionnel, familial, économique ou relationnel est susceptible d'influencer ou d'altérer son jugement, son objectivité, ou la priorité donnée à l'intérêt de la personne accompagnée, il ne peut pas intervenir. Par exemple, la personne qui s'adresse au point de contact ou la personne visée par la dénonciation de faits est une ou un proche ou quelqu'un ou quelqu'une avec qui il existe une relation privée, même antérieure.

Par “dépasse le périmètre de compétence de l'établissement d'enseignement supérieur concerné”, il y a lieu d'entendre la situation où un étudiant, n'étant pas régulièrement inscrit dans l'établissement dont le point de contact harcèlement dépend, s'adresse à celui-ci. Ce dernier doit dès lors le renvoyer vers la cellule d'écoute et d'accompagnement.

La question du consentement de l'étudiante ou de l'étudiant est au cœur de la prise en charge. Les structures de soutien s'assurent que les étudiantes et les étudiants sont pleinement informés des options qui s'offrent à elles et à eux et qu'elles et ils donnent leur consentement éclairé à chaque étape de la procédure.

En outre, la confidentialité doit être strictement garantie. Cette garantie est primordiale pour encourager les victimes, les témoins et les tiers à se manifester, notamment dans des situations sensibles où la peur des représailles pourrait les dissuader de parler.

Les professionnelles et professionnels doivent pouvoir intégrer la notion de secret professionnel dans leur pratique conformément au Code pénal. Cela signifie qu'elles et ils doivent protéger les informations confidentielles partagées par les étudiantes et les étudiants, sauf dans les situations prévues par la loi (notamment les articles 352 et 353 du Code pénal) où le secret peut être divulgué (par exemple, en cas de danger imminent pour la personne concernée ou pour autrui).

Les données ne peuvent être connues et utilisées que par les points de contact harcèlement. Ces données, lorsqu'elles ont été rendues anonymes, peuvent servir à l'établissement à des fins statistiques.

La protection visée au §6 doit être comprise en regard de l'article 45 du décret du 12 décembre 2008.

Art. 6

Les actions de prévention à destination du public étudiant peuvent notamment prendre la forme d'ateliers, de modules en ligne, de webinaires.

Dans le respect des prescrits du présent décret, les établissements d'enseignement supérieur sont libres d'adopter les modalités qu'ils jugent les plus adéquates pour l'organisation des formations. Celles-ci doivent correspondre aux spécificités de l'établissement d'enseignement supérieur et des cursus qu'ils organisent. L'établissement peut prévoir des formations complémentaires.

Ces formations s'adressent aux membres du personnel qui prestent au moins $\frac{1}{4}$ ETP au sein de l'établissement d'enseignement supérieur. Imposer une formation qui pourrait s'organiser sur plusieurs heures ou jours à des membres du personnel qui prestent moins d'un $\frac{1}{4}$ ETP semble disproportionné par rapport au travail devant être fourni pour l'établissement.

Art. 7

La procédure interne visée à cet article concerne les faits entre étudiantes et étudiants. Pour les faits impliquant un membre du personnel, il est renvoyé aux règlements existants au niveau du Pouvoir organisateur ou de l'établissement d'enseignement supérieur.

Le délai fixé au §5 est un délai d'ordre entre la plainte et la décision des autorités académiques.

Conformément à l'article 80 du décret Paysage, les établissements fixent les autres jours de suspension des activités d'apprentissage, à l'exception des jours fixés dans l'article 80. Ces périodes de suspension sont reprises dans le règlement des études de chaque établissement.

Art. 8

Cet article établit un cadre global relatif au régime des sanctions disciplinaires applicables aux étudiantes et étudiants dans l'enseignement supérieur. Il poursuit un double objectif : assurer une réponse disciplinaire proportionnée et efficace à des comportements graves, tout en garantissant la sécurité juridique et les droits procéduraux des personnes concernées. Ces droits procéduraux incluent la possibilité de pouvoir prendre connaissance des pièces du dossier, d'être entendu et assisté par un conseil, et de pouvoir répondre aux arguments de l'autre partie.

Par "sanctions graduelles" il faut entendre une gradation dans la liste des sanctions fixées par l'établissement d'enseignement supérieur que peuvent encourir les personnes mises en cause. '

Art. 9

Cet article précise les rapports entre la procédure disciplinaire interne menée par un établissement d'enseignement supérieur et une éventuelle procédure pénale

portant sur les mêmes faits. Il vise à clarifier l'autonomie des autorités disciplinaires tout en encadrant la possibilité de tenir compte du déroulement de l'action judiciaire.

Les autorités disciplinaires statuent en toute indépendance, sur la base des règles propres à l'établissement d'enseignement supérieur et des éléments dont elles disposent au moment de leur décision.

Cette autonomie se justifie par la finalité spécifique de la procédure disciplinaire, qui vise non pas à sanctionner pénalement une infraction, mais à garantir le respect des règles de vie académique, la sécurité du public étudiant et le bon fonctionnement de l'institution.

Conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation, s'il y a plainte au pénal, il appartient aux autorités académiques d'apprécier la gravité des faits et si elle leur impose de traiter la procédure visant l'étudiante ou l'étudiant comme une affaire urgente, et donc de ne pas surseoir à statuer dans l'attente du jugement pénal.

Ce sursis n'est ni automatique ni obligatoire : il relève d'une appréciation au cas par cas, fondée sur les circonstances propres à chaque dossier. Cette souplesse permet aux établissements d'adapter leur réponse à la complexité des situations rencontrées, notamment lorsque les faits sont particulièrement graves, si les éléments de preuve sont essentiellement entre les mains de l'autorité judiciaire ou dans le cas où le respect des droits de la défense pourrait être affecté par une décision disciplinaire immédiate.

Chapitre III – Dispositif visant à lutter contre toutes les formes de harcèlements, de violences sexistes ou sexuelles et de discriminations au niveau des Pôles académiques

Art. 10

Cet article formalise la création d'une cellule d'écoute et d'accompagnement au sein de chaque Pôle académique garantissant expertise, neutralité et équité territoriale. En tant que dispositif spécialisé, cette cellule renforce l'accessibilité et la qualité de l'accompagnement.

Art. 11

Cette disposition précise les objectifs assignés à chaque cellule d'écoute et d'accompagnement et les exigences relatives à leur composition.

Art. 12

Le conflit d'intérêts est envisagé comme une atteinte potentielle à l'impartialité, à la qualité de l'accompagnement et aux droits de la personne accompagnée. Lorsque le point de contact harcèlement se trouve dans une situation où un intérêt personnel, institutionnel, familial, économique ou relationnel est susceptible d'influencer ou d'altérer son jugement, son objectivité, ou la priorité donnée à l'intérêt de la personne accompagnée, il ne peut pas intervenir. Par exemple, la personne qui s'adresse au point de contact ou la personne visée par la dénonciation de faits est une ou un proche ou une personne avec qui il existe une relation privée, même antérieure.

La question du consentement de l'étudiante ou de l'étudiant est au cœur de la prise en charge. Les structures de soutien s'assurent que les étudiantes et les étudiants sont pleinement informés des options qui s'offrent à elles et à eux et qu'elles et ils donnent leur consentement éclairé à chaque étape de la procédure.

En outre, la confidentialité doit être strictement garantie. Cette garantie est primordiale pour encourager les victimes, les témoins et les tiers à se manifester, notamment dans des situations sensibles où la peur des représailles pourrait les dissuader de parler.

Les professionnels doivent pouvoir intégrer la notion de secret professionnel dans leur pratique conformément au Code pénal. Cela signifie qu'elles et ils doivent protéger les informations confidentielles partagées par les étudiantes et les étudiants, sauf dans les situations prévues par la loi (notamment les articles 352 et 353 du Code pénal) où le secret peut être divulgué (par exemple, en cas de danger imminent pour la personne concernée ou pour autrui).

Les données ne peuvent être connues et utilisées que par les membres de la cellule d'écoute et d'accompagnement. Ces données, lorsqu'elles ont été rendues anonymes, peuvent servir au Pôle académique à des fins statistiques.

Art. 13

Cet article fixe les missions de la cellule d'écoute et d'accompagnement instituée au sein de chaque Pôle académique.

Les membres de la cellule d'écoute et d'accompagnement sont engagés pour leurs compétences et leur motivation en matière de lutte contre le harcèlement, les violences sexistes et sexuelles et les discriminations, et leur capacité à accueillir la parole des étudiantes et des étudiants au sein et en dehors de leur institution.

Les compétences pédagogiques attendues sont la maîtrise approfondie des processus éducatifs permettant aux membres de la cellule d'écoute et

d'accompagnement de concevoir, d'adapter et de mettre en œuvre des interventions éducatives complexes en matière de prévention, de sensibilisation et de prise en charge des situations de harcèlement, de violences sexistes et sexuelles et de discrimination, dans le respect du cadre institutionnel, des publics concernés.

La protection visée au §4 doit être comprise en regard de l'article 45 du décret du 12 décembre 2008.

Chapitre IV – Protection des données à caractère personnel

Art. 14

Cet article fixe les échanges autorisés entre le point de contact harcèlement et les membres des cellules d'écoute et d'accompagnement.

Les cellules d'écoute et d'accompagnement peuvent alerter le point de contact harcèlement d'un établissement sur des situations vécues afin que ce dernier envisage des mesures de protection globale, sans nommer l'étudiant. Les données à caractère personnel ne seront pas transmises entre les cellules d'écoute et d'accompagnement et les points de contact harcèlement.

Chapitre V – Missions particulières

Art. 15

Cet article n'appelle pas de commentaire.

Chapitre VI – Comité de suivi

Art. 16

Cet article fixe les missions et la composition du Comité de suivi.

Les données à caractère personnel citées au §5 concernent des données pouvant déterminer le nombre de cas, par établissement, sans que ces données puissent permettre d'identifier les personnes concernées puisqu'un traitement d'anonymisation des données sera mis en place par l'Administration avant la communication et l'utilisation des données par le Comité de suivi.

Chapitre VII – Financement

Art. 17

Cet article rend organiques les moyens consacrés à la mise en œuvre du dispositif.

Art. 18

Cet article fixe la répartition des moyens prévus à l'article précédent entre les subventions afférentes à l'engagement du point de contact harcèlement et au financement des Pôles académiques.

Cet article fixe également la possibilité pour les établissements de mutualiser les moyens perçus afin d'engager un point de contact harcèlement qui exercerait ses missions dans plusieurs établissements.

Cet article détermine aussi les modalités de contrôle de ces subventions.

Cet article fixe également le financement structurel alloué à l'Administration en charge de l'Enseignement supérieur.

Chapitre VIII – Dispositions modificatives et finales**Art. 19**

Cet article prévoit la façon dont les subsides ou avantages sociaux des Universités financent une partie des cellules d'écoute et d'accompagnement des Pôles académiques.

Art. 20

Cet article ajoute un nouveau traitement de données à caractère personnel par les commissaires ou délégués du Gouvernement auprès des Université dans le cadre de l'exclusion définitive d'étudiants pour des faits de harcèlement, violences sexuelles ou sexistes, ou discriminations, et de l'interdiction de réinscription durant 3 années académiques dans l'enseignement supérieur y afférente.

Art. 21

Cet article prévoit la façon dont les subsides ou avantages sociaux des Écoles supérieures des Arts financent une partie des cellules d'écoute et d'accompagnement des Pôles académiques.

Art. 22

Cet article prévoit qu'une exclusion définitive pour des faits de harcèlement, de violence ou de discrimination constitue une faute grave et que la mention explicite du motif de l'exclusion dans un registre centralisé soit conforme aux principes de protection des données.

L'inscription sur la plateforme e-paysage est un mécanisme de traçabilité visant à éviter qu'une exclusion pour faits graves ne soit contournée par une réinscription immédiate dans un autre établissement.

L'interdiction de réinscription d'une durée de trois années académiques dans l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur organisés ou subventionnés par la Communauté française a une portée transversale et renforce la cohérence du système disciplinaire, en empêchant le « déplacement » des personnes mises en cause pour des faits graves d'un établissement à un autre.

Les raisons impérieuses de sécurité ou de protection de la communauté étudiante désignent des motifs graves, actuels et objectivement justifiables qui rendent nécessaire l'exclusion ou le refus d'inscription d'une personne afin de prévenir un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique, psychologique ou morale des membres de la communauté étudiante ou du personnel de l'établissement. Il s'agit, par exemple et sans être exhaustif, de :

- une étudiante ou un étudiant exclu pour des agressions sexuelles ayant continué à harceler la victime ou d'autres personnes après la procédure disciplinaire, y compris hors du cadre académique,
- une étudiante ou un étudiant victime de violences sexuelles toujours inscrite dans l'établissement, pour laquelle la présence de l'auteur constituerait un facteur de retraumatisation grave,
- une étudiante ou un étudiant ayant proféré des menaces de représailles contre des témoins ou des membres du personnel après son exclusion.

Le refus d'inscription pendant trois années académiques ne constitue pas une atteinte disproportionnée au principe du droit à l'enseignement prévu à l'article 24 de la Constitution dans la mesure où ce droit n'est pas absolu et peut être assorti de limitations fondées sur l'intérêt général ou les droits fondamentaux, comme l'illustrent les motifs repris à l'alinéa précédent.

Par ailleurs, le refus d'inscription automatique pendant trois années existe déjà pour les étudiants reconnus auteurs de fraude depuis le décret du 3 mai 2019 portant diverses mesures relatives à l'Enseignement supérieur et à la Recherche, et dans son avis 65.514/2 du 3 avril 2019, le Conseil d'Etat n'a pas relevé qu'une telle disposition était contraire au principe d'égalité et de non-discrimination ou au principe du droit à l'enseignement.

Cette justification vaut a fortiori pour le refus d'inscription au terme des trois années académiques, lorsque l'établissement d'enseignement supérieur est habilité à refuser l'inscription dans des situations exceptionnelles et dûment motivées.

Le texte distingue plusieurs hypothèses selon l'existence ou non d'un numéro de registre national ou d'un numéro BCSS, en limitant les données collectées aux éléments strictement nécessaires à l'identification de la personne. La suppression automatique des données à l'issue de la sanction témoigne d'un souci de proportionnalité et de conformité aux principes de protection des données personnelles.

Il est également prévu que l'encodage ne puisse avoir lieu qu'après vérification de la régularité de la procédure disciplinaire – ce qui constitue une garantie essentielle contre les erreurs ou abus.

L'accès restreint aux données encodées dans e-paysage participe à la protection de la vie privée et évite toute utilisation détournée ou stigmatisante des informations. L'accès par des tiers est expressément exclu, sauf disposition légale expresse ou consentement explicite de la personne concernée.

Art. 23

Cet article exclut qu'une autonomie soit laissée pendant trois années académiques à tout établissement d'enseignement supérieur dans l'inscription d'un étudiant exclu définitivement pour des faits de violence, discrimination ou harcèlement.

Art. 24

Cet article formalise l'ajout d'une catégorie de personnes dont les données sont traitées par e-paysage.

Art. 25

Cet article formalise le type des données à caractère personnel traitées par les commissaires et délégués du Gouvernement concernant l'étudiant ou l'étudiante exclu définitivement d'un établissement, et le cadre du traitement.

Art. 26

Cet article prévoit la façon dont les subsides ou avantages sociaux des Hautes Écoles financent une partie des cellules d'écoute et d'accompagnement des Pôles académiques.

Art. 27

Cet article fixe l'entrée en vigueur du présent décret. La rétroactivité des articles présents dans le chapitre VII permet que les établissements puissent disposer des montants prévus dans le décret budgétaire 2026.

**PROJET DE DÉCRET VISANT À GARANTIR LA
PRÉVENTION, L'ACCOMPAGNEMENT ET LA
PROTECTION DES ÉTUDIANTES ET DES ÉTUDIANTS
CONTRE TOUTES LES FORMES DE HARCÈLEMENTS, DE
VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES ET DE
DISCRIMINATIONS DANS LES ÉTABLISSEMENTS
D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR DE PLEIN EXERCICE**

Le Gouvernement de la Communauté française,

Sur la proposition de la Ministre en charge de l'Enseignement supérieur ;

Après délibération,

ARRÊTE

La Ministre de l'Enseignement supérieur est chargée de présenter au Parlement le projet de décret dont la teneur suit :

Chapitre 1er – Dispositions générales et définitions

Article premier

Le présent décret a pour objet de :

- 1° pour l'ensemble du public des établissements d'enseignement supérieur , de renforcer les actions visant à prévenir et à combattre toutes les formes de harcèlements, de violences sexistes et sexuelles et de discriminations dans les établissements d'enseignement supérieur en Communauté française, de favoriser un lieu d'apprentissage serein pour l'ensemble du public de ces établissements notamment en formant et sensibilisant l'ensemble du monde académique d'accompagner et d'être à l'écoute des victimes, des personnes mises en cause, des témoins et des tiers ;

- 2° protéger le public étudiant des établissements d'enseignement supérieur en établissant un cadre commun en matière de gestion des plaintes et des signalements en matière de harcèlement, de violences sexistes ou sexuelles ou d'un traitement discriminatoire, en favorisant la recherche de solutions réparatrices entre les victimes et les personnes mises en cause et la mise en place de mesures provisoires ou de sanctions à l'égard des personnes mises en cause lorsqu'elles appartiennent au public étudiant de l'établissement.

Les faits de harcèlements, de violences sexistes ou sexuelles ou de discriminations peuvent s'être produits dans l'enceinte de l'établissement d'enseignement supérieur ou en dehors de celle-ci, dans la mesure où ces faits ont un lien suffisant avec la vie estudiantine ou affectent le bon fonctionnement, la sécurité ou la réputation de l'établissement.

Le plan stratégique, visé à l'article 4, vise à opérationnaliser ces objectifs. Sa validation ainsi que son évaluation sont réalisées par le Comité de suivi visé à l'article 16.

