

Avis n° 269 en date du 23 mars 2021

# Renforcer le cadre légal pour lutter contre le harcèlement dans l'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles

## Contenu

<b>1</b>	<b>Compétences concernées</b> .....	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Contexte</b> .....	<b>1</b>
<b>3</b>	<b>Cadre légal et procédures existantes</b> .....	<b>2</b>
3.1	<i>Les comportements de harcèlement, au sens du décret du 12 décembre 2008</i> .....	2
3.2	<i>La responsabilité extra-contractuelle en droit civil</i> .....	3
3.3	<i>Le harcèlement et la violence, au sens du code pénal</i> .....	3
<b>4</b>	<b>Constats issus de l'analyse du cadre juridique</b> .....	<b>4</b>
4.1	<i>Tous·tes les étudiant·e·s ne bénéficient pas du même degré de protection</i> .....	4
4.2	<i>Le cadre actuel ne prévoit aucune procédure spécifique</i> .....	4
4.3	<i>En matière de harcèlement discriminatoire, la notion de répétition n'est pas conforme à la Directive européenne</i> .....	5
<b>5</b>	<b>Avis d'Unia</b> .....	<b>5</b>
<b>6</b>	<b>Recommandations</b> .....	<b>6</b>
6.1	<i>Recommandations quant au contenu du cadre légal</i> .....	6
6.2	<i>Recommandations pour assurer l'efficacité du cadre légal</i> .....	7
<b>7</b>	<b>Conclusion</b> .....	<b>9</b>
<b>8</b>	<b>Références légales</b> .....	<b>9</b>
<b>9</b>	<b>Contacts Unia</b> .....	<b>9</b>

## 1 Compétences concernées

Enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles (universités, hautes écoles, écoles supérieures des arts) et enseignement de promotion sociale.

## 2 Contexte

Unia formule cet avis en réponse à une demande de la Ministre de l'enseignement supérieur et de la promotion sociale, Madame Glatigny<sup>1</sup>.

L'avis d'Unia a été sollicité sur deux points :

- Instauration d'un cadre légal s'appliquant spécifiquement aux étudiant·e·s inscrit·e·s dans l'enseignement supérieur en matière de violence et de harcèlement, notamment discriminatoire, à l'instar de celles relevant du Code du bien-être au travail et s'appliquant aux travailleurs ;
- Inscription d'une mention en faveur d'un engagement vis-à-vis de la lutte contre la violence et le harcèlement dans les textes définissant la politique éducative et les règlements généraux des études telle celle relative à l'enseignement supérieur inclusif.

En tant qu'institution nationale des droits humains (INDH - B) et organe de promotion de l'égalité, Unia défend l'égalité et lutte contre les discriminations sur base de 17 critères de discriminations dont la couleur de peau, l'origine nationale ou ethnique, les convictions philosophiques ou religieuses, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle (liste complète ici : <https://www.unia.be/fr/a-propos-dunia>). Unia n'est pas compétent pour le critère du genre, qui relève de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, ni pour le critère de la langue. Unia est également reconnu organe de protection, de promotion et de monitoring au titre de l'article 33.2 de la Convention des Nations-Unies sur le droit des personnes handicapées.

En matière de harcèlement dans l'enseignement supérieur, Unia reçoit relativement peu de dossiers. Durant les 5 dernières années, 27 dossiers ont concerné tant les relations entre étudiant·e·s qu'avec les enseignants, dont 8 ont été qualifiés de harcèlement/d'intimidation lors de leur enregistrement. Parmi ces situations de harcèlement, 5 ont été considérées comme fondées ou comme permettant de présumer l'existence d'une discrimination suite à notre analyse. Lorsqu'une situation est portée à sa connaissance, Unia analyse la situation au regard des législations antidiscrimination. Selon les éléments du dossier et la demande formulée par le ou la requérant·e, Unia prend contact avec l'autre partie afin d'entendre sa version des faits. Dans un cas de harcèlement, Unia peut agir en conseil et en soutien de la personne victime. Avec l'accord de la victime, Unia peut prendre contact avec l'institution pour lui rappeler son rôle dans la prévention et demander la cessation du harcèlement. Le cas échéant, Unia peut entamer des démarches en justice.

