

---

**PARLEMENT**  
DE LA  
**COMMUNAUTÉ FRANÇAISE**

SESSION 2025-2026

---

28 MAI 2026

---

**PROJET DE DÉCRET<sup>1</sup>**

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

---

**TEXTE ADOPTÉ PAR LA COMMISSION**

DU BUDGET, DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DES BÂTIMENTS SCOLAIRES

---

---

<sup>1</sup> Voir doc. 250 (2025-2026) n°1 à n°3.

## **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, qui doit être à la fois virtuel et physique ;
- 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.

Les personnes chargées de traiter les plaintes et les signalements démontrent qu'ils disposent 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. 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 mise en œuvre de mesures réparatrices adaptées à la situation vécue par la victime et à la prévention de la récurrence ;
- 5° accompagner dans le cadre d'une médiation ;

- 6° accompagner dans les démarches vis-à-vis des autorités académiques qui relèvent ou non des établissements affiliés au pôle académique ;
- 7° accompagner dans une procédure de dépôt de plainte auprès d'instances externes ;
- 8° 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.

Le 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 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.