Art. 2

Pour l'application du présent décret, on entend par :

- 1° autorités académiques : les instances telles que définies à l'article 15, §1, alinéa 1er, 9°, du décret Paysage ;
- 2° décret Discriminations : le décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination;
- 3° décret Paysage : le décret du 7 novembre 2013 définissant le paysage de l'enseignement supérieur et l'organisation académique des études ;
- 4° discrimination : la discrimination telle que définie à l'article 5 du décret du décret Discriminations ;
- 5° établissement d'enseignement supérieur : tout établissement d'enseignement supérieur de plein exercice tel que défini aux articles 10, 11 et 12 du décret Paysage ;
- 6° étudiante/étudiant : toute personne régulièrement inscrite au sein d'un établissement d'enseignement supérieur ou dite « étudiante ou étudiant libre » au sens de l'article 68/1 du décret Paysage ;
- 7° harcèlement : le harcèlement tel que défini à l'article 16, 1°, du décret Discriminations ;

- 8° membre du personnel : toute personne travaillant au sein d'un établissement d'enseignement supérieur dans le cadre d'une relation d'emploi ou de sous-traitance, quelle que soit sa fonction ou son statut administratif ;
- 9° personne contact genre : la personne, visée à l'article 1er du décret du 25 mai 2023 portant diverses dispositions en matière d'enseignement supérieur, d'enseignement de promotion sociale et d'hôpitaux universitaires et désignée par une Université, le F.R.S-FNRS, une Haute École ou une École supérieure des Arts pour intégrer une politique de genre en son sein ;
- 10° plainte : action pour une étudiante ou un étudiant de dénoncer formellement, auprès des autorités académiques de son établissement, un fait potentiellement constitutif d'une discrimination, d'un harcèlement, ou de violences sexistes ou sexuelles commis sur sa personne, afin qu'une instruction soit menée par les instances concernées ;
- 11° plateforme e-paysage : la plateforme définie à l'article 15, § 1er, alinéa 1er, 54bis°, du décret Paysage ;
- 12° Pôles académiques : les pôles académiques tels que définis à l'article 15, § 1er, alinéa 1er, 55°, du décret Paysage ;
- 13° signalement : action de rapporter un fait potentiellement constitutif d'une discrimination, d'un harcèlement, ou de violences sexistes ou sexuelles, sans volonté à ce stade d'un dépôt de plainte ;
- 14° tiers : toute personne, groupement d'intérêt, organes agissant au bénéfice de la victime ;
- 15° victime : personne à l'encontre de laquelle auraient été commis des faits de harcèlement, de violences sexistes ou sexuelles ou de discrimination et pour lesquels elle introduit un signalement ou une plainte ;
- 16° violence sexiste : une violence se manifestant dans un contexte de sexisme tel que réprimé par l'article 257 du Code pénal ;
- 17° violence sexuelle : toutes les infractions sexuelles visées à l'article 83, alinéa 1er, 7°, du Code pénal.

Chapitre II – Dispositif visant à lutter contre toutes les formes de harcèlements, de violences sexistes ou sexuelles et de discriminations au sein des établissements d’enseignement supérieur

Art. 3

Les établissements d’enseignement supérieur préviennent et protègent leur public étudiant contre toutes les formes de harcèlements, de violences sexistes et sexuelles et de discriminations et, pour répondre à ces objectifs, adaptent leur règlement des études, ainsi que tout document interne à l’établissement d’enseignement supérieur régissant les relations entre étudiantes et étudiants et rappellent les mesures existantes concernant les membres du personnel.

Art. 4

§1er. Les établissements d’enseignement supérieur mettent en place un plan stratégique en faveur de la lutte contre toutes les formes de harcèlements, de violences sexistes et sexuelles et de discriminations.

§2. Le plan stratégique, valable pour une durée maximale de 5 ans, renouvelable, doit comporter, a minima :

1° pour l’ensemble du public des établissements d’enseignement supérieur :

- a) la désignation du point de contact harcèlement et, le cas échéant, la liste des missions complémentaires à celles visées à l’article 5, § 2 ;
- b) les actions concrètes en matière de prestation de services telles que les modalités d’accompagnement psychologique, social et juridique offert par l’établissement ;
- c) les actions concrètes de prévention de toutes les formes de harcèlements, de violences sexistes et sexuelles et de discriminations. Il s’agit notamment du type de formations prévues pour les membres du personnel, dans le respect des exigences fixées à l’article 6, §2, des modalités d’information, de sensibilisation et de communication à destination du public étudiant quant aux points de contact harcèlement et aux cellules d’écoute et d’accompagnement visées à l’article 10 du présent décret ;
- d) la protection contre les mesures préjudiciables à l’égard de la personne mise en cause ou de la victime. Par mesure préjudiciable, il y a lieu d’entendre toute mesure défavorable ou désavantageuse

infligée à la personne ayant introduit une plainte ou toute mesure anticipant l'instruction d'une plainte par la rupture prématurée de la relation d'emploi avec la personne mise en cause ou par la modification unilatérale de ses conditions d'emploi ;

- e) les lignes directrices pour la relation académique entre des étudiantes et étudiants ou des stagiaires et leurs encadrantes et encadrants, le cas échéant au travers d'une charte guidant les rapports entre ces catégories de personnes ;
- f) les mesures existantes régissant les relations entre les étudiants et les membres du personnel et entre les membres du personnel ;
- g) les modalités pratiques de collaboration entre le point de contact harcèlement et la personne contact genre ainsi que l'articulation entre le plan stratégique visé par le présent décret et l'éventuelle stratégie globale de l'établissement relative au genre, de manière à éviter les politiques parallèles, garantir la cohérence des actions et assurer une articulation des responsabilités
- h) les modalités pratiques de collaboration entre la personne contact genre et la cellule d'écoute et d'accompagnement visée à l'article 10 ;
- i) les modalités pratiques de collaboration entre le point de contact harcèlement et les cellules d'écoute et d'accompagnement.
- j) un calendrier de mise en œuvre du plan stratégique.

2° pour le public étudiant :

- a) la procédure interne et les modalités applicables pour introduire un signalement ou une plainte et, éventuellement, les modalités pour solliciter une médiation ou introduire un éventuel recours ;
- b) la procédure visant à être informé du suivi donné aux plaintes, et éventuellement aux demandes de médiation ou aux recours ;
- c) les actions concrètes en matière de poursuites, telles que les suites motivées données à une plainte : l'absence de suite, les mesures provisoires prises à l'égard des personnes mises en cause lorsqu'elles sont visées par une plainte et, le cas échéant, les sanctions prises si la plainte est déclarée fondée.

§3. Le plan stratégique est établi ou modifié par les autorités académiques en concertation avec le point de contact harcèlement visé à l'article 5, les représentants des étudiantes et étudiants et les organisations représentatives des travailleuses et travailleurs, lorsqu'il en existe. Il est soumis pour avis à l'organe qui gère les avantages sociaux et, ensuite, pour approbation au conseil d'administration dans les universités, au conseil d'administration dans les Hautes Écoles organisées par la Communauté française, à l'organe de gestion dans les Hautes Écoles subventionnées par la Communauté française et au conseil de gestion pédagogique dans les Écoles supérieures des Arts.

Les établissements d'enseignement supérieur peuvent nouer des partenariats et se faire accompagner par l'Administration en charge de l'Enseignement supérieur, les cellules d'écoute et d'accompagnement visées à l'article 10, les organismes indépendants compétents, des associations ou des organisations de la société civile dans les domaines pertinents pour établir le plan visé par le présent article.

Le plan stratégique et les avis y liés sont ensuite transmis au Comité de suivi visé à l'article 16.

Sans délai, le plan stratégique approuvé est publié sur le site internet de l'établissement et porté à la connaissance du public étudiant.

§4. Le premier plan stratégique doit être approuvé pour la rentrée académique 2027-2028.

Art. 5

§1er. Chaque établissement d'enseignement supérieur désigne un point de contact harcèlement chargé de prévenir et protéger contre toutes les formes de harcèlements, de violences sexistes et sexuelles et de discriminations en assurant l'accueil de la parole des victimes, des témoins, des tiers et des personnes mises en cause, et en leur offrant un accompagnement adapté.

Le point de contact harcèlement est l'interlocuteur local pour toute victime, témoins, tiers et personne mise en cause au sein de l'établissement d'enseignement supérieur.

Le profil du point de contact harcèlement doit permettre la bonne mise en œuvre des missions qui lui sont confiées. Le point de contact harcèlement démontre, ou est prêt à développer dans l'année qui suit sa désignation, des compétences en matière de lutte contre toutes les formes de harcèlements, de violences sexistes et sexuelles et de discriminations ainsi que de compétences psychologiques, juridiques et pédagogiques.

Les missions du point de contact harcèlement peuvent être exercées par :

- 1° un membre du personnel enseignant engagé ou désigné à titre temporaire déchargé en tout ou partie de sa fonction enseignante ;
- 2° un membre du personnel enseignant engagé ou nommé à titre définitif déchargé en tout ou partie de sa fonction enseignante ;
- 3° un membre du personnel administratif engagé ou désigné à titre temporaire ;
- 4° un membre du personnel administratif engagé ou nommé à titre définitif ;
- 5° par un membre du personnel dont l'engagement est régi par les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Un membre des autorités académiques de l'établissement d'enseignement supérieur ne peut pas être désigné point de contact harcèlement.

§2. Les missions du point de contact harcèlement sont les suivantes :

- 1° assurer un accueil accessible, neutre et bienveillant ;
- 2° analyser la situation et déterminer si celle-ci relève d'une procédure interne à l'établissement ou nécessite une réorientation vers la cellule d'écoute et d'accompagnement du pôle académique ;
- 3° informer quant aux législations applicables en matière de harcèlement, de violences sexistes ou sexuelles et de discriminations, aux dispositifs internes, aux services d'aides disponibles, aux relais externes compétents et aux options disponibles ;
- 4° accompagner dans la recherche de solutions réparatrices ;
- 5° accompagner dans les démarches vis-à-vis des autorités académiques ;
- 6° orienter, le cas échéant vers les instances internes ou externes compétentes pour l'accompagnement, la médiation, l'assistance juridique ou le dépôt de plainte ;
- 7° formuler, le cas échéant, un avis sur les mesures provisoires destinées à garantir la sécurité ou le bon fonctionnement de l'établissement ;
- 8° réaliser un reporting annuel de ses activités auprès du ou des établissements dont il dépend et auprès du Comité de suivi visé à l'article 16 ;

9° participer à l'élaboration concertée du plan stratégique visé à l'article 4.

§3. L'établissement d'enseignement supérieur s'engage à assurer la formation continue du point de contact harcèlement en l'inscrivant, au minimum une fois par année académique, à une formation rencontrant un ou plusieurs des contenus de formation et de compétences à acquérir ou à renforcer tels que fixés par le Comité de suivi visé à l'article 16, §2, alinéa 1er, 2°.

§4. Le point de contact harcèlement ne peut pas intervenir dans les situations suivantes, qui relèvent exclusivement de la cellule d'écoute et d'accompagnement :

- 1° lorsqu'il a identifié un conflit d'intérêts ou se trouve dans l'impossibilité d'assurer un traitement impartial ;
- 2° lorsqu'une personne concernée refuse de s'adresser au point de contact de l'établissement ;
- 3° lorsque la nature du dossier nécessite un accompagnement psychologique, juridique ou social dépassant le cadre des compétences du point de contact ;
- 4° lorsque la situation implique plusieurs établissements ou dépasse le périmètre de compétence de l'établissement d'enseignement supérieur concerné ;
- 5° lorsqu'il est sollicité dans le cadre d'un même dossier, à la fois par une victime et une personne mise en cause, il est tenu de rediriger l'une des parties vers la cellule d'écoute et d'accompagnement prévue à l'article 12.

§5. Dans le cadre de l'exécution de ses missions, le point de contact harcèlement garantit la confidentialité des échanges, en ce compris l'anonymat des personnes. Le règlement de travail encadre l'anonymisation des données, leur accessibilité et l'utilisation qui peut en être faite.

Sans préjudice de l'alinéa 1er, la levée de la confidentialité ainsi que les possibles démarches doivent toujours être entreprises avec le consentement explicite de la personne concernée.

Lorsque le point de contact est soumis au secret professionnel au sens de l'article 352 du Code pénal, il reste tenu par celui-ci. Il peut toutefois communiquer des informations dans les cas prévus à l'article 353 du Code pénal.

§6. L'établissement d'enseignement supérieur garantit la protection et l'indépendance du point de contact harcèlement dans le cadre de ses missions.

Art. 6

§1er. Les actions de prévention à destination du public étudiant reprises dans le plan stratégique visé à l'article 4 peuvent prendre différentes formes et doivent être organisées a minima une fois par an durant le premier quadrimestre de l'année académique. Ces actions s'adressent à l'ensemble du public étudiant.

§2. En collaboration avec les organisations représentatives des travailleuses et des travailleurs, lorsqu'il en existe, l'établissement établit un plan de formation à destination des membres du personnel prestant au moins $\frac{1}{4}$ ETP en son sein. Les formations doivent intervenir dans l'année de l'entrée en fonction du membre du personnel et, pour les membres déjà en fonction, dans les trois ans suivant l'adoption du plan stratégique.

Lorsqu'un membre du personnel a suivi une formation visée à l'alinéa précédent dans un établissement d'enseignement supérieur et qu'il est amené à entretenir des relations d'emploi avec un autre établissement d'enseignement supérieur, la formation déjà suivie vaut pour l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur dans lesquels il exerce.

Art. 7

§1er. Les autorités académiques formalisent, dans le cadre du plan stratégique visé à l'article 4 et du règlement des études, une procédure interne visant à traiter les plaintes et signalements liées aux faits de harcèlements, de violences sexistes et sexuelles et de discriminations commis par un membre de son public étudiant, à l'encontre d'une autre étudiante ou d'un autre étudiant du même établissement. Cette procédure est accessible à l'ensemble du public étudiant de l'établissement d'enseignement supérieur concerné.

§2. Lorsqu'une plainte est introduite auprès de l'établissement, les autorités académiques en apprécient la recevabilité selon les modalités prévues dans le règlement des études.

Lorsque l'établissement considère que la plainte est irrecevable, il en informe la personne plaignante et motive sa décision par écrit. Cette motivation précise, le cas échéant, les acteurs externes pouvant être sollicités dans le cas d'espèce.

§3. Lorsque des mesures provisoires s'avèrent nécessaires pour préserver la sécurité ou le bon fonctionnement de l'établissement, celles-ci sont adoptées de manière proportionnée et équitable, en veillant à ne pas préjuger de la responsabilité de l'une ou l'autre partie.

§4. Aucune sanction disciplinaire ne peut être prononcée à l'égard d'une personne tant que sa responsabilité n'a pas été établie par les autorités académiques. Celles-ci respectent en toutes circonstances le principe de présomption d'innocence et garantissent un traitement non discriminatoire des parties.

§5. Les établissements d'enseignement supérieur ne peuvent prévoir un délai supérieur à 3 mois entre le dépôt de la plainte et la décision des autorités académiques. Ce délai est suspendu durant les périodes de congé ou de suspension des activités d'apprentissage des établissements d'enseignement supérieur.

La décision prise, l'établissement la communique sans délai à la personne plaignante et la personne mise en cause, accompagnée de sa motivation et, le cas échéant, des voies de recours disponibles.

Art. 8

Dans le respect des droits procéduraux inhérents à toute procédure administrative, les sanctions prononcées sont graduelles et proportionnées aux faits reprochés à la personne mise en cause et peuvent aller jusqu'à une exclusion définitive.

Art. 9

Les sanctions disciplinaires éventuellement prises par l'établissement d'enseignement supérieur sont indépendantes des décisions rendues par les autorités judiciaires, celles-ci poursuivant des finalités distinctes.

Lorsque les faits signalés font également l'objet d'une procédure pénale, l'établissement peut sursoir à statuer dans le délai prévu à l'article 7, §5, sur la procédure disciplinaire. Cette décision est prise au cas par cas, en fonction des circonstances de chaque dossier.

Chapitre III – Dispositif visant à lutter contre toutes les formes de harcèlements, de violences sexistes ou sexuelles et de discriminations au niveau des Pôles académiques

Art. 10

Chaque Pôle académique crée en son sein une cellule d'écoute et d'accompagnement.

Art. 11

Chaque cellule d'écoute et d'accompagnement prévient et protège contre toutes les formes de harcèlements, de violences sexistes et sexuelles et de

discriminations en assurant l'accueil de la parole des victimes, des témoins, des tiers et des personnes mises en cause, et en leur offrant un accompagnement adapté et, pour répondre à ces objectifs, est composée d'une équipe pluridisciplinaire disposant des compétences visées à l'article 13, §1er.

Art. 12

§1er. La cellule d'écoute et d'accompagnement assure une prise en charge lorsque :

- 1° la personne concernée ne souhaite pas s'adresser au point de contact harcèlement de l'établissement d'enseignement supérieur ;
- 2° le point de contact harcèlement a identifié un conflit d'intérêts ou se trouve dans l'impossibilité d'assurer un traitement impartial ;
- 3° la situation exige des compétences dont ne dispose pas le point de contact harcèlement de l'établissement ;
- 4° la situation implique plusieurs établissements d'enseignement supérieur.

§2. Lorsque la cellule d'écoute et d'accompagnement est sollicitée dans le cadre d'un même dossier, à la fois par une victime et une personne mise en cause, elle est tenue de rediriger l'une des parties vers le point de contact harcèlement prévu à l'article 5.

Si la cellule d'écoute et d'accompagnement est sollicitée par une étudiante ou un étudiant envers lequel elle s'estime en situation de conflits d'intérêts, elle est tenue de le ou la rediriger vers le point de contact harcèlement prévu à l'article 5.

§3. Dans le cadre de l'exécution de leurs missions, les membres de la cellule d'écoute et d'accompagnement garantissent la confidentialité des échanges, en ce compris l'anonymat. Le règlement de travail encadre l'anonymisation des données, leur accessibilité et l'utilisation qui peut en être faite.

Sans préjudice de l'alinéa 1er, la levée de la confidentialité ainsi que les possibles démarches doivent toujours être entreprises avec le consentement explicite de la personne concernée.

Lorsque les membres de la cellule d'écoute et d'accompagnement sont soumis au secret professionnel au sens de l'article 352 du Code pénal, il reste tenu par celui-ci. Ils peuvent toutefois communiquer des informations dans les cas prévus à l'article 353 du Code pénal.

Art. 13

§1er. Les profils des membres de la cellule d'écoute et d'accompagnement doivent permettre la bonne mise en œuvre de ses missions. Les membres de la cellule d'écoute démontrent, ou sont prêts à développer, dans l'année civile de leur engagement, des compétences en matière de lutte contre toutes les formes de harcèlements, de violences sexistes et sexuelles et de discriminations ainsi que des compétences psychologiques, juridiques et pédagogiques.

