

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 s 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 DGESVR, 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 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 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,

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Degryse', with a stylized, flowing script.

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

Avant-projet de décret rectificatif 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

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.

Avant-projet de décret rectificatif 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

Commentaires des articles

Chapitre 1er – Dispositions générales et définitions

Art. 1er – 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 étudiante 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.

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.

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

Art. 3 – Cet article balise le périmètre d'action des établissements.

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 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 3^{ème} 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

L'expertise spécifique des personnes contact genre en matière d'égalité de genre et de lutte contre toutes les formes de harcèlement, de violences sexistes et sexuelles ou de discriminations justifie leur implication structurelle et formalisée dans l'élaboration de ces plans et dans leur suivi. Ceci semble d'autant plus important pour la cohérence des futurs plans stratégiques dans la mesure où la mission de sensibilisation des personnes contact genre leur attribue un rôle dans l'adoption et la mise en œuvre d'une feuille de route ou d'un plan d'actions par établissement concernant les politiques de genre à mener. Une collaboration doit être prévue entre le Point de contact harcèlement et la personne contact genre. Il appartient à l'établissement de définir dans quel cas la collaboration est nécessaire.

Les organismes indépendants compétents tel UNIA et l'Institut pour l'Egalité des femmes et des hommes, les associations ou des organisations de la société civile, le Mouvement contre le Racisme, l'Antisémitisme et la Xénophobie ou le 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.

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 422bis et 458bis du Code pénal) où le secret peut être divulgué (par exemple, en cas de danger imminent pour la personne concernée ou pour autrui).

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.

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.

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.

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 le harcèlement, les violences sexistes et sexuelles et les 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 422bis et 458bis du Code pénal) où le secret peut être divulgué (par exemple, en cas de danger imminent pour la personne concernée ou pour autrui).

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 – Échange et protection des données

Art. 14 – Cet article fixe les échanges autorisés entre le point de contact harcèlement et les membres des cellules d'écoute et d'accompagnement.

Chapitre V – Missions particulières

Art. 15 – Cet article n'appelle pas de commentaire.

Chapitre V – Comité de suivi

Art. 16 - Cet article fixe les missions et la composition du Comité de suivi.

Chapitre VII – Financement

Art. 17 – Cet article rend organiques les moyens consacrés à la mise en œuvre du dispositif et prévoit l'indexation y lié.

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 détermine aussi les modalités de contrôle de ces subventions.

Cet article fixe également le financement structurel alloué à la DGESVR.

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

Art. 24 - 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. 25 - 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.