§2. Les missions de la cellule d'écoute et d'accompagnement sont les suivantes :

- 1° assurer un accueil accessible, neutre et bienveillant ;
- 2° assurer un accompagnement spécialisé d'ordre psychologique, juridique et social ;
- 3° informer quant aux législations applicables en matière de harcèlement, de violences sexistes ou sexuelles et de discriminations, aux dispositifs internes, aux services d'aides disponibles, aux relais externes compétents et aux options disponibles ;
- 4° accompagner dans la recherche de solutions réparatrices, notamment dans le cadre d'une médiation ;
- 5° accompagner dans les démarches vis-à-vis des autorités académiques qui relèvent ou non des établissements affiliés au pôle académique ;
- 6° accompagner dans une procédure de dépôt de plainte auprès d'instances externes ;
- 7° réaliser un reporting annuel de ses activités auprès du pôle académique dont il dépend et du Comité de suivi visé à l'article 16.

§3. Les Pôles académiques s'engagent à assurer la formation continue des membres de la cellule d'écoute et d'accompagnement en les inscrivant, au minimum une fois par année académique, à une formation rencontrant un ou plusieurs des contenus de formation et de compétences à acquérir ou à renforcer tels que fixés par le Comité de suivi visé à l'article 16, §2, alinéa 1er, 2°.

§4. L'employeur des membres de la cellule d'écoute et d'accompagnement garantit la protection et l'indépendance de ses membres dans le cadre de leurs missions.

Chapitre IV – Protection des données à caractère personnel

Art. 14

Lorsque la situation l'exige, avec le consentement explicite des personnes concernées, les membres de la cellule d'écoute et d'accompagnement et le Point de contact harcèlement peuvent collaborer au suivi du dossier, sans que cette collaboration ne permette d'identifier formellement les personnes concernées lors de leurs échanges.

Chapitre V – Missions particulières

Art. 15

Les points de contact harcèlement et les cellules d'écoute et d'accompagnement se mettent en réseau, au moins une fois par an. La mise en réseau vise notamment à :

- 1° permettre aux points de contact harcèlement désignés au sein des établissements d'enseignement supérieur et aux membres des cellules d'écoute et d'accompagnement de se concerter et d'échanger sur leurs rôles, leurs missions et les interactions existantes et à créer ;
- 2° permettre aux points de contact harcèlement désignés au sein des établissements d'enseignement supérieur d'échanger sur les plans d'actions, les processus et les pratiques en œuvre en leur sein ;
- 3° permettre aux cellules d'écoute et d'accompagnement des Pôles académiques d'échanger sur les processus et les pratiques en œuvre en leur sein et d'analyser les pistes de mutualisation des moyens notamment dans le cadre de leur mission de prévention ;
- 4° programmer des formations communes ;
- 5° élaborer des campagnes communes d'information et de sensibilisation ;
- 6° partager les bonnes pratiques ;
- 7° visibiliser les informations utiles aux autres parties prenantes ;

L'Administration en charge de l'Enseignement supérieur coordonne et assure le secrétariat de la mise en réseau des points de contact harcèlement et des cellules d'écoute et d'accompagnement.

Chapitre VI – Comité de suivi

Art. 16

§1er. Il est constitué, au sein de l'Administration en charge de l'Enseignement supérieur, un Comité de suivi.

§2. Le Comité de suivi est chargé des missions suivantes :

- 1° valider les plans stratégiques des établissements d'enseignement supérieur sur la base des modalités d'évaluation du plan stratégique arrêtées par le Gouvernement ;
- 2° fixer la liste de contenus de formation et de compétences à acquérir ou à renforcer visés aux articles 4, §2, 1°, c), 5, §3, 6, §2, et 13, §3 ;
- 3° fixer les modalités de la récolte et de l'analyse des données anonymisées, notamment celles relatives aux plaintes visées à l'article 7 et des suivis y liés, opérés par les établissements d'enseignement supérieur ;
- 4° analyser les données transmises annuellement par les Pôles académiques et les points de contact harcèlement dans le cadre des articles 5, §2, 8°, et 13, §2, 7° ;
- 5° évaluer et, le cas échéant, proposer des modifications au présent décret.

La mission d'évaluation visée à l'alinéa 1er, 5°, s'exerce pour la première fois au plus tard le 31 décembre 2029 et ensuite, tous les 5 ans. Le Comité de suivi remet, pour information, son rapport d'évaluation au Gouvernement.

§3. Le Comité de suivi est composé de représentants des autorités et organes suivants :

- 1° deux membres de l'Administration en charge de l'Enseignement supérieur ;
- 2° un membre de l'Administration en charge de l'Égalité des Chances ;
- 3° trois membres des organisations représentatives des travailleuses et des travailleurs ;
- 4° un membre désigné par la Chambre des Universités de l'ARES ;
- 5° un membre désigné par la Chambre des Hautes Écoles et de l'Enseignement pour Adultes de l'ARES ;

- 6° un membre désigné par la Chambre des Écoles Supérieures des Arts de l'ARES ;
- 7° deux membres issus des organisations représentatives des étudiants au niveau communautaire ;
- 8° la co-présidence du Collège réuni des Commissaires et Délégués du Gouvernement auprès des établissements d'enseignement supérieur visé à l'article 6 quater, §1er, alinéa 1er, du décret du 12 juillet 1990 sur le contrôle des institutions universitaires ;

La présidence et le secrétariat sont respectivement assurés par les membres visés au 1°.

Le Comité de suivi se réunit autant de fois que nécessaire et, a minima, annuellement et peut inviter à ses réunions, avec une voix consultative, toute personne susceptible de l'aider dans ses travaux, en ce compris une représentante ou un représentant d'Unia, et une représentante ou un représentant de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

§4. Le Comité de suivi adopte son règlement d'ordre intérieur à la majorité des membres présents dans les trois mois de son installation. Ce règlement fixe uniquement les dispositions pratiques sur le mode de fonctionnement du comité de suivi.

La Comité de suivi informe les ministres compétents de son règlement d'ordre intérieur, ainsi que de toute modification ultérieure qu'il entend y apporter.

§5. Les données à caractère personnel traitées dans le cadre de l'application du présent chapitre peuvent être utilisées pour des traitements statistiques, sous réserve d'être rendues anonymes par des méthodes appropriées par les services de l'Administration générale de l'Enseignement du Ministère de la Communauté française, en collaboration avec l'ETNIC.

Chapitre VII – Financement

Art. 17

À partir de l'année budgétaire 2026, un financement d'un montant de 2.000.000 euros est octroyé pour assurer l'exécution de ce décret par les établissements d'enseignement supérieur, les Pôles académiques et l'Administration en charge de l'Enseignement supérieur.

Ce financement est réparti selon les modalités fixées à l'article 18.

Art. 18

§1er. À partir de l'année budgétaire 2026, dans la limite des crédits disponibles, une subvention d'1.166.596,20 euros est allouée par le Gouvernement aux établissements d'enseignement supérieur afin de leur permettre de subvenir aux frais de personnel d'un point de contact harcèlement tel que défini à l'article 5. Cette subvention est répartie entre les établissements d'enseignement supérieur en fonction du nombre d'étudiantes et d'étudiants finançables des Universités, des Hautes Écoles et des Écoles supérieures des Arts :

- 1° jusqu'à 5000 étudiantes et étudiants : minimum 3/10 ETP ;
- 2° à partir de 5001 étudiantes et étudiants : minimum 5/10 ETP ;
- 3° à partir de 30.000 étudiantes et étudiants : minimum 1 ETP.

À partir de l'année budgétaire 2027, cette subvention est indexée sur l'indice santé selon la formule suivante : montant définitif de l'année antérieure * indice santé du mois de janvier de l'année considérée / indice santé du mois de janvier de l'année antérieure.

Les établissements d'enseignement supérieur peuvent mutualiser leurs moyens financiers afin d'engager des personnes à temps plein réparties dans des établissements d'enseignement supérieur géographiquement proches et dépendant ou non de pouvoirs organisateurs différents.

Le cas échéant, les établissements d'enseignement supérieur visés à l'alinéa précédent rédigent une convention de collaboration reprenant les modalités de cette mutualisation et la communiquent à l'Administration en charge de l'Enseignement supérieur au moment de la remise des justificatifs d'utilisation de la subvention.

§2. À partir de l'année budgétaire 2026, dans la limite des crédits disponibles, une subvention de 707.409,04 euros est allouée aux Pôles académiques, pour la création et la gestion de la cellule d'écoute et d'accompagnement telle que définie à l'article 10 du présent décret. Cette subvention est répartie entre les Pôles académiques en fonction du nombre d'étudiantes et d'étudiants finançables des Universités, des Hautes Écoles et des Écoles supérieures des Arts.

À partir de l'année budgétaire 2027, le montant de cette subvention est indexé sur l'indice santé selon la formule suivante : montant définitif de l'année antérieure * indice santé du mois de janvier de l'année considérée / indice santé du mois de janvier de l'année antérieure.

§3. Un financement structurel est alloué à l'Administration générale de l'Enseignement pour garantir au sein de l'Administration en charge de

l'Enseignement supérieur l'exercice des missions reprises dans le présent décret, à hauteur du coût réel du traitement et des charges patronales et sociales une attachée ou un attaché de niveau 1 avec une charge de 0,5 ETP.

§4. La vérification de l'affectation adéquate de la subvention visée au paragraphe 1er, alinéa 1er, et au paragraphe 2, alinéa 1er, fait l'objet d'un contrôle spécifique, respectivement, d'une part, des Commissaires et Délégués du Gouvernement auprès des Universités, Hautes Écoles et Écoles supérieures des Arts et, d'autre part, des Commissaires au Gouvernement auprès des Pôles académiques.

Chapitre VIII – Dispositions modificatives et finales

Art. 19

Dans la loi du 3 août 1960 accordant des avantages sociaux aux universités et établissements assimilés, modifiée en dernier lieu par le décret du 7 février 2019, les modifications suivantes sont apportées :

- 1° à l'article 1, les mots « lutte contre toutes les formes de harcèlements, de violences sexistes et sexuelles et de discriminations » sont ajoutés après les mots « immeubles affectés à ces objets » ;
- 2° à l'article 2, il est ajouté un nouvel alinéa après le dernier alinéa, rédigé comme suit : « Chaque institution universitaire consacre annuellement un montant d'au minimum 1,50 euro par étudiant/étudiante finançable sur la base du nombre d'étudiantes/étudiants finançables de l'année académique précédente, à la suite du contrôle de population effectué par les Commissaires et Délégués / Déléguées du Gouvernement sur le montant de ses avantages ou subsides sociaux pour la mise en œuvre du décret du XX/XX/XXXX visant à garantir la prévention, l'accompagnement et la protection des étudiantes et étudiants contre toutes les formes de harcèlements, de violences sexistes et sexuelles et de discriminations dans les établissements d'enseignement supérieur de plein exercice. Ce montant est réservé pour financer les cellules d'écoute et d'accompagnement des Pôles académiques visées à l'article 10 ».

Art. 20

Dans le décret du 12 juillet 1990 sur le contrôle des institutions universitaires, à l'article 4bis, alinéa 1er, modifié en dernier lieu par le décret du 25 mai 2023, il est ajouté un 3/1° rédigé comme suit :

« 3/1° contrôler le respect de la procédure d'exclusion définitive visée à l'article 95/4 du décret du 7 novembre 2013 précité pour des faits de harcèlements, de violences sexistes ou sexuelles ou de discriminations ; ».

Art. 21

Dans le décret du 20 décembre 2001 fixant les règles spécifiques à l'Enseignement supérieur artistique organisé en Écoles supérieures des Arts (organisation, financement, encadrement, statut des personnels, droits et devoirs des étudiants), à l'article 59, modifié en dernier lieu par le décret du 21 février 2019, les modifications suivantes sont apportées :

- 1° à alinéa 5, les mots « lutte contre toutes les formes de harcèlements, de violences sexistes et sexuelles et de discriminations » sont ajoutés après les mots « immeubles affectés à ces objets » ;
- 2° il est ajouté un nouvel alinéa entre les alinéas 5 et 6, rédigé comme suit : « Chaque École supérieure des Arts consacre annuellement un montant d'au minimum 1,50 euro par étudiante/étudiant finançable sur la base du nombre d'étudiantes/étudiants finançables de l'année académique précédente, à la suite du contrôle de population effectué par les Commissaires et Délégués du Gouvernement sur le montant de ses avantages ou subsides sociaux pour la mise en œuvre du décret du XX/XX/XXXX visant à garantir la prévention, l'accompagnement et la protection des étudiantes et des étudiants contre toutes les formes de harcèlements, de violences sexistes et sexuelles et de discriminations dans les établissements d'enseignement supérieur de plein exercice. Ce montant est réservé pour financer les cellules d'écoute et d'accompagnement des Pôles académiques visées à l'article 10 ».

Art. 22

Un article 95/4 est inséré dans le décret Paysage, rédigé comme suit :

« Art. 95/4. - §1er. L'exclusion définitive pour des faits de harcèlement, de violences sexistes ou sexuelles ou de discriminations constitue une exclusion pour faute grave. L'établissement motive par écrit cette décision, en informe la personne concernée et lui communique les éventuelles voies de recours interne disponibles telles que prévues dans son règlement des études, ainsi que les voies de recours externe.

Toute étudiante ou tout étudiant faisant l'objet d'une exclusion définitive d'un établissement d'enseignement supérieur à la suite de la procédure interne de traitement d'une plainte relative à des faits de harcèlement, de violences sexistes ou

sexuelles ou de discriminations, se voit appliquer un refus d'inscription pour une durée de trois années académiques à compter de la rentrée académique suivante dans tout établissement d'enseignement supérieur organisé ou subventionné par la Communauté française. L'éventuel recours interne introduit par l'étudiante ou l'étudiant contre la décision d'exclusion définitive est suspensif de cette décision d'exclusion et a fortiori du refus d'inscription appliqué durant trois années académiques.

Par dérogation à l'alinéa précédent, un établissement d'enseignement supérieur peut, dans des situations exceptionnelles et dûment motivées, refuser l'inscription d'une personne ayant fait l'objet d'une exclusion pour des faits de harcèlement, de violences sexistes ou sexuelles ou de discriminations, même lorsque le délai de trois ans est écoulé. Ce refus d'inscription ne peut être opposé que lorsque la gravité des faits ayant conduit à l'exclusion ou l'évaluation du risque de récurrence justifie, pour des raisons impérieuses de sécurité ou de protection du public étudiant, de ne pas autoriser l'inscription.

§2. L'établissement motive par écrit sa décision de refus d'inscription visée à l'alinéa 3, en informe la personne concernée, et lui communique les éventuelles voies de recours interne disponibles telles que prévues dans son règlement des études, ainsi que les voies de recours externe.

§3. Les exclusions définitives prononcées pour des faits de harcèlement, de violences sexistes ou sexuelles ou de discriminations sont enregistrées dans la plateforme e-Paysage. L'enregistrement porte exclusivement sur les données strictement nécessaires à l'identification de la personne concernée, à la qualification de la sanction et à la détermination de ses effets, conformément au principe de minimisation des données.

§4. En cas d'exclusion définitive, les établissements d'enseignement supérieur transmettent au Commissaire/Délégué ou à la Commissaire/Déléguée du Gouvernement, dans les 5 jours ouvrables de l'expiration de l'éventuel délai de recours si aucun recours n'est introduit ou dans les 5 jours ouvrables de la notification de la décision qui, sur recours, conclut à l'exclusion définitive, le numéro de registre national ou, à défaut, le numéro d'identification de la Banque Carrefour de la Sécurité sociale des étudiants ou étudiantes visés par cette exclusion définitive. Si l'étudiant ou l'étudiante ne possède aucun de ces deux numéros, les données suivantes sont alors collectées : le nom, le prénom, le sexe, de même que la date, le lieu, le pays de naissance. Ces informations sont collectées afin d'identifier formellement l'étudiante ou l'étudiant visé.

À l'issue des délais prévus à l'alinéa 1er, le Commissaire/Délégué ou la Commissaire/Déléguée du Gouvernement inscrit les informations précitées sur la plateforme e-paysage. La suppression des données des personnes ayant fait l'objet

d'une d'exclusion définitive se fait automatiquement le premier jour de l'année académique qui suit l'année de la fin de la sanction disciplinaire.

Les Commissaires et Délégués ou Déléguées du Gouvernement ne peuvent encoder aucune information tant que la régularité de la procédure n'a pas été constatée. Cette régularité est examinée sur la base d'un dossier expurgé de toute mention de données à caractère personnel autres que celles reprises à l'alinéa 1er, et de données à caractère personnel permettant d'identifier d'autres personnes. Ils et elles ne peuvent en aucun cas modifier ou compléter les données transmises par l'établissement d'enseignement supérieur au-delà des éléments strictement nécessaires à l'enregistrement prévu par le présent article. Si un ou une Commissaire et Délégué ou Déléguée du Gouvernement conclut au non-respect de la procédure, l'établissement d'enseignement supérieur est amené à réexaminer le dossier.

§5. Les informations relatives à une exclusion définitive prononcée pour des faits de harcèlements, de violences sexistes ou sexuelles ou de discriminations sont accessibles, via la plateforme e-paysage, conformément aux articles 106/20 et 106/21, §1er.

§6. Les Commissaires et Délégués ou Déléguées du Gouvernement confirment à l'établissement d'enseignement supérieur l'enregistrement de l'étudiante ou de l'étudiant sur la plate-forme e-Paysage. L'établissement d'enseignement supérieur notifie sans délai à la personne concernée son inscription sur la plateforme e-paysage.

Art. 23

Dans le même décret, à l'article 96, §1er, alinéa 1er, modifié en dernier lieu par le décret du 20 juillet 2022, le 4° est complété par les mots « , en raison de faits non constitutifs de harcèlement, de violence sexiste ou sexuelle ou de discrimination. »

Art. 24

À l'article 106/1, 7°, du même décret, les mots « , et les étudiants sanctionnés de l'exclusion définitive visée à l'article 95/4 » sont ajoutés in fine.

Art. 25

À l'article 106/8 du même décret, il est ajouté un alinéa 2, rédigé comme suit :

« Les Commissaires et Délégués du Gouvernement mettent à disposition les données à caractère personnel des étudiants sanctionnés d'une exclusion définitive visée à l'article 95/4 et, s'il échet, le numéro de Registre national ou, à défaut, le numéro d'identification de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale. Si l'étudiant

ou l'étudiante ne possède aucun de ces deux numéros, les données suivantes sont alors collectées : le nom, le prénom, le sexe, de même que la date, le lieu, le pays de naissance dans les limites strictement nécessaires à l'examen d'une demande d'inscription ou à l'application des effets de la sanction. »

Art. 26

Dans le décret du 21 février 2019 fixant l'organisation de l'enseignement supérieur en Hautes Écoles, à l'article 37, les modifications suivantes sont apportées :

- 1° à l'alinéa 1er, les mots « lutte contre toutes les formes de harcèlement, de violences sexistes et sexuelles et de discriminations » sont ajoutés après les mots « immeubles affectés à ces objets » ;
- 2° entre l'alinéa 3 et 4, il est ajouté un nouvel alinéa, rédigé comme suit :
« Chaque Haute École consacre annuellement un montant d'au minimum 1,50 euro par étudiante/étudiant finançable sur la base du nombre d'étudiantes/étudiants finançables de l'année académique précédente, à la suite du contrôle de population effectué par les Commissaires et Délégués du Gouvernement sur le montant de ses avantages ou subsides sociaux pour la mise en œuvre du décret du XX/XX/XXXX visant à garantir la prévention, l'accompagnement et la protection des étudiantes et des étudiants contre toutes les formes de harcèlement, de harcèlement sexuel, de violences sexistes et sexuelles et de discriminations dans les établissements d'enseignement supérieur de plein exercice. Ce montant est réservé pour financer les cellules d'écoute et d'accompagnement des Pôles académiques visées à l'article 10 ».

Art. 27

Le présent décret entre en vigueur à la rentrée académique 2026-2027, à l'exception du chapitre VII qui produit ses effets le 1er janvier 2026.

Bruxelles, le

La Ministre-Présidente, en charge du Budget, de l'Enseignement supérieur, de la Culture, de l'Éducation permanente et des Relations internationales et intra-francophones,

Elisabeth DEGRYSE

La Première Vice-Présidente et Ministre de l'Education et de l'Enseignement pour Adultes,

Valérie GLATIGNY

La Ministre de l'Enfance, de la Jeunesse, de l'Aide à la Jeunesse et des Maisons de Justice,

Valérie LESCRENIER

La Ministre des Sports, de la Fonction publique, de la Simplification administrative et des Médias,

Jacqueline GALANT

Le Ministre de la Recherche,

Boris DILLIES

Le Ministre de la Santé, de l'Egalité des chances et des Droits des femmes,

Yves COPPIETERS

AVANT-PROJET DE DÉCRET

Avant-projet de décret visant à garantir la prévention, l'accompagnement et la protection des étudiantes et des étudiants contre toutes les formes de harcèlement, de violences sexistes et sexuelles et de discriminations dans les établissements d'enseignement supérieur de plein exercice

Le Gouvernement de la Communauté française,

Sur proposition de la Ministre de l'Enseignement supérieur ;

Après délibération,

ARRÊTE

La Ministre de l'Enseignement supérieur est chargée de présenter au Parlement le projet de décret dont la teneur suit :

Chapitre 1^{er} – Dispositions générales et définitions

Article 1. - Le présent décret a pour objet de :

1° Pour l'ensemble du public des établissements d'enseignement supérieur : De renforcer les actions visant à prévenir et à combattre toutes les formes de harcèlement, de violences sexistes et sexuelles et de discriminations dans les établissements d'enseignement supérieur en Communauté française, de favoriser un lieu d'apprentissage serein pour l'ensemble du public de ces établissements notamment en formant et sensibilisant l'ensemble du monde académique) d'accompagner et d'être à l'écoute des victimes, des personnes mises en cause, des témoins et des tiers.

2° Protéger le public étudiant des établissements d'enseignement supérieur en établissant un cadre commun en matière de gestion des plaintes et de signalements en matière de harcèlement, de violences sexistes ou sexuelles ou d'un traitement discriminatoire, en favorisant la recherche de solutions réparatrices entre les victimes et les personnes mises en cause et la mise en place de mesures provisoires ou de sanctions à l'égard des personnes mises en cause lorsqu'elles appartiennent au public étudiant de l'établissement.

6°

Ces faits peuvent s'être produits dans l'enceinte de l'établissement d'enseignement supérieur ou en dehors de celle-ci, dans la mesure où ces faits ont un lien suffisant avec la vie estudiantine ou affectent le bon fonctionnement, la sécurité ou la réputation de l'établissement.

Le plan stratégique, visé à l'article 4, vise à opérationnaliser ces objectifs. Sa validation ainsi que son évaluation sont réalisées par le Comité de suivi visé à l'article 16.

Article 2. - Pour l'application du présent décret, on entend par :

1° Autorités académiques : les instances telles que définies à l'article 15, 9° du décret du 7 novembre 2013 définissant le paysage de l'enseignement supérieur et l'organisation académique des études, ci-après décret Paysage ;

3° DGESVR : la Direction générale de l'Enseignement supérieur, de l'Enseignement tout au long de la vie et de la Recherche scientifique au sein de l'Administration générale de l'Enseignement de la Communauté française ;

4° Discrimination : la discrimination telle que définie à l'article 5 du décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, ci-après décret « Discriminations » ;

5° Établissement d'enseignement supérieur : tout établissement d'enseignement supérieur de plein exercice tel que défini aux articles 10, 11 et 12 du décret Paysage ;

6° Étudiante/étudiant : toute personne régulièrement inscrite au sein d'un établissement d'enseignement supérieur ou dite « étudiante ou étudiant libre » au sens de l'article 68/1 du décret Paysage ;

7° Harcèlement : le harcèlement tel que défini à l'article 16, 1° du décret « Discriminations » ;

8° Membre du personnel : toute personne travaillant au sein d'un établissement d'enseignement supérieur dans le cadre d'une relation d'emploi, quelle que soit sa fonction ou son statut administratif ;

9° Personne contact genre : la personne, visée à l'article 1er du décret du 25 mai 2023 portant diverses dispositions en matière d'enseignement supérieur, d'enseignement de promotion sociale et d'hôpitaux universitaires et désignée par une Université, le F.R.S-FNRS, une Haute École ou une École supérieure des Arts pour intégrer une politique de genre en son sein et, pour l'ensemble des établissements d'enseignement pour adultes, la personne désignée par la DGESVR ;

10° Plainte : action pour une étudiante ou un étudiant de dénoncer formellement, auprès des autorités académiques de son établissement, un fait potentiellement constitutif d'une discrimination, d'un harcèlement, ou de violences sexistes ou sexuelles, afin qu'une instruction soit menée par les instances concernées ;

11° Plateforme e-paysage : la plateforme définie au 54bis° de l'article 15 du décret Paysage ;

13° Pôles académiques : les Pôles académiques tels que définis à l'article 15, 55° du décret Paysage ;

14° Signalement : action de rapporter un fait potentiellement constitutif d'une discrimination, d'un harcèlement, ou de violences sexistes ou sexuelles, sans volonté à ce stade d'un dépôt de plainte ;

15° : Tiers : Toute personne, groupement d'intérêt, organes agissant au bénéfice de la victime ;

16° Violence sexiste : une violence se manifestant dans un contexte de sexisme tel que défini à l'article 2 de la Loi du 22 mai 2014 tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public et modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes afin de pénaliser l'acte de discrimination ;;

17° Violence sexuelle : toutes les infractions sexuelles telles que définies par la loi du 21 mars 2022 modifiant le Code pénal.

Chapitre II – Dispositif visant à lutter contre toutes les formes de harcèlement, de violences sexistes ou sexuelles et de discriminations au sein des établissements d'enseignement supérieur

Article 3. - Les établissements d'enseignement supérieur préviennent et protègent leur public étudiant contre toutes les formes de harcèlement, de violences sexistes et sexuelles et de discriminations et, pour répondre à ces objectifs, adaptent leur règlement général des études, ainsi que tout document interne à l'établissement d'enseignement supérieur régissant les relations entre étudiantes et étudiants et rappellent les mesures existantes concernant les membres du personnel.

Article 4. - §1er. Les établissements d'enseignement supérieur mettent en place un plan stratégique en faveur de la lutte contre toutes les formes de harcèlement, de violences sexistes et sexuelles et de discriminations.

§2. Le plan stratégique, valable pour une durée maximale de 5 ans, renouvelable, doit comporter, a minima :

1° Pour l'ensemble du public des établissements d'enseignement supérieur :

- a) La désignation du point de contact harcèlement et, le cas échéant, la liste des missions complémentaires à celles visées à l'article 5 § 2 ;
- b) les actions concrètes en matière de prestation de services telles que les modalités d'accompagnement psychologique, social et juridique offert par l'établissement ;
- c) Les actions concrètes de prévention de toutes les formes de harcèlement, de violences sexistes et sexuelles et de discriminations. Il s'agit notamment du type de formations prévues pour les membres du personnel, dans le respect des balises fixées à l'article 6 ; des modalités d'information, de sensibilisation et de communication à destination du public étudiant quant aux points de contact harcèlement et aux cellules d'écoute et d'accompagnement visées à l'article 10 du présent décret ;
- d) Les mesures de protection contre les rétorsions ou les mesures préjudiciables telles qu'entendues par les articles 44 et 45 du décret Discriminations ;
- e) Les lignes directrices pour la relation académique entre des étudiants et étudiantes ou des stagiaires et leur(s) encadrante(s) et encadrant(s), le cas échéant au travers d'une charte guidant les rapports entre ces catégories de personnes ;
- f) Les mesures existantes régissant les relations entre les étudiants et les membres du personnel et entre les membres du personnel ;
- g) Les modalités pratiques de collaboration entre le point de contact harcèlement et la personne contact genre ainsi que l'articulation entre le plan stratégique visé par le présent décret et la stratégie globale de l'établissement relative au genre, de manière à éviter les politiques parallèles, garantir la cohérence des actions et assurer une articulation des responsabilités
- h) les modalités pratiques de collaboration entre la personne contact genre et la cellule d'écoute et d'accompagnement visée à l'article 10 ;
- i) Un calendrier de mise en œuvre du plan stratégique.

2° Pour le public étudiant : a) la procédure interne et les modalités applicables pour introduire un signalement ou une plainte et, éventuellement, les modalités pour solliciter une médiation ou introduire un recours ; b) la procédure visant à être informé du suivi donné aux plaintes, et éventuellement aux demandes de médiation ou aux recours ; c) Les actions concrètes en matière de poursuites, telles que les suites motivées données à une plainte : l'absence de suite, les mesures provisoires prises à l'égard des personnes mises en cause lorsqu'elles sont visées par une plainte et, le cas échéant, les sanctions prises si la plainte est déclarée fondée ;

§3. Le plan stratégique est établi ou modifié en concertation avec les autorités académiques, le point de contact harcèlement visé à l'article 4,, les représentants des étudiantes et étudiants, les organisations représentatives des travailleuses et travailleurs, lorsqu'il en existe. Il est soumis pour avis au conseil social et, ensuite, pour approbation au conseil d'administration dans les Universités, au conseil d'administration dans les Hautes Écoles organisées par la Communauté française, à l'organe de gestion dans les Hautes Écoles subventionnées par la Communauté française et au conseil de gestion pédagogique dans les Écoles supérieures des Arts.

Les établissements d'enseignement supérieur peuvent nouer des partenariats et se faire accompagner par la DGEV, les cellules d'écoute et d'accompagnement visées à l'article 10, les organismes indépendants compétents, des associations ou des organisations de la société civile dans les domaines pertinents pour établir le plan visé par le présent article.

Le plan stratégique et les avis y liés sont ensuite transmis au Comité de suivi visé à l'article 16.

Sans délai, le plan stratégique approuvé est publié sur le site internet de l'établissement et porté à la connaissance du public étudiant.

§4. Le premier plan stratégique doit être approuvé pour la rentrée académique 2027-2028.

§5. Le Gouvernement fixe le contenu minimum et les modalités d'évaluation du plan stratégique.

Article 5. - §1er. Chaque établissement d'enseignement supérieur désigne un point de contact harcèlement chargé de prévenir et protéger contre toutes les formes de harcèlement, de violences sexistes et sexuelles et de discriminations en assurant l'accueil de la parole des victimes, des témoins, des tiers et des personnes mises en cause, et en leur offrant un accompagnement adapté.

Le point de contact harcèlement est l'interlocuteur local pour toute victime, témoins, tiers et personne mise en cause au sein de son établissement d'enseignement supérieur.

Le profil du point de contact harcèlement doit permettre la bonne mise en œuvre des missions qui lui sont confiées. Le point de contact harcèlement démontre, ou est prêt à développer dans l'année qui suit sa désignation, des compétences en matière de lutte contre toutes les formes de harcèlement, de violences sexistes et sexuelles et de discriminations ainsi que de compétences psychologiques, juridiques et pédagogiques.

Les dispositions de l'article 13 du décret-programme du 19 juillet 2017 portant diverses mesures relatives à l'enseignement supérieur et à la Recherche, à la Culture, aux Fonds budgétaires, aux Bâtiments scolaires, à la Jeunesse sont applicables, par analogie, dans le cadre du recrutement du point de contact harcèlement.

Un membre de la direction de l'établissement d'enseignement supérieur ne peut pas être désigné point de contact harcèlement.

§2. Les missions du point de contact harcèlement sont les suivantes :

- 1° Assurer un accueil accessible, neutre et bienveillant,
- 2° Analyser la situation et déterminer si celle-ci relève d'une procédure interne à l'établissement ou nécessite une réorientation vers la cellule d'écoute et d'accompagnement du pôle académique ;
- 3° Informer quant aux législations applicables en matière de harcèlement, de violences sexistes ou sexuelles et de discriminations, aux dispositifs internes, aux services d'aides disponibles, aux relais externes compétents et aux options disponibles ;
- 4° Accompagner dans la recherche de solutions réparatrices;
- 5° Accompagner dans les démarches vis-à-vis des autorités académiques ;
- 6° Orienter, le cas échéant vers les instances internes ou externes compétentes pour l'accompagnement, la médiation, l'assistance juridique ou le dépôt de plainte ;
- 7° Formuler, le cas échéant, un avis sur les mesures provisoires destinées à garantir la sécurité ou le bon fonctionnement de l'établissement ;
- 8° Réaliser un reporting annuel de ses activités auprès du Comité de suivi visé à l'article 16 ;
- 9° Participer à l'élaboration concertée du plan stratégique visé à l'article 4 ;

§3. L'établissement d'enseignement supérieur s'engage à assurer la formation continue du point de contact harcèlement en l'inscrivant, au minimum une fois par année académique, à une formation

rencontrant un ou plusieurs des contenus de formation et de compétences à acquérir ou à renforcer tels que fixés par le Comité de suivi visé à l'article 16, §2, alinéa 1er, 2°.

§4. Le point de contact harcèlement ne peut pas intervenir dans les situations suivantes, qui relèvent exclusivement de la cellule d'écoute et d'accompagnement :

1° lorsque la situation présente un risque de conflit d'intérêts ;

2° lorsqu'une personne concernée refuse de s'adresser au point de contact de l'établissement ;

3° lorsque la nature du dossier nécessite un accompagnement psychologique, juridique ou social dépassant le cadre des compétences du point de contact ;

4° lorsque la situation implique plusieurs établissements ou dépasse le périmètre de compétence de l'établissement d'enseignement supérieur concerné.

§5. Dans le cadre de l'exécution de ses missions, le point de contact harcèlement garantit la confidentialité des échanges, en ce compris l'anonymat.

Sans préjudice de l'alinéa 1^{er}, la levée de la confidentialité ainsi que les possibles démarches doivent toujours être entreprises avec le consentement explicite de la personne concernée.

Lorsque le point de contact est soumis au secret professionnel au sens de l'article 458 du Code pénal, il reste tenu par celui-ci. Il peut toutefois communiquer des informations dans les cas prévus à l'article 458bis du Code pénal.

L'obligation de confidentialité ne fait pas obstacle à l'application de l'article 422bis du Code pénal relatif à l'assistance à personne en danger.

§6. L'établissement d'enseignement supérieur garantit la protection et l'indépendance du point de contact harcèlement dans le cadre de ses missions.

Article 6. - §1. Les actions de prévention à destination du public étudiant reprises dans le plan stratégique visé à l'article 4 peuvent prendre différentes formes et doivent être organisées au moins une fois par an durant le premier quadrimestre de l'année académique. Ces actions s'adressent à l'ensemble du public étudiant.

§2. En collaboration avec les organisations représentatives des travailleuses et des travailleurs, lorsqu'il en existe, l'établissement établit un plan de formation continue à destination des membres du personnel. Les formations doivent intervenir dans l'année de l'entrée en fonction du membre du personnel et, pour les membres déjà en fonction, dans les trois ans suivant l'adoption du plan stratégique. Une formation doit également être prévue pour les professeurs invités ou assimilés qui ont une charge de cours d'au moins ¼ ETP dans l'établissement d'enseignement supérieur.

Lorsqu'un membre du personnel a suivi une formation visée à l'alinéa précédent dans un établissement d'enseignement supérieur et qu'il est amené à entretenir des relations d'emploi avec un autre établissement d'enseignement supérieur, la formation déjà suivie vaut pour l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur dans lesquels il exerce.

Article 7. - §1. Les autorités académiques formalisent, dans le cadre du plan stratégique visé à l'article 4, et du règlement général des études, une procédure interne visant à traiter les plaintes et signalements liées aux faits de harcèlement, de violences sexistes et sexuelles et de discriminations commis par un membre de son public étudiant, à l'encontre d'une autre étudiante ou d'un autre étudiant du même établissement. Cette procédure est accessible à l'ensemble du public étudiant de l'établissement d'enseignement supérieur concerné.

§2. Lorsqu'une plainte est introduite auprès de l'établissement, les autorités académiques de celui-ci apprécient de manière autonome s'il y a lieu d'y donner suite et selon quelles modalités.

Lorsque l'établissement décide de ne pas donner suite à une plainte, il en informe la personne plaignante et motive sa décision par écrit. Cette motivation précise les raisons pour lesquelles il n'est pas donné suite à la plainte ainsi que, le cas échéant, les acteurs externes pouvant être sollicités dans le cas d'espèce.

§3. Lorsque des mesures conservatoires s'avèrent nécessaires pour préserver la sécurité ou le bon fonctionnement de l'établissement, celles-ci sont adoptées de manière proportionnée et équitable, en veillant à ne pas préjuger de la responsabilité de l'une ou l'autre partie.

§4. Aucune sanction disciplinaire ne peut être prononcée à l'égard d'une personne tant que sa responsabilité n'a pas été établie par les autorités académiques. Celles-ci respectent en toutes circonstances le principe de présomption d'innocence et garantissent un traitement non discriminatoire des parties.

§5. Les établissements d'enseignement supérieur ne peuvent prévoir un délai supérieur à 3 mois entre le dépôt de la plainte et la décision des autorités académiques. Si la plainte est notifiée durant les périodes de congé des établissements d'enseignement supérieur, ce délai est suspendu.

La décision prise, l'établissement la communique sans délai à la personne plaignante, accompagnée de sa motivation et, le cas échéant, des voies de recours disponibles.

Article 8. - §1er. Les sanctions sont graduelles et proportionnelles aux faits reprochés à la personne mise en cause et peuvent aller jusqu'à une peine disciplinaire d'exclusion définitive.

La peine disciplinaire d'exclusion définitive visée à l'alinéa précédent est réputée constituer une faute grave au sens de l'article 95/4, du décret Paysage.

Article 9. - Les sanctions disciplinaires éventuellement prises par l'établissement d'enseignement supérieur sont indépendantes des décisions rendues par les autorités judiciaires, celles-ci poursuivant des finalités distinctes.

Lorsque les faits signalés font également l'objet d'une procédure pénale, l'établissement peut sursoir à statuer dans le délai prévu à l'article 7, §5 sur la procédure disciplinaire. Cette décision est prise au cas par cas, en fonction des circonstances de chaque dossier.

Chapitre III – Dispositif visant à lutter contre toutes les formes de harcèlement, de violences sexistes ou sexuelles et de discriminations au niveau des Pôles académiques

Article 10. - Chaque Pôle académique crée en son sein une cellule d'écoute et d'accompagnement.

Article 11. - Chaque cellule d'écoute et d'accompagnement prévient et protège contre toutes les formes de harcèlement, de violences sexistes et sexuelles et de discriminations en assurant l'accueil de la parole des victimes, des témoins, des tiers et des personnes mises en cause, et en leur offrant un accompagnement adapté et, pour répondre à ces objectifs, est composée d'une équipe pluridisciplinaire (suivi psychologique, conseil juridique, médiation, accompagnement dans le dépôt d'une plainte) disposant des compétences visées à l'article 13.

Article 12. - §1. La cellule d'écoute et d'accompagnement assure une prise en charge lorsque :

- 1° la personne concernée ne souhaite pas s'adresser au point de contact harcèlement de l'établissement d'enseignement supérieur ;
- 2° le point de contact harcèlement a identifié un conflit d'intérêts ou se trouve dans l'impossibilité d'assurer un traitement impartial ;
- 3° la situation exige des compétences dont ne dispose pas le point de contact harcèlement de l'établissement;
- 4° la situation implique plusieurs établissements d'enseignement supérieur ou a des répercussions au-delà d'un seul pôle académique.

§2. Lorsque la cellule d'écoute et d'accompagnement est sollicitée dans le cadre d'un même dossier, à la fois par une victime et une personne mise en cause, elle est tenue de rediriger l'une des parties vers le point de contact harcèlement prévu à l'article 5.

Si la cellule d'écoute et d'accompagnement est sollicitée par une étudiante ou un étudiant envers lequel elle s'estime en situation de conflits d'intérêts, elle est tenue de le ou la rediriger vers le point de contact harcèlement prévu à l'article 5.

§3. Dans le cadre de l'exécution de leurs missions, les membres de la cellule d'écoute et d'accompagnement garantissent la confidentialité des échanges, en ce compris l'anonymat. Le règlement de travail encadre l'anonymisation des données, leur accessibilité et l'utilisation qui peut en être faite.

Sans préjudice de l'alinéa 1^{er}, la levée de la confidentialité ainsi que les possibles démarches doivent toujours être entreprises avec le consentement explicite de la personne concernée.

Lorsque les membres de la cellule d'écoute et d'accompagnement sont soumis au secret professionnel au sens de l'article 458 du Code pénal, il reste tenu par celui-ci. Ils peuvent toutefois communiquer des informations dans les cas prévus à l'article 458bis du Code pénal.

L'obligation de confidentialité ne fait pas obstacle à l'application de l'article 422bis du Code pénal relatif à l'assistance à personne en danger.

Article 13. - §1..

Les profils des membres de la cellule d'écoute et d'accompagnement doivent permettre la bonne mise en œuvre de ses missions. Les membres de la cellule d'écoute démontrent, ou sont prêts à développer, dans l'année civile de leur engagement, des compétences en matière de lutte contre toutes les formes

de harcèlement, de violences sexistes et sexuelles et de discriminations ainsi que des compétences psychologiques, juridiques et pédagogiques.

§2. Les missions de la cellule d'écoute et d'accompagnement sont les suivantes :

- 1° Assurer un accueil accessible, neutre et bienveillant ;
- 2° Assurer un accompagnement spécialisé d'ordre psychologique, juridique et social ;
- 3° Informer quant aux législations applicables en matière de harcèlement, de violences sexistes ou sexuelles et de discriminations, aux dispositifs internes, aux services d'aides disponibles, aux relais externes compétents et aux options disponibles ;
- 4° Accompagner dans la recherche de solutions réparatrices, notamment dans le cadre d'une médiation ;
- 5° Accompagner dans les démarches vis-à-vis des autorités académiques qui relèvent ou non des établissements affiliés au pôle académique ;
- 6° Accompagner dans une procédure de dépôt de plainte auprès d'instances externes ;
- 7° Réaliser un reporting annuel de ses activités.

§3. Les Pôles académiques s'engagent à assurer la formation continue des membres de la cellule d'écoute et d'accompagnement en les inscrivant, au minimum une fois par année académique, à une formation rencontrant un ou plusieurs des contenus de formation et de compétences à acquérir ou à renforcer tels que fixés par le Comité de suivi visé à l'article 16, §2, alinéa 1er, 2°.

§4. L'employeur des membres de la cellule d'écoute et d'accompagnement garantit la protection et l'indépendance de ses membres dans le cadre de leurs missions.

Chapitre IV – Échange et protection des données

Article 14. - Lorsque la situation l'exige, avec le consentement explicite des personnes concernées, les membres de la cellule d'écoute et d'accompagnement et le Point de contact harcèlement peuvent collaborer au suivi du dossier, sans que cette collaboration ne permette d'identifier formellement la personne concernée lors de leurs échanges.

Chapitre V – Missions particulières

Article 15. - Les points de contact harcèlement et les cellules d'écoute et d'accompagnement se mettent en réseau, au moins une fois par an. La mise en réseau vise notamment à :

- 1° permettre aux points de contact harcèlement désignés au sein des établissements d'enseignement supérieur et aux membres des cellules d'écoute et d'accompagnement de se concerter et d'échanger sur leurs rôles, leurs missions et les interactions existantes et à créer ;
- 2° permettre aux points de contact harcèlement désignés au sein des établissements d'enseignement supérieur d'échanger sur les plans d'actions, les processus et les pratiques en œuvre en leur sein ;
- 3° permettre aux cellules d'écoute et d'accompagnement des Pôles académiques d'échanger sur les processus et les pratiques en œuvre en leur sein et d'analyser les pistes de mutualisation des moyens notamment dans le cadre de leur mission de prévention ;
- 4° programmer des formations communes ;
- 5° élaborer des campagnes communes d'information et de sensibilisation ;
- 6° partager les bonnes pratiques ;
- 7° visibiliser les informations utiles aux autres parties prenantes ;

La DGESVR coordonne et assure le secrétariat de la mise en réseau des Points de contact harcèlement.

Chapitre VI – Comité de suivi

Article 16. - §1^{er}. Il est constitué, au sein de la DGESVR, un Comité de suivi.

§2. Le Comité de suivi est chargé des missions suivantes :

- 1° analyser et valider les plans stratégiques des établissements d'enseignement supérieur sur la base des modalités d'évaluation du plan stratégique arrêtées par le Gouvernement ;
- 2° fixer la liste de contenus de formation et de compétences à acquérir ou à renforcer visés à l'article 4, §2, 2°, à l'article 5, §3, à l'article 6, §2 et à l'article 13, §3 ;
- 3° fixer les modalités de la récolte et de l'analyse des données anonymisées, notamment celles relatives aux plaintes visées à l'article 7 et des suivis y liés, opérés par les établissements d'enseignement supérieur ;
- 4° analyser les données transmises annuellement par les Pôles académiques et les points de contact harcèlement dans le cadre de l'article 5, §2, 8° et l'article 13, §2, 8° ;
- 5° évaluer et, le cas échéant, proposer des modifications au présent décret.

La mission d'évaluation visée à l'alinéa 1^{er}, 4°, s'exerce pour la première fois au plus tard le 31 décembre 2029 et ensuite, tous les 5 ans. Le Comité de suivi remet, pour information, son rapport d'évaluation au Gouvernement.

§3. Le Comité de suivi est composé de représentants des autorités et organes suivants :

- 1° Deux membres de la DGESVR ;
- 2° Un membre de la Direction de l'Égalité des Chances ;
- 3° Trois membres des organisations représentatives des travailleuses et des travailleurs ;
- 4° Un membre désigné par la Chambre des Universités,
- 5° Un membre désigné par la Chambre des Hautes Écoles et de l'Enseignement pour Adultes ;
- 6° Un membre désigné par la Chambre des Écoles Supérieures des Arts,
- 7° Deux membres issus d'organes de représentation étudiante ;
- 8° La co-présidence du Collège réuni des Commissaires et Délégués du Gouvernement auprès des établissements d'enseignement supérieur visé à l'article 6 quater, §1^{er}, alinéa 1^{er}, du décret du 12 juillet 1990 sur le contrôle des institutions universitaires ;
- 9° Une représentante ou un représentant de Unia ;
- 10° Une représentante ou un représentant de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes ;

La présidence et le secrétariat sont respectivement assurés par les membres visés au 1°.

Le Comité de suivi se réunit autant de fois que nécessaire et, a minima, annuellement et peut inviter à ses réunions, avec une voix consultative, toute personne susceptible de l'aider dans ses travaux.

§4. . Le Comité de suivi adopte son règlement d'ordre intérieur à la majorité des membres présents dans les trois mois de son installation.

La Comité de suivi informe les ministres compétents de son règlement d'ordre intérieur, ainsi que de toute modification ultérieure qu'il entend y apporter.

§5. Les données à caractère personnel traitées dans le cadre de l'application du présent chapitre peuvent être utilisées pour des traitements statistiques, sous réserve d'être rendues anonymes par des méthodes appropriées par les services de l'Administration générale de l'Enseignement du Ministère de la Communauté française, en collaboration avec l'ETNIC.

Chapitre VII – Financement

Article 17 - À partir de l'année budgétaire 2026, un financement d'un montant de 2.000.000 euros est octroyé pour assurer l'exécution de ce décret par les établissements d'enseignement supérieur, les Pôles académiques et la DGESVR.

À partir de l'année budgétaire 2027, cette subvention est indexée sur l'indice santé selon la formule suivante : montant définitif de l'année antérieure * indice santé du mois de janvier de l'année considérée / indice santé du mois de janvier de l'année antérieure.

Ce financement est réparti selon les modalités fixées à l'article 18.

Article 18. - §1. À partir de l'année 2026, dans la limite des crédits disponibles, une subvention d'1.166.596,20 euros est allouée par le Gouvernement à chaque établissement d'enseignement supérieur afin de lui permettre de subvenir aux frais de personnel d'un point de contact harcèlement tel que défini à l'article 5 en fonction du nombre d'étudiantes et d'étudiants finançables de l'année académique précédente, à la suite des contrôles de population effectués par les Commissaires et Délégués du Gouvernement :

1° jusqu'à 5000 étudiantes et étudiants : minimum 3/10 ETP ;

2° à partir de 5001 étudiantes et étudiants : minimum 5/10 ETP ;

3° à partir de 30.000 étudiantes et étudiants : minimum 1 ETP.

Les établissements d'enseignement supérieur peuvent mutualiser leurs moyens financiers afin d'engager des personnes à temps plein réparties dans des établissements d'enseignement supérieur géographiquement proches et dépendant ou non de pouvoirs organisateurs différents.

Le cas échéant, les établissements d'enseignement supérieur visés à l'alinéa précédent rédigent une convention de collaboration reprenant les modalités de cette mutualisation et la communiquent à la DGESVR au moment de la remise des justificatifs d'utilisation de la subvention.

§2. À partir de l'année 2026, dans la limite des crédits disponibles, une subvention de 707.409,04 euros est allouée aux Pôles académiques, pour la création et la gestion de la cellule d'écoute et d'accompagnement telle que définie à l'article 10 du présent décret. Cette subvention est répartie entre les Pôles académiques en fonction du nombre d'étudiantes et d'étudiants finançables des Universités, des Hautes Écoles et des Écoles supérieures des Arts.

À partir de l'année 2027, le montant de cette subvention est indexé sur l'indice santé selon la formule suivante : montant définitif de l'année antérieure * indice santé du mois de janvier de l'année considérée / indice santé du mois de janvier de l'année antérieure.

§3. Un financement structurel est alloué à l'Administration générale de l'Enseignement pour garantir au sein de la DGESVR pour l'exercice des missions reprises dans le présent décret, à hauteur du coût

réel du traitement et des charges patronales et sociales une attachée ou un attaché de niveau 1 avec une charge de 0,5 ETP.

§4. La vérification de l'affectation adéquate de la subvention visée au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er} et au paragraphe 2, alinéa 1^{er} fait l'objet d'un contrôle spécifique, respectivement, d'une part, des Commissaires et Délégués du Gouvernement auprès des Universités, Hautes Écoles et Écoles supérieures des Arts et, d'autre part, des Commissaires au Gouvernement auprès des Pôles académiques.

Chapitre VIII – Dispositions modificatives et finales

Article 19. – Dans la loi du 3 août 1960 accordant des avantages sociaux aux Universités et établissements assimilés, les modifications suivantes sont apportées :

1° à l'article 1, les mots « , lutte contre toutes les formes de harcèlement, de violences sexistes et sexuelles et de discriminations » sont ajoutés après les mots « immeubles affectés à ces objets » ;

2° à l'article 2, il est ajouté un nouvel alinéa après le dernier alinéa, rédigé comme suit : « Chaque institution universitaire consacre annuellement un montant d'au minimum 1,50 euro par étudiant/étudiante finançable sur la base du nombre d'étudiantes/étudiants finançables de l'année académique précédente, à la suite du contrôle de population effectué par les Commissaires et Délégués / Déléguées du Gouvernement sur le montant de ses avantages ou subsides sociaux perçus sur cette période pour la mise en œuvre du décret du XX/XX/XXXX visant à garantir la prévention, l'accompagnement et la protection des étudiantes et étudiants contre toutes les formes de harcèlement, de violences sexistes et sexuelles et de discriminations dans les établissements d'enseignement supérieur de plein exercice. Ce montant est réservé pour financer les cellules d'écoute et d'accompagnement des Pôles académiques visées à l'article 10 ».

Article 20. - Dans le décret du 12 juillet 1990 sur le contrôle des institutions universitaires, à l'article 4bis, alinéa 1er, il est ajouté un 3/1° rédigé comme suit :

“3/1° contrôler le respect de la procédure d'exclusion définitive visée à l'article 95/4 du décret du 7 novembre 2013 précité pour des faits de harcèlement, de violences sexistes ou sexuelles ou de discriminations ; »

Article 21. - Dans le décret du 20 décembre 2001 fixant les règles spécifiques à l'Enseignement supérieur artistique organisé en Écoles supérieures des Arts (organisation, financement, encadrement, statut des personnels, droits et devoirs des étudiants), à l'article 59, les modifications suivantes sont apportées :

1° à alinéa 5, les mots « , lutte contre toutes les formes de harcèlement, de violences sexistes et sexuelles et de discriminations » sont ajoutés après les mots « immeubles affectés à ces objets » ;

2° il est ajouté un nouvel alinéa entre les alinéas 5 et 6, rédigé comme suit : « Chaque École supérieure des Arts consacre annuellement un montant d'au minimum 1,50 euro par étudiante/étudiant finançable sur la base du nombre d'étudiantes/étudiants finançables de l'année académique précédente, à la suite du contrôle de population effectué par les Commissaires et Délégués du Gouvernement sur le montant de ses avantages ou subsides sociaux perçus sur cette période pour la

mise en œuvre du décret du XX/XX/XXXX visant à garantir la prévention, l'accompagnement et la protection des étudiantes et des étudiants contre toutes les formes de harcèlement, de violences sexistes et sexuelles et de discriminations dans les établissements d'enseignement supérieur de plein exercice. Ce montant est réservé pour financer les cellules d'écoute et d'accompagnement des Pôles académiques visées à l'article 10 ».

Article 22. – Un article 95/4 est inséré dans le décret Paysage, rédigé comme suit :

« **Article 95/4. - §1er.** Les peines disciplinaires d'exclusion définitive prononcées pour des faits de harcèlement, de violences sexistes ou sexuelles ou de discriminations sont constitutives d'une faute grave.

Toute étudiante ou tout étudiant faisant l'objet d'une peine disciplinaire d'exclusion définitive d'un établissement d'enseignement supérieur à la suite de la procédure interne de traitement d'une plainte relative à des faits de harcèlement, de violences sexistes ou sexuelles ou de discriminations, se voit appliquer un refus d'inscription pour une durée de trois années académiques à compter de la rentrée académique suivante dans tout établissement d'enseignement supérieur organisé ou subventionné par la Communauté française.

Par dérogation à l'alinéa précédent, un établissement d'enseignement supérieur peut, dans des situations exceptionnelles et dûment motivées, refuser la réinscription d'une personne ayant fait l'objet d'une peine disciplinaire d'exclusion pour des faits de harcèlement, de violences sexistes ou sexuelles ou de discriminations, même lorsque le délai de trois ans est écoulé.

Ce refus d'inscription ne peut être opposé que lorsque la gravité des faits ayant conduit à l'exclusion ou l'évaluation du risque de récurrence justifie, pour des raisons impérieuses de sécurité ou de protection du public étudiant de ne pas autoriser la réinscription.

L'établissement motive sa décision par écrit et en informe la personne concernée. La décision est susceptible de recours selon les modalités prévues dans le règlement général des études de l'établissement d'enseignement supérieur.

§2. Les peines disciplinaires d'exclusion définitive prononcées pour des faits de harcèlement, de violences sexistes ou sexuelles ou de discriminations sont enregistrées dans la plateforme e-Paysage. L'enregistrement porte exclusivement sur les données strictement nécessaires à l'identification de la personne concernée, à la qualification de la sanction et à la détermination de ses effets, conformément au principe de minimisation des données.

§4. En cas d'exclusion définitive, les établissements d'enseignement supérieur transmettent au Commissaire/Délégué ou à la Commissaire/Déléguée du Gouvernement, dans les 5 jours ouvrables suivant la notification officielle de la peine disciplinaire, le numéro de registre national ou, à défaut, le numéro d'identification de la Banque Carrefour de la Sécurité sociale des étudiants ou étudiantes visés par cette peine. Si l'étudiant ou l'étudiante ne possède aucun de ces deux numéros, les données suivantes sont alors collectées : le nom, le prénom et le sexe de même que la date, le lieu, le pays de naissance. Ces informations sont collectées afin d'identifier formellement l'étudiante ou l'étudiant visé.

À l'issue de l'éventuel délai de recours à la décision d'exclusion définitive, le Commissaire/Délégué du Gouvernement inscrit les informations précitées sur la plateforme e-paysage. La suppression des données des personnes ayant fait l'objet d'une peine disciplinaire d'exclusion se fait automatiquement le premier jour de l'année académique qui suit l'année de la fin de la sanction disciplinaire.

Les Commissaires et Délégués ou Déléguées du Gouvernement ne peuvent encoder aucune information tant que la régularité de la procédure n'a pas été constatée. Elles et ils ne peuvent en aucun cas modifier ou compléter les données transmises par l'établissement d'enseignement supérieur au-delà des éléments strictement nécessaires à l'enregistrement prévu par le présent décret.

§5. Les informations relatives à une peine disciplinaire d'exclusion prononcée pour des faits de harcèlement, de violences sexistes ou sexuelles ou de discriminations sont accessibles, via la plateforme e-paysage, conformément aux articles 106/20 et 106/21.

§6. Les établissements d'enseignement supérieur notifient sans délai aux personnes concernées leur inscription sur la plateforme e-paysage et indiquent les modalités d'exercice des droits de recours. Ces modalités sont reprises dans le règlement général des études.

Article 23. - À l'article 106/1, 7°, du décret Paysage, les mots " , et les étudiants sanctionnés de la peine d'exclusion définitive visée à l'article 95/4" sont ajoutés in fine ;

Article 24. - À l'article 106/8 du décret Paysage, il est ajouté un alinéa 2, rédigé comme suit :

"Les Commissaires et Délégués du Gouvernement mettent à disposition les données à caractère personnel des étudiants sanctionnés de la peine d'exclusion définitive visée à l'article 95/4 et, s'il échet, le numéro de Registre national ou, à défaut, le numéro d'identification de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale, dans les limites strictement nécessaires à l'examen d'une demande d'inscription ou à l'application des effets de la sanction."

Article 25. - Dans le décret du 21 février 2019 fixant l'organisation de l'enseignement supérieur en Hautes Écoles, à l'article 37, les modifications suivantes sont apportées :

1° à l'alinéa 1^{er}, les mots « lutte contre toutes les formes de harcèlement, de violences sexistes et sexuelles et de discriminations » sont ajoutés après les mots « immeubles affectés à ces objets » ;
2° entre l'alinéa 3 et 4, il est ajouté un nouvel alinéa, rédigé comme suit : « Chaque Haute École consacre annuellement un montant d'au minimum 1,50 euro par étudiante/étudiant finançable sur la base du nombre d'étudiantes/étudiants finançables de l'année académique précédente, à la suite du contrôle de population effectué par les Commissaires et Délégués du Gouvernement sur le montant de ses avantages ou subsides sociaux perçus sur cette période pour la mise en œuvre du décret du XX/XX/XXXX visant à garantir la prévention, l'accompagnement et la protection des étudiantes et des étudiants contre toutes les formes de harcèlement, de harcèlement sexuel, de violences sexistes et sexuelles et de discriminations dans les établissements d'enseignement supérieur de plein exercice. Ce montant est réservé pour financer les cellules d'écoute et d'accompagnement des Pôles académiques visées à l'article 10 ».

Bruxelles, le

La Ministre-Présidente, en charge du Budget, de l'Enseignement supérieur, de la Culture et des Relations internationales et intra-francophones,

Elisabeth DEGRYSE

Le Ministre de la Santé, de l'Égalité des chances et des Droits des femmes,

Yves COPPIETERS

Le Ministre de la Recherche,

Boris DILLIES

AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT



CONSEIL D'ÉTAT section de législation

avis 79.024/17
du 9 avril 2026

sur

un avant-projet de décret de la Communauté française
‘visant à garantir la prévention, l’accompagnement et
la protection des étudiantes et des étudiants contre toutes
les formes de harcèlement, de violences sexistes et sexuelles
et de discriminations dans les établissements d’enseignement
supérieur de plein exercice’

Le 9 mars 2026, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par la Ministre-Présidente et Ministre du Budget, de l'Enseignement supérieur, de la Culture, des Relations internationales et intra-francophones de la Communauté française à communiquer un avis dans un délai de trente jours sur un avant-projet de décret 'visant à garantir la prévention, l'accompagnement et la protection des étudiantes et des étudiants contre toutes les formes de harcèlement, de violences sexistes et sexuelles et de discriminations dans les établissements d'enseignement supérieur de plein exercice'.

L'avant-projet a été examiné par la dix-septième chambre le 8 avril 2026. La chambre était composée de Patrick RONVAUX, président de chambre, président, Luc DONNAY, président de chambre, Laurence VANCRAYEBECK, conseillère d'État, et Charles-Henri VAN HOVE, greffier.

Le rapport a été présenté par Benoît LAGASSE, auditeur adjoint.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 9 avril 2026.

*

Comme la demande d'avis est introduite sur la base de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, des lois 'sur le Conseil d'État', coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation limite essentiellement son examen à la compétence de l'auteur de l'acte, au fondement juridique ‡ ainsi qu'à l'accomplissement des formalités prescrites, conformément à l'article 84, § 3, des lois coordonnées.

OBSERVATION PRÉALABLE

Bien que l'entrée en vigueur de l'avant-projet ne soit pas précisée, compte tenu de son objet et du moment auquel la section de législation est saisie, celle-ci suppose que l'intention n'est pas de prévoir une entrée en vigueur avant l'année académique prochaine ¹. Partant, l'entrée en vigueur de l'avant-projet sera postérieure à celle du nouveau Code pénal ². Les observations qui suivent partent de ce postulat.

EXAMEN DE L'AVANT-PROJET

Articles 1^{er} et 16

La lecture combinée des articles 1^{er}, alinéa 3, et 16, § 2, ne permet pas d'identifier clairement les missions attribuées au comité de suivi en matière de validation et d'évaluation des plans stratégiques. La question se pose de savoir si, comme le laisse entendre l'article 1^{er}, alinéa 3, il s'agit de confier au comité de suivi deux missions distinctes (étant, d'une part, la validation, et, d'autre part, l'évaluation) ou s'il faut comprendre l'évaluation comme constituant l'analyse effectuée par le comité de suivi en vue de la validation des plans, comme le laisse entendre l'article 16, § 2, 1^o, selon lequel le comité de suivi est chargé d'« analyser et valider les plans stratégiques des établissements d'enseignement supérieur sur la base des modalités d'évaluation du plan stratégique arrêtées par le Gouvernement ».

Les articles 1^{er}, alinéa 3, et 16, § 2, seront revus afin d'en assurer la correcte articulation.

Article 1^{er}

1. Au 1^o, il se recommande d'écrire « victimes présumées » plutôt que « victimes », l'observation valant *mutatis mutandis* pour l'ensemble de l'avant-projet.

‡ S'agissant d'un avant-projet de décret, on entend par « fondement juridique » la conformité aux normes supérieures.

¹ La seule indication relative à l'entrée en vigueur concerne la première approbation du plan stratégique qui, selon l'article 4, § 4, de l'avant-projet, doit intervenir « pour la rentrée académique 2027-2028 ».

² L'entrée en vigueur du nouveau Code pénal est dorénavant fixée au 1^{er} septembre 2026 (voir les articles 252 et 253 de la loi du 30 mars 2026 'relative à la mise en concordance des dispositions légales en vigueur de la Justice avec le Code pénal du 29 février 2024 II', *Mon. b.*, 2 avril 2026).

2. À l'alinéa 2, il n'apparaît pas clairement à quels termes se rapportent les mots « Ces faits » ni ce qu'il faut entendre précisément par « lien suffisant avec la vie estudiantine » ou par « réputation de l'établissement ».

Le commentaire de l'article sera précisé sur ces différents points et le dispositif sera le cas échéant revu en conséquence.

Article 2

1. La disposition examinée gagnerait à être complétée afin de définir, dans des points séparés, les décrets dont l'auteur de l'avant-projet entend ne pas reprendre à chaque fois l'intitulé *in extenso*³.

2. Le 1° visera l'article 15, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 9°, du décret du 7 novembre 2013 'définissant le paysage de l'enseignement supérieur et l'organisation académique des études'. Une observation similaire vaut pour le 11° visant à définir la plateforme e-paysage et pour le 13° visant à définir les pôles académiques.

3. Étant donné qu'il appartient au pouvoir exécutif de régler le fonctionnement et l'organisation de ses services, le 3° ne peut désigner spécifiquement « la Direction générale de l'Enseignement supérieur, de l'Enseignement tout au long de la vie et de la Recherche scientifique au sein de l'Administration générale de l'Enseignement de la Communauté française ». Il convient, soit de viser le Gouvernement, auquel cas le 3° serait dépourvu d'utilité et devrait dès lors être omis, soit d'utiliser une appellation plus générique, par exemple « l'Administration en charge de l'Enseignement supérieur »⁴. L'ensemble de l'avant-projet sera revu à cet égard. La même observation vaut pour l'article 16, § 3, alinéa 1^{er}, 2°, concernant la mention de la Direction de l'Égalité des chances.

4. Dès lors que, comme l'a confirmé la déléguée, l'intention n'est pas de viser l'enseignement pour adultes, le 9° sera revu afin d'y supprimer la référence à la personne désignée par la DGESVR pour l'ensemble des établissements d'enseignement pour adultes.

5. Interrogée, à propos du 8°, sur la notion de membre du personnel, la déléguée a indiqué que cette notion englobe notamment le personnel de nettoyage ou de sécurité qui travaille au sein d'un établissement d'enseignement supérieur dans le cadre d'une relation de sous-traitance. Par souci de sécurité juridique, la définition gagnerait à être complétée en ce sens.

³ Ainsi, il pourrait être prévu une définition du « décret paysage », plutôt que, comme c'est le cas actuellement à l'article 2, 1°, de définir les autorités académiques en se référant au « décret du 7 novembre 2013 définissant le paysage de l'enseignement supérieur et l'organisation académique des études, ci-après décret Paysage ».

⁴ Voir l'avis 77.814/2 donné le 30 juin 2025 sur un avant-projet devenu le décret du 25 septembre 2025 'modifiant la loi-programme du 10 février 1998 pour la promotion de l'entreprise indépendante', *Doc. parl.*, Parl. Comm. fr., 2024-2025, n° 305/1, pp. 9-14.

6. Au 16°, la violence sexiste est définie comme « une violence se manifestant dans un contexte de sexisme tel que défini à l'article 2 de la Loi du 22 mai 2014 tendant à lutter contre le sexisme [...] ».

La loi du 22 mai 2014 étant abrogée à partir du 1^{er} septembre 2026⁵, il convient de renvoyer à l'article 257 du nouveau Code pénal. Cette disposition, qui n'utilise pas en tant que telle la notion de « violence sexiste », est rédigée comme suit :

« Le sexisme

Le sexisme consiste à adopter en public tout geste ou comportement qui a manifestement pour objet d'exprimer un mépris à l'égard d'une personne, en raison de son sexe, ou de la considérer, pour la même raison, comme inférieure ou comme réduite à sa dimension sexuelle et qui entraîne une atteinte grave à sa dignité.

Cette infraction est punie d'une peine de niveau 2 ».

Si l'intention de l'auteur de l'avant-projet est de s'en tenir à ce qui est réprimé pénalement au titre de sexisme, mieux vaut dès lors utiliser ce concept ou, éventuellement, définir la violence sexiste comme « le sexisme tel que réprimé par l'article 257 du Code pénal ».

Si l'intention n'est pas de s'aligner sur ce concept de sexisme, mieux vaudrait dans ce cas prévoir une définition de la notion de violence sexiste qui soit autonome, en veillant toutefois à ce qu'elle soit suffisamment précise, dès lors qu'elle ne renverrait pas à des concepts présents dans le Code pénal.

Le 16° sera revu en conséquence.

7. Vu l'entrée en vigueur du nouveau Code pénal le 1^{er} septembre 2026, il convient de renvoyer, au 17°, aux articles du nouveau Code pénal relatifs aux infractions sexuelles concernées.

Article 3

1. De l'accord de la déléguée, par cohérence avec le décret du 7 novembre 2013, il sera question du « règlement des études » et non du « règlement général des études ». La même observation vaut pour l'article 7, § 1^{er}, de l'avant-projet et pour l'article 95/4, § 1^{er}, alinéa 5, et § 6, en projet du décret du 7 novembre 2013 (article 22 de l'avant-projet).

2. Interrogé sur ce qui est visé par les mots « rappellent les mesures existantes concernant les membres du personnel », la déléguée a indiqué :

« Cet [avant-projet de décret] ne règle pas les situations impliquant des [membres du personnel] (sauf que les étudiants qui s'estiment victimes de faits commis par un [membre du personnel] peuvent quand même faire appel au [point de contact harcèlement] ou à la cellule d'écoute et d'accompagnement). Néanmoins, il rappelle que des règles existent déjà, dans certains établissements, concernant le comportement des

⁵ Voir les articles 259 et 260 de la loi du 30 mars 2026.

[membre du personnel] (notamment l'existence d'un cadre disciplinaire) et que ces règlements méritent d'être rappelées, plus particulièrement dans le cadre du plan stratégique ».

Le commentaire de l'article gagnerait à être complété avec les explications de la déléguée.

Article 4

1. Au paragraphe 2, 1°, c), mieux vaudrait renvoyer à « l'article 6, § 2 » concernant les formations prévues pour les membres du personnel.

2. Interrogée, à propos du paragraphe 2, 1°, d), sur la question de savoir si les mesures de protection sont ou non limitées aux discriminations et si, dans ce cadre, il y a lieu de se référer à la notion de plainte visée à l'article 2 de l'avant-projet ou à celle présente dans les articles 44 et 45 du décret du 12 décembre 2008 'relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination', auquel la disposition renvoie, la déléguée a indiqué :

« Il y a lieu de se référer à la plainte prévue à l'article 2 ».

Par souci de sécurité juridique, afin d'éviter que le renvoi aux articles 44 et 45 du décret du 12 décembre 2008 puisse être compris comme visant uniquement les plaintes telles que définies à ces dispositions, mieux vaudrait reprendre *in extenso* dans le texte de l'avant-projet ce qui est visé par les notions de mesures de protection contre les rétorsions et de mesures préjudiciables et non renvoyer aux articles 44 et 45 de ce décret.

3. Interrogée, à propos du paragraphe 2, 1°, f), sur la question de savoir si la volonté est d'également viser les relations des étudiants « entre eux », la déléguée a répondu :

« Non. C'est le présent avant-projet de décret qui crée le cadre des relations entre étudiants ».

Il est pris acte de cette explication.

4. De l'accord de la déléguée, le paragraphe 2, 1°, sera complété par un nouveau point visant les modalités pratiques de collaboration entre le point de contact harcèlement et les cellules d'écoute et d'accompagnement.

5. Au paragraphe 3, il convient de renvoyer au « point de contact harcèlement visé à l'article 5 », et non à l'article 4.

À l'alinéa 1^{er} du même paragraphe, il y a lieu de remplacer les mots « Le plan stratégique est établi ou modifié en concertation avec les autorités académiques, » par les mots « Le plan stratégique est établi ou modifié par les autorités académiques, en concertation avec ».

6. L'auteur de l'avant-projet s'assurera que l'appellation de « conseil social », utilisée au paragraphe 3, alinéa 1^{er}, recouvre bien les différentes réalités existant dans l'enseignement supérieur de plein exercice, en particulier celles des universités.

7. De l'accord de la déléguée, le paragraphe 5 sera omis.

8. Le commentaire de l'article indique que « l'expertise spécifique des personnes contact genre [...] justifie leur implication structurelle et formalisée dans l'élaboration de ces plans et dans leur suivi ». Or, le dispositif, en particulier le paragraphe 3, ne donne pas de rôle spécifique aux personnes contact genre dans l'élaboration du plan stratégique. Il sera mis fin à cette discordance.

Articles 5 et 13

De l'accord de la déléguée, la formulation des articles 5, § 2, 8°, et 13, § 2, 7°, sera uniformisée.

La question se pose par ailleurs de savoir s'il ne serait pas utile de prévoir également la transmission du reporting du point de contact harcèlement à l'établissement d'enseignement supérieur concerné et la transmission du reporting de la cellule d'écoute et d'accompagnement au pôle académique dont elle dépend.

Article 5

1. D'une manière générale, la notion de « point de contact harcèlement » doit être clarifiée. Ainsi, alors qu'il semble résulter du paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, que le point de contact harcèlement est une notion utilisée pour désigner un service auquel peuvent s'adresser les personnes concernées, la suite de la disposition semble plutôt faire usage de cette notion pour désigner une personne, à savoir le membre du personnel qui sera chargé d'assurer les missions prévues. La section de législation relève en outre, qu'au niveau rédactionnel, il est peu heureux d'utiliser des expressions telles que « le profil du point de contact », le « recrutement du point de contact », « désigné point de contact », ou encore « la formation continue du point de contact ».

L'article 5 sera revu en conséquence et, dans ce cadre, l'auteur de l'avant-projet appréciera s'il n'y a pas lieu de remplacer cette notion par celle de « personne de contact harcèlement ».

2. Par souci de clarté, le paragraphe 1^{er} gagnerait à reprendre en substance le contenu de l'article 13 du décret-programme du 19 juillet 2017 'portant diverses mesures relatives à l'enseignement supérieur et à la Recherche, à la Culture, aux Fonds budgétaires, aux Bâtiments scolaires, à la Jeunesse' au lieu d'y renvoyer.

3. De l'accord de la déléguée, par souci de cohérence, le paragraphe 4, 1°, sera modifié pour reprendre la même formulation que celle de l'article 12, § 1^{er}, 2°.

4. Interrogée, à propos du paragraphe 4, 4°, sur ce qu'il y a lieu d'entendre par « dépasse le périmètre de compétence de l'établissement d'enseignement supérieur concerné », la déléguée a indiqué :

« Lorsqu'un étudiant n'étant pas régulièrement inscrit dans l'établissement dont dépend le point de contact harcèlement, s'adresse à lui. Il doit dès lors le renvoyer vers la cellule d'écoute et d'accompagnement ».

Par souci de clarté, le dispositif gagnerait à être adapté dans le sens indiqué par la déléguée.

5. En prévoyant que « [l']obligation de confidentialité ne fait pas obstacle à l'application de l'article 422*bis* du Code pénal relatif à l'assistance à personne en danger », l'alinéa 4 du paragraphe 5 pourrait laisser l'impression que l'auteur de l'avant-projet est compétent pour décider ou non de déroger à l'application de cet article. Or, l'article 422*bis* du Code pénal⁶ relatif à la non-assistance à personne en danger étant une disposition relevant de la compétence de l'autorité fédérale, l'auteur de l'avant-projet est sans compétence pour y déroger⁷. Afin d'éviter toute ambiguïté quant à la compétence de l'auteur de l'avant-projet à cet égard, il convient d'omettre l'alinéa 4 du paragraphe 5.

La même observation vaut pour l'article 12, § 3, alinéa 4.

6. En outre, le paragraphe 5 sera modifié pour renvoyer aux dispositions pertinentes du nouveau Code pénal, entrant en vigueur le 1^{er} septembre 2026. Ainsi, il sera renvoyé à l'article 352 du Code pénal (et non à l'article 458 du Code pénal) en ce qui concerne le secret professionnel et à l'article 353 du Code pénal (et non à l'article 458*bis* du Code pénal) en ce qui concerne les exceptions au secret professionnel.

La même observation vaut pour l'article 12, § 3.

7. De l'accord de la déléguée, l'article 5 sera complété par une disposition similaire à l'article 12, § 2, alinéa 1^{er}, qui prévoit que « [l]orsque la cellule d'écoute et d'accompagnement est sollicitée dans le cadre d'un même dossier, à la fois par une victime et une personne mise en cause, elle est tenue de rediriger l'une des parties vers le point de contact harcèlement prévu à l'article 5 ».

⁶ Cet article est repris à l'article 299 du nouveau Code pénal.

⁷ Voir l'avis 28.685/4 donné le 24 février 1999 sur un projet devenu l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 15 mars 1999 'relatif aux conditions générales d'agrément et d'octroi des subventions pour les services visés à l'article 43 du décret du 4 mars 1991 relatif à l'aide à la jeunesse' et l'avis 36.413/4 donné le 24 février 2004 sur un avant-projet devenu le décret du 12 mai 2004 'relatif à l'Aide aux enfants victimes de maltraitance', *Doc. parl.*, Parl. Comm. fr., 2003-2004, n° 512/1, pp. 25-27.

8. De l'accord de la déléguée, l'article 5 sera complété par une disposition similaire à l'article 12, § 3, alinéa 1^{er}, deuxième phrase, qui prévoit que « [l]e règlement de travail encadre l'anonymisation des données, leur accessibilité et l'utilisation qui peut en être faite ».

Article 6

1. Interrogée sur la question de savoir si la volonté de l'auteur de l'avant-projet est uniquement de prévoir l'obligation de suivre une formation, sans prévoir une obligation de suivre une (autre/nouvelle) formation après un certain temps, la déléguée a indiqué :

« Les termes 'plan de formation continue' peuvent porter à confusion. Nous proposons de retirer le terme 'continu'.

Il s'agit en effet de la volonté de l'auteur. Cependant, les établissements peuvent prévoir un nombre plus important de formation pour les [membres du personnel] ».

Afin d'éviter toute ambiguïté, il convient en effet d'omettre le mot « continue ». Par ailleurs, le commentaire de l'article gagnerait à être complété avec les explications de la déléguée.

2. Le paragraphe 2, alinéa 1^{er}, prévoit que la formation doit également être prévue pour les professeurs invités ou assimilés qui ont une charge de cours d'au moins ¼ ETP dans l'établissement d'enseignement supérieur, ce qui revient à exclure de l'obligation de suivre une formation les professeurs invités ou assimilés qui ont une charge de cours de moins d'¼ ETP.

Interrogée sur la question de savoir si la règle concernant les professeurs invités ou assimilés vaut uniquement pour eux ou est également applicable aux autres travailleurs, notamment les assistants, dont la charge de cours/de travail serait inférieure à ¼ ETP, la déléguée a indiqué :

« La règle s'applique à tout membre du personnel prestant au moins ¼ ETP dans le cadre d'une charge de cours ».

Invitée par ailleurs à justifier l'exception prévue pour les professeurs invités ou assimilés ayant une charge de cours de moins d'¼ ETP au regard des articles 10 et 11 de la Constitution, la déléguée a répondu :

« Il nous a semblé qu'imposer une formation à des [membres du personnel] qui ont une charge de cours inférieure à ¼ ETP serait disproportionné par rapport au travail devant être fourni pour l'établissement. Par ailleurs, certains de ces [membres du personnel] ont une charge de cours supérieure à un ¼ ETP et bénéficieront donc de la formation ailleurs ».

Vu la volonté de l'auteur de l'avant-projet, il convient d'utiliser une terminologie plus large que celle de « professeurs invités ou assimilés », par exemple celle de « membres du personnel ».

Se pose en outre la question de la pertinence de prévoir une exception valant uniquement pour le personnel prestant « dans le cadre d'une charge de cours » et non, par exemple, pour les chercheurs ou le personnel administratif. À moins de pouvoir justifier la

limitation de l'exception au personnel prestant « dans le cadre d'une charge de cours » et de clarifier cette notion ⁸, il conviendrait de prévoir que l'ensemble des membres du personnel prestant moins d'un ¼ ETP sont exemptés de l'obligation de suivre une formation.

Pour le surplus, la justification au regard des articles 10 et 11 de la Constitution donnée par la déléguée gagnerait à être étayée, notamment au regard du nombre d'heures que comporterait la formation rendue obligatoire.

Article 7

1. Au paragraphe 2, alinéa 2, les mots « les raisons pour lesquelles il n'est pas donné suite à la plainte ainsi que, » sont redondants au regard de la phrase qui précède.

2. Par cohérence avec les articles 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, 4, § 2, 2^o, et 5, § 2, 7^o, le paragraphe 3 débutera par les mots « Lorsque des mesures provisoires » et non « Lorsque des mesures conservatoires ».

3. Le paragraphe 5 prévoit un délai maximum de trois mois entre le dépôt de la plainte et la décision des autorités académiques, tout en prévoyant une suspension du délai si la plainte est notifiée durant les périodes de congé des établissements d'enseignement supérieur.

Interrogée sur la notion de « périodes de congé des établissements d'enseignement supérieur », la déléguée a indiqué :

« Conformément à l'article 80 du décret Paysage, les établissements fixent les autres jours de suspension, à l'exception des jours fixés dans l'article 80. Ces périodes de suspension sont reprises dans le règlement des études de chaque établissement ».

Cette explication gagnerait à figurer dans le commentaire de l'article.

La déléguée a en outre indiqué que la volonté de l'auteur de l'avant-projet est que le délai soit suspendu pendant toute la période de congé, indépendamment du moment de la notification de la plainte. La disposition sera modifiée en ce sens.

4. L'articulation entre les paragraphes 2 et 5 sera revue afin de distinguer plus clairement les deux hypothèses visées ainsi que les voies de recours et délais y afférents. En particulier, il y a lieu de prévoir expressément que la décision donnant suite à une plainte doit également être communiquée sans délai à la personne mise en cause.

⁸ Se pose en effet la question de savoir si tous les assistants sont visés, notamment les assistants chargés de travaux pratiques.

Article 8

1. Les sigles « – § 1^{er}. » seront omis, étant donné que la disposition examinée contient un seul paragraphe.
2. Le commentaire de l'article indique que celui-ci poursuit un double objectif : assurer une réponse disciplinaire proportionnée et efficace à des comportements graves, tout en garantissant la sécurité juridique et les droits procéduraux des personnes concernées. Or, le dispositif est muet quant aux droits procéduraux. Il sera mis fin à cette discordance.
3. À l'alinéa 1^{er}, il est prévu que les sanctions sont « graduelles ». Dans la mesure où la réglementation applicable ne prévoit aucune échelle de sanctions, la portée du mot « graduelles » est indéterminée. Le commentaire de l'article sera complété pour éclairer ce qui est précisément envisagé au travers de l'utilisation de ce concept.
4. Indépendamment de sa formulation⁹, l'alinéa 2 est redondant avec l'article 95/4, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, en projet du décret du 7 novembre 2013 et sera dès lors omis.

Articles 11 et 13

De l'accord de la déléguée, les mots « (suivi psychologique, conseil juridique, médiation, accompagnement dans le dépôt d'une plainte) » seront omis de l'article 11 et intégrés, en substance, à l'article 13, § 1^{er}.

Article 12

1. Au paragraphe 1^{er}, 4^o, la section de législation n'aperçoit pas l'utilité des termes « ou a des répercussions au-delà d'un seul pôle académique », ce cas de figure semblant de toute façon compris dans le début de la phrase, qui prévoit l'hypothèse dans laquelle « la situation implique plusieurs établissements ».

La disposition sera réexaminée en conséquence.

2. Interrogée, à propos du paragraphe 3, alinéa 1^{er}, deuxième phrase, sur ce qu'il y a lieu d'entendre par l'accessibilité et l'utilisation qui peut être faite des données, la déléguée a précisé que les données ne peuvent être connues et utilisées que par les membres de la cellule d'écoute et d'accompagnement et que les données, lorsqu'elles ont été rendues anonymes, peuvent servir au Pôle académique à des fins statistiques. Ainsi, un étudiant qui viendrait consulter la cellule ne verra pas son identité utilisée par le Pôle, mais celui-ci aura connaissance notamment du nombre et du type de plaintes, ainsi que de l'établissement d'origine de l'étudiant.

⁹ Voir les observations particulières sous l'article 22 de l'avant-projet (article 95/4 en projet du décret du 7 novembre 2013).

Ces explications gagneraient à figurer dans le commentaire de l'article 12 et, vu l'observation 8 formulée sous l'article 5, dans le commentaire de l'article 5.

Article 14

Invitée à expliciter la situation visée par cet article et, notamment, dans quels cas la cellule d'écoute et d'accompagnement ou le point de contact harcèlement n'aurait pas connaissance de la personne concernée par les échanges et comment il est possible de collaborer au suivi d'un dossier sans avoir cette connaissance, la déléguée a indiqué :

« Les cellules d'écoute et d'accompagnement peuvent alerter le PCH sur des situations vécues dans son établissement et envisager des mesures de protection globale d'une classe par exemple, sans nommer l'étudiant ».

La déléguée a en outre précisé que les données à caractère personnel ne seront pas transmises entre les cellules d'écoute et d'accompagnement et les points de contact harcèlement.

Ces explications gagneraient à figurer dans le commentaire de l'article.

Par ailleurs, la notion de « personne concernée », qui est utilisée à deux reprises, mais sans doute dans un sens différent (personne plaignante, puis personne mise en cause), sera clarifiée.

Enfin, au vu des éléments communiqués par la déléguée, se pose la question de la pertinence de l'intitulé actuel du chapitre IV « Échange et protection des données ». L'auteur de l'avant-projet vérifiera s'il ne serait pas opportun de le modifier afin d'éviter tout doute quant à la portée de la disposition examinée.

Article 15

De l'accord de la déléguée, l'alinéa 2 visera la mise en réseau des points de contact harcèlement « et des cellules d'écoute et d'accompagnement ».

Article 16

1. De l'accord de la déléguée, au paragraphe 2, alinéa 1^{er}, 2^o, il convient de renvoyer non à l'article 4, § 2, 2^o, mais à l'article 4, § 2, 1^o, c).

2. Au paragraphe 2, alinéa 1^{er}, 4^o, il sera renvoyé à l'article 13, § 2, 7^o, et non à l'article 13, § 2, 8^o, inexistant.

3. De l'accord de la déléguée, au paragraphe 2, alinéa 2, il convient de renvoyer non à la mission d'évaluation visée à l'alinéa 1^{er}, 4^o, mais à la mission d'évaluation « visée à l'alinéa 1^{er}, 5^o ».

4. Dans son avis 53.982/2/V¹⁰, la section de législation a indiqué :

« Il n'appartient pas au législateur décentralisé comme le fait l'article 37 de l'avant-projet de reproduire certaines des missions du Centre interfédéral, institution créée par cet accord de coopération. Il convient dès lors d'abroger l'article 37 du décret du 12 décembre 2008. Si la Communauté française entendait à l'avenir voir le Centre effectuer certaines missions autres que celles qui lui sont déjà attribuées par l'accord de coopération, celles-ci ne pourraient être consacrées que par la voie d'une modification de cet accord ».

Ainsi, il n'est pas possible de prévoir par décret qu'un représentant d'Unia siège au sein du comité de suivi, sauf à prévoir le caractère facultatif de cette participation et son absence d'impact sur le fonctionnement du comité de suivi lorsque le représentant d'Unia n'est pas présent. La disposition examinée sera revue à la lumière de cette observation.

5. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a été créé par la loi du 16 décembre 2002 'portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes'. Il s'agit ainsi d'un organe relevant de la compétence de l'autorité fédérale. Par conséquent, afin de respecter le principe d'autonomie qui régit les relations entre l'autorité fédérale, les communautés et les régions et qui s'oppose, en règle, à ce qu'une autorité impose à une autre de prendre part aux politiques qu'elle mène, il convient de prévoir, à défaut d'un accord de coopération¹¹, que la participation de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes soit facultative et que l'absence du représentant de cet Institut ne fasse pas obstacle au fonctionnement du comité de suivi. Le paragraphe 3 sera revu à la lumière de cette observation.

6. Le paragraphe 4 prévoit que le comité de suivi adopte son règlement d'ordre intérieur à la majorité des membres présents dans les trois mois de son installation.

À cet égard, il y a lieu de rappeler que l'attribution d'un pouvoir réglementaire à une instance qui n'est pas politiquement responsable devant une assemblée démocratiquement élue n'est en principe pas admissible dès lors qu'elle porte atteinte au principe de l'unité du pouvoir réglementaire et à celui de la responsabilité politique des ministres. Une telle délégation ne peut être justifiée que lorsqu'il s'agit de mesures ayant une portée limitée et technique.

Par conséquent, un règlement d'ordre intérieur ne peut en principe énoncer que des dispositions pratiques portant sur le mode de fonctionnement de l'organe concerné, et ne peut renfermer des dispositions importantes comme des règles portant sur des incompatibilités ou des règles essentielles relatives à la prise de décisions ou au fonctionnement de l'organe concerné, ou des règles portant sur des droits ou obligations de tiers¹².

¹⁰ Avis 53.982/2/V donné le 12 septembre 2013 sur un avant-projet devenu le décret du 5 décembre 2013 'modifiant le décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination', *Doc. parl.*, Parl. Comm. fr., 2013-2014, n° 561/1, pp. 9-16.

¹¹ Voir l'avis 44.710/2 donné le 7 juillet 2008 sur un avant-projet devenu le décret du 6 novembre 2008 'relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination', *Doc. parl.*, Parl. w., 2008-2009, n° 842/1, pp. 30-35.

¹² Voir notamment l'avis 76.570/2 donné le 4 juillet 2024 sur un projet devenu l'arrêté royal du 25 juillet 2024 'relatif au conseil fédéral de police', l'avis 74.123/1 donné le 4 octobre 2023 sur un avant-projet devenu l'ordonnance du 23 novembre 2023 'portant transformation, réorganisation et changement de dénomination de

Par conséquent, si l'intention était que de tels éléments figurent dans le règlement d'ordre intérieur envisagé, ceux-ci n'y auraient pas leur place.

7. Interrogée sur les données à caractère personnel dont il est question au paragraphe 5 et invitée, le cas échéant, à justifier du respect du principe de légalité consacré par l'article 22 de la Constitution, la déléguée a indiqué :

« Il s'agit des données pouvant déterminer le nombre de cas, par établissement, sans que ces données puissent permettre d'identifier les personnes concernées puisqu'un traitement d'anonymisation des données sera mis en place par l'Administration avant communication/utilisation des données par le comité de suivi. Il y a donc bien une protection de la vie privée des personnes au sens de l'article 22 de la Constitution » .

Par souci de sécurité juridique, le paragraphe 5 sera précisé dans le sens indiqué par la déléguée.

Article 18

1. Vu la formulation du paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, à savoir « une subvention d'1.166.596,20 euros est allouée par le Gouvernement à chaque établissement d'enseignement supérieur », la déléguée a été interrogée sur la question de savoir si l'intention est que cette subvention soit allouée à chaque établissement d'enseignement supérieur ou pour l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur. Elle a répondu que le montant sera réparti entre les établissements d'enseignement supérieur selon le nombre d'étudiants finançables de l'année académique précédente. La disposition sera modifiée en ce sens.

2. Interrogée sur ce point, la déléguée a indiqué que la volonté de l'auteur de l'avant-projet est de lier l'octroi de la subvention au minimum d'ETP mentionné au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}. Cette disposition sera adaptée pour refléter cette intention.

3. Interrogée, à propos du paragraphe 1^{er}, sur les raisons pour lesquelles aucun mécanisme d'indexation n'est prévu, contrairement à ce qui est le cas pour le paragraphe 2, la déléguée a indiqué :

« L'indexation est bien prévue à l'article 17, en ce compris pour les ETP prévu à l'article 18 (PCH) ».

Si, certes, l'article 17 prévoit une indexation du montant de 2.000.000 euros et indique que ce financement est réparti selon les modalités fixées à l'article 18, le paragraphe 1^{er} de cette disposition attribue un montant fixe pour permettre aux établissements d'enseignement supérieur de subvenir aux frais de personnel du point de contact harcèlement, sans prévoir une indexation de ce montant fixe. Partant, vu leur formulation respective, l'indexation du montant

l'Agence bruxelloise pour l'Accompagnement de l'Entreprise en Agence bruxelloise pour l'Entrepreneuriat', observation 13, *Doc. parl.*, Parl. Rég. Brux.-Cap., 2023-2024, n° A- 778/1, pp. 49-59 et l'avis 52.675/VR donné le 5 février 2013 sur un avant-projet devenu la loi du 19 janvier 2014 'portant assentiment à l'accord de coopération du 12 juin 2013 visant à créer un Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations', observation 18, *Doc. parl.*, Sénat, 2012-2013, n° 5-2137/1, pp. 25-43.

de 2.000.000 euros visé à l'article 17 n'entraîne pas une indexation « automatique » du montant prévu à l'article 18, § 1^{er}, alinéa 1^{er}. Afin que ce montant soit indexé, il convient de prévoir une disposition spécifique à cette fin. La disposition examinée sera complétée à la lumière de cette observation.

4. Le paragraphe 1^{er}, alinéa 2, permet aux établissements d'enseignement supérieur de « mutualiser leurs moyens financiers afin d'engager des personnes à temps plein réparties dans des établissements d'enseignement supérieur géographiquement proches et dépendant ou non de pouvoirs organisateurs différents ».

La section de législation n'aperçoit pas clairement la manière dont cette mutualisation s'articule avec le dispositif de point de contact harcèlement prévu à l'article 5, dont il semble résulter que le point de contact se trouve au sein d'un établissement¹³.

La disposition sera réexaminée en conséquence et le commentaire de l'article à tout le moins complété à cet égard.

Articles 19, 21 et 25

Interrogée, à propos des articles 19, 2^o, 21, 2^o, et 25, 2^o, sur l'utilité des mots « perçus sur cette période », la déléguée a indiqué :

« Les prélèvements se font sur l'année N mais le calcul du montant à prélever se fait sur le nombre d'étudiant de l'année N-1. Ce calcul sera effectué par l'administration, qui déduira ce montant du montant auquel l'établissement pourra prétendre l'année N ».

Il en ressort que les mots « perçus sur cette période » sont inutiles et source de confusion. Ils seront par conséquent omis.

Article 22

1. Indépendamment du fait qu'il n'est pas correct d'indiquer que c'est la peine disciplinaire qui est constitutive d'une faute grave¹⁴, la section de législation s'interroge sur la qualification d'exclusion définitive « pour faute grave » prévue à l'article 95/4 en projet du décret du 7 novembre 2013 et sur ses conséquences, en matière de refus d'inscription ultérieure d'une telle exclusion définitive.

Actuellement, selon l'article 96, § 1^{er}, 4^o, du décret du 7 novembre 2013, les autorités d'un établissement d'enseignement supérieur peuvent refuser l'inscription d'un étudiant qui a fait l'objet dans les trois années académiques précédentes d'une mesure

¹³ Voir notamment l'article 5, § 1^{er}, alinéa 2, qui précise que le point de contact harcèlement est « l'interlocuteur local pour toute victime, témoins, tiers et personne mise en cause au sein de son établissement » et l'alinéa 5, qui interdit qu'un membre de la direction « de l'établissement » puisse être désigné comme point de contact harcèlement.

¹⁴ Il conviendrait plutôt d'écrire que « l'exclusion définitive pour des faits de harcèlement [...] ou de discrimination constitue une exclusion définitive pour faute grave ».

d'exclusion d'un établissement d'enseignement supérieur pour faute grave. Il s'agit d'une possibilité et non d'une obligation.

En revanche, l'article 95/4 en projet prévoit un refus d'inscription automatique pour tout étudiant qui aurait fait l'objet dans les trois années académiques précédentes d'une mesure d'exclusion pour des faits de harcèlement, de violences sexistes ou sexuelles ou de discrimination.

L'articulation entre l'article 95/4 en projet et l'article 96, § 1^{er}, 4^o, du décret du 7 novembre 2013 n'est toutefois pas prévue, ce qui est source d'insécurité juridique, puisque dans les deux hypothèses, il s'agirait d'une exclusion définitive pour faute grave.

Par ailleurs, l'article 95/4 en projet, qui enlève aux autorités académiques tout pouvoir discrétionnaire d'accepter un tel étudiant, prive celui-ci de toute possibilité de suivre un enseignement supérieur pendant trois ans dès lors qu'il aurait été exclu d'un établissement pour des faits de harcèlement, de violences sexistes ou sexuelles ou de discriminations, contrairement à ce qui est prévu par l'article 96, § 1^{er}, 4^o, du décret du 7 novembre 2013 pour les étudiants qui auraient été exclus définitivement pour d'autres faits considérés comme constitutifs d'une faute grave.

Il conviendra d'être en mesure de justifier cette différence de traitement au regard du principe d'égalité et de non-discrimination et compte tenu de ce que le droit à l'enseignement est un droit fondamental garanti notamment par l'article 24 de la Constitution¹⁵.

Enfin, afin d'assurer la sécurité juridique, mieux vaudrait de toute manière modifier l'article 96, § 1^{er}, du décret du 7 novembre 2013, plutôt que prévoir un nouvel article 95/4. Cette manière de procéder aurait en effet l'avantage de rendre applicable l'ensemble du régime prévu par l'article 96¹⁶.

C'est sous réserve des observations qui précèdent que sont formulées les observations suivantes.

2. Interrogée à propos de l'article 95/4, § 1^{er}, alinéa 3, en projet du décret du 7 novembre 2013, la déléguée a indiqué que l'utilisation du mot « réinscription » suppose que l'étudiant a été inscrit par le passé au sein du même établissement. Le commentaire de l'article sera complété avec cette précision.

¹⁵ Voir dans un sens similaire l'avis 57.367/2, donné le 29 avril 2015, sur un avant-projet devenu le décret du 25 juin 2015 'modifiant diverses dispositions relatives à l'enseignement supérieur', *Doc. parl.*, Parl. Comm. fr., 2014-2015, n° 131/1, pp. 75-103, observation sous l'article 41.

¹⁶ Obligation pour les autorités académiques de motiver leur décision et d'indiquer la procédure dans le règlement des études, délai de notification de la décision de refus d'inscription, indication des modalités d'exercice des droits de recours dans la notification, procédure de recours interne à prévoir dans le règlement des études, délai pour statuer et conséquence de son non-respect *etc.*

3. Les mots « [c]e refus d'inscription » figurant à l'article 95/4, § 1^{er}, alinéa 4, en projet du décret du 7 novembre 2013 prêteraient moins à confusion si les alinéas 3 et 4 étaient fusionnés.

En tout état de cause, cet alinéa 4 sera revu afin de clarifier les conditions dans lesquelles un tel refus de réinscription peut être adopté par l'établissement d'enseignement supérieur.

4. Par cohérence avec l'article 7, § 5, alinéa 2, de l'avant-projet, l'article 95/4, § 1^{er}, alinéa 5, en projet gagnerait à prévoir que la décision, qu'il y aurait lieu de préciser, mentionne également les voies de recours disponibles.

5. Interrogée, à propos de l'article 95/4, § 4, en projet, sur l'utilité de récolter, le cas échéant, les données concernant le sexe de l'étudiant, la déléguée a indiqué :

« Nous reconnaissons que cette donnée n'est pas nécessaire, compte tenu de l'avis de l'APD. Cette modification nécessitant de modifier également d'autres articles du Décret Paysage, et donc d'organiser à nouveau des concertations puisque nous toucherions à d'autres catégories d'étudiants (comme les étudiants reconnus coupable d'une fraude), il a été décidé de modifier dans un second temps le Décret Paysage afin d'uniformiser les dispositions ».

Cette explication ne permet pas de justifier l'insertion, par la disposition examinée, de la possibilité de récolter la donnée liée au sexe de l'étudiant. Par conséquent, la disposition examinée sera revue pour ne plus prévoir la collecte de cette donnée.

6. De l'accord de la déléguée, vu le principe de minimisation des données, l'article 95/4, § 4, alinéa 1^{er}, en projet sera modifié pour prévoir que les données sont transmises au commissaire/délégué du Gouvernement ou bien dans les cinq jours ouvrables de l'expiration de l'éventuel délai de recours si aucun recours n'est introduit ou bien dans les cinq jours ouvrables de la notification de la décision qui, sur recours, conclut à l'exclusion définitive. L'alinéa 2 sera modifié en conséquence.

7. Dans son avis 65.514/2¹⁷, la section de législation a indiqué, à propos d'une disposition similaire :

« L'article 95/2 en projet prévoit que les établissements d'enseignement supérieur transmettent les noms des fraudeurs au commissaire ou délégué du Gouvernement, lequel, 'après vérification du respect de la procédure et de la réalité de la fraude', transmet ces noms à l'ARES. La question se pose de savoir quelle est exactement la portée de la vérification ainsi effectuée et, surtout, quelles sont les conséquences si, après vérification, les commissaires et délégués du gouvernement considèrent que la procédure n'a pas été respectée ou que la fraude n'est pas avérée : la décision de refus d'inscription ou d'exclusion prononcée par l'établissement est-elle annulée ? Les établissements sont-ils amenés à réexaminer le dossier ou la vérification

¹⁷ Avis 65.514/2 donné le 3 avril 2019 sur un avant-projet devenu le décret du 3 mai 2019 'portant diverses mesures relatives à l'Enseignement supérieur et à la Recherche', *Doc. parl.*, Parl. Comm. fr., 2018-2019, n° 822/1, pp. 49-67.

par le commissaire ou le délégué du Gouvernement implique-t-elle qu'il peut prendre une décision qui se substitue à celle de l'établissement ? ».

Interrogée sur ce point à propos de l'article 95/4, § 4, alinéa 3, en projet, la déléguée a indiqué :

« Le contrôle opéré par les Commissaires et Délégués s'en tient au respect de la procédure. Si les Commissaires ou Délégués considèrent que cette procédure n'a pas été respectée, l'établissement est amené à réexaminer le dossier sur la base des griefs des Commissaires et Délégués ».

Par souci de sécurité juridique, le dispositif sera complété en ce sens.

8. De l'accord de la déléguée, l'article 95/4, § 5, en projet renverra plus précisément à l'article 106/21, § 1^{er}. Par ailleurs, le mot « définitive » sera ajouté après le mot « exclusion ».

9. Interrogée, à propos de l'article 95/4, § 6, en projet, sur la manière dont les établissements d'enseignement supérieur seront informés de l'inscription de la personne sur la plateforme e-paysage, étant donné que cette inscription est effectuée par les commissaires et délégués du Gouvernement, la déléguée a répondu :

« Les Commissaires et Délégués du Gouvernement confirment à l'établissement l'inscription lorsqu'elle est effective ».

Le dispositif sera complété en ce sens.

10. L'article 95/4, § 6, en projet se lit comme suit :

« Les établissements d'enseignement supérieur notifient sans délai aux personnes concernées leur inscription sur la plateforme e-paysage et indiquent les modalités d'exercice des droits de recours. Ces modalités sont reprises dans le règlement général des études ».

Interrogée sur ce qu'il y a lieu d'entendre par « les modalités d'exercice des droits de recours », la déléguée a répondu :

« L'inscription sur la plateforme ne se fait qu'à l'issue des délais des éventuels recours en interne à l'établissement. Ceux-ci sont suspensifs. L'étudiant peut, à la suite de son inscription sur la plateforme, introduire un recours au CE ».

Invitée à préciser sa réponse, la déléguée a indiqué :

« Les établissements doivent bien indiquer à l'étudiant les modalités d'exercice des droits de recours internes, s'ils existent, et le recours auprès du Conseil d'État ».

Si telle est bien la volonté de l'auteur de l'avant-projet, le dispositif sera complété pour préciser que les éventuels recours internes à l'établissement d'enseignement supérieur sont suspensifs, en ce compris à l'égard de l'établissement qui a pris la décision.

Il ressort par ailleurs de la seconde réponse de la déléguée que l'indication par les établissements d'enseignement supérieur des modalités d'exercice des droits de recours a une vocation générale et non limitée à l'inscription des personnes concernées sur la plateforme e-paysage. Elle trouverait dès lors mieux sa place à la suite du paragraphe 1^{er}, le paragraphe 6 subsistant afin de préciser que les établissements d'enseignement supérieur notifient sans délai aux personnes concernées leur inscription sur la plateforme e-paysage.

Il conviendrait par ailleurs d'être plus précis sur ce que les établissements seraient tenus de mentionner concernant les modalités d'exercice des droits de recours, à tout le moins dans le commentaire de l'article 18.

11. En prévoyant que les commissaires et délégués du Gouvernement doivent constater la régularité de la procédure avant tout encodage sur la plateforme e-paysage, l'article 95/4, § 4, alinéa 3, en projet implique un traitement de données à caractère personnel allant au-delà des données visées à l'article 95/4, § 4, alinéa 1^{er}, en projet.

L'organisation d'un traitement de données à caractère personnel implique le respect du principe de légalité imposé par l'article 22 de la Constitution.

Ainsi que l'a rappelé l'Assemblée générale de la section de législation dans son avis 68.936/AG donné le 7 avril 2021,

« [c]onformément à l'article 22 de la Constitution, tout traitement de données à caractère personnel et, plus généralement, toute atteinte au droit à la vie privée, sont soumis au respect d'un principe de légalité formelle ¹⁹.

En réservant au législateur compétent le pouvoir de fixer dans quels cas et à quelles conditions il peut être porté atteinte au droit au respect de la vie privée, l'article 22 de la Constitution garantit à tout citoyen qu'aucune ingérence dans l'exercice de ce droit ne peut avoir lieu qu'en vertu de règles adoptées par une assemblée délibérante, démocratiquement élue. Une délégation à un autre pouvoir n'est toutefois pas contraire au principe de légalité, pour autant que l'habilitation soit définie de manière suffisamment précise et porte sur l'exécution de mesures dont les 'éléments essentiels' sont fixés préalablement par le législateur ²⁰.

Par conséquent, les 'éléments essentiels' des traitements de données à caractère personnel doivent être fixés dans la loi elle-même. À cet égard, la section de législation considère que, quelle que soit la matière concernée, constituent, en principe, des 'éléments essentiels' les éléments suivants : 1°) les catégories de données traitées ; 2°) les catégories de personnes concernées ; 3°) la finalité poursuivie par le traitement ; 4°) les catégories de personnes ayant accès aux données traitées ; et 5°) le délai maximal de conservation des données » ²¹.

¹⁸ Voir l'avis 65.514/2.

¹⁹ Note de bas de page 174 de l'avis cité : Déjà invoqué plus avant, numéros 70 et s.

²⁰ Note de bas de page 175 de l'avis cité : Jurisprudence constante de la Cour constitutionnelle : voir notamment C.C., 18 mars 2010, n° 29/2010, B.16.1 ; C.C., 20 février 2020, n° 27/2020, B.17.

²¹ Avis 68.936/AG donné le 7 avril 2021 sur un avant-projet devenu la loi du 14 août 2021 'relative aux mesures de police administrative lors d'une situation d'urgence épidémique', *Doc. parl.*, Chambre, 2020-2021,

Par conséquent, l'avant-projet doit être complété afin de prévoir les éléments essentiels des traitements de données qui seront effectués en vue de la vérification du respect de la procédure de sanction par les établissements d'enseignement supérieur suite à toute forme de harcèlement, de violence sexiste et sexuelle ou de discrimination ²².

Article 24

Interrogée sur les données à caractère personnel mises à disposition, la déléguée a indiqué :

« Il s'agit des mêmes données à caractère personnel reprises pour les étudiants reconnus d'une fraude à savoir : Le nom, le prénom et le sexe de l'étudiant ainsi sanctionné, ainsi que la date, le lieu, le pays de naissance ».

Afin de respecter le principe de légalité consacré par l'article 22 de la Constitution, le dispositif sera complété avec la mention de ces données à caractère personnel, à l'exclusion de la donnée relative au sexe de l'étudiant, vu l'observation 5 formulée sous l'article 22.

OBSERVATIONS FINALES ET DE LÉGISTIQUE

1. L'avant-projet, en ce compris l'exposé des motifs et le commentaire des articles, sera minutieusement relu pour en enlever les coquilles ²³ et erreurs de formulation ²⁴ et d'orthographe ²⁵ ainsi que pour assurer la cohérence du dispositif au niveau de sa formulation ²⁶.

²² n° 55-1951/001, p. 119, observation 101. Voir aussi C.C., 10 mars 2022, n° 33/2022, B.13.1 ; C.C., 22 septembre 2022, n° 110/2022, B.11.2 ; C.C., 1^{er} juin 2023, n° 84/2023, B.16.9.

²² Voir également l'avis 13/2026 de l'Autorité de protection des données donné le 2 février 2026.

²³ Il y a ainsi lieu de relever, à titre non exhaustif, pour l'article 1^{er}, qu'un c) est présent au 1^o alors que ce point ne comporte aucun a) et b), qu'au 2^o, il y a lieu de remplacer les mots « s plaintes » par « des plaintes » ou encore qu'un 6^o est présent, sans texte le suivant et alors que le dispositif semble se limiter à deux points ; pour l'article 2, qu'aucun 2^o ni 12^o n'est présent dans le dispositif ; pour les articles 19, 2^o, et 25, 2^o, que l'intitulé du décret examiné n'est pas repris mot à mot ; et, pour l'article 22, qu'aucun paragraphe 3 en projet n'est prévu par cette disposition.

²⁴ Ainsi, à titre non exhaustif, à l'article 4, § 2, 1^o, c), il conviendrait de remplacer le mot « balises » par le mot « exigences » ; aux articles 5, § 3, et 13, § 3, il conviendrait d'écrire « assure la formation continue » (et non « s'engage à assurer la formation continue ») ; et, à l'article 7, § 5, alinéa 2, il conviendrait d'écrire « L'établissement communique sans délai la décision prise à la personne plaignante [...] ». De même, à l'article 95/4, § 4, alinéa 2, en projet, il conviendrait de remplacer les mots « l'éventuel délai de recours à la décision » par les mots « l'éventuel délai de recours ouvert à l'encontre de la décision ».

²⁵ À titre non exhaustif, à l'article 5, § 3, et à l'article 13, § 3, il convient d'écrire « visés à », s'agissant des contenus de formation et de compétences et à l'article 16, § 4, alinéa 2, il y a lieu de remplacer les mots « La comité » par « Le comité ».

²⁶ Ainsi, à titre non exhaustif, les articles 19, 2^o, et 21, 2^o, devraient être uniformisés quant à la féminisation ou non du mot « Délégués ». De même, à l'article 95/4, § 4, alinéa 3, en projet, l'usage des mots « elles et ils » sera évité dès lors qu'il s'agit de faire référence aux mêmes personnes.

2. En outre, lorsque l'avant-projet entend modifier des textes existants, il convient d'indiquer les modifications antérieures qui sont encore en vigueur des parties pertinentes de ce texte²⁷.

LE GREFFIER

LE PRÉSIDENT

Charles-Henri VAN HOVE

Patrick RONVAUX

²⁷ *Principes de technique législative - Guide de rédaction des textes législatifs et réglementaires*, www.conseildetat.be, onglet « Technique législative », recommandations 113 et s.