Le nombre de dossiers reçus par Unia doit être considéré avec prudence puisqu'il n'est que la partie émergée de l'iceberg. Toute personne victime de harcèlement ou de discrimination n'est pas forcément consciente qu'elle est victime de ce type de faits, ou que ceux-ci sont punissables par la loi. De plus, souvent, Unia n'est pas le premier interlocuteur auquel s'adresse un·e étudiant·e victime de harcèlement discriminatoire : certains faits sont déjà pris en charge par les structures existantes, d'autres sont relayés via les Conseils étudiants ou via des services juridiques qui s'adressent aux étudiant·e·s comme les services Droits des Jeunes, la Fédération des étudiants francophones, Infor Jeunes,... Ainsi, le champ de compétence d'Unia semble méconnu des étudiant·e·s, à quoi s'ajoute un autre frein important : la crainte de représailles.

Dans l'enseignement supérieur, le harcèlement et la violence peuvent survenir :

---

<sup>1</sup> Courrier de la Ministre Glatigny adressé à Unia le 10/02/21.

- (1) Entre étudiant·e-s, que cela se produise dans le cadre des activités d'apprentissage, de la vie estudiantine ou en ligne ;
- (2) D'un·e membre du personnel envers un·e étudiant·e, qu'il s'agisse du personnel académique, du personnel de recherche, administratif ou autre ;
- (3) Du fait d'un tiers dans le cadre d'un stage ;
- (4) Du fait d'un tiers à l'égard d'un étudiant dans l'enceinte de l'établissement ou sur le campus ;
- (5) D'un·e étudiant·e envers un membre du personnel, quel qu'il soit ;
- (6) Entre membres du personnel.

Les situations dans lesquelles un membre du personnel est victime (situations 5 et 6) et sur le lieu de stage (3) relèvent de la législation sur le bien-être au travail, qui encadre les procédures et l'intervention de tiers, qu'il s'agisse de harcèlement discriminatoire ou non.

Cet avis se concentre donc sur les situations où l'étudiant·e est victime d'une forme de harcèlement ou de violence de la part soit d'un·e ou plusieurs autres étudiant·es, soit d'un·e ou plusieurs membres du personnel, dans tous les lieux ou activités liés à l'enseignement.

### 3 Cadre légal et procédures existantes

En l'état actuel des législations, si un·e étudiant·e est victime de harcèlement ou de violence, il·elle peut se référer, d'un point de vue disciplinaire, aux dispositions et procédures reprises dans les règlements généraux des études des différents établissements d'enseignement supérieur. Le recensement des procédures annexé à la demande d'avis reçue par votre cabinet démontre que les établissements d'enseignement supérieur n'ont pas attendu la mise en place d'un cadre juridique pour proposer à leurs étudiant·e-s des services d'écoute, de médiation, des procédures de recadrage, voire même d'enquête en leur sein. En cas de faits avérés, les établissements peuvent lancer une procédure disciplinaire telle que prévue dans la plupart des règlements généraux des études. Les personnes désignées pour ces tâches varient d'un établissement à l'autre : service social, étudiant·e-s-relais, coordinateur·trice-s de section, équipe rectorale, ... Les établissements d'enseignement supérieur mettent également déjà en place des actions de sensibilisation. Cependant, les procédures varient d'un établissement à l'autre et actuellement, rien n'oblige un établissement à en mettre en place (certains n'en ont pas).

Outre les procédures propres à chaque établissement et à son RGE, d'un point de vue légal, en cas de harcèlement, le cadre à mobiliser peut-être :

- Soit celui du harcèlement discriminatoire, tel que repris dans le décret du 12 décembre 2008 ;
- Soit celui du harcèlement au sens du Code pénal ;
- Soit les dispositions générales du Code civil concernant la responsabilité extracontractuelle, sur la base de l'article 1382 du Code civil.

#### 3.1 Les comportements de harcèlement, au sens du décret du 12 décembre 2008

Au sens du décret du 12 décembre 2008<sup>2</sup>, le harcèlement est, en matière d'enseignement, défini comme suit :  
« Article 16. – Pour l'application du présent chapitre, on entend par : 1° « Harcèlement » : les conduites indésirables, abusives et répétées, se traduisant notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes et des écrits unilatéraux, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un bénéficiaire de l'enseignement visé à l'article 17, ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;

---

<sup>2</sup> [https://www.gallilex.cfwb.be/document/pdf/33730\\_000.pdf](https://www.gallilex.cfwb.be/document/pdf/33730_000.pdf)

2° « *Harcèlement sexuel* » : toute forme de comportement verbal, non verbal ou corporel de nature sexuelle, se manifestant dans le domaine de l'enseignement, dont celui qui s'en rend coupable, sait ou devrait savoir, qu'il affecte la dignité de femmes et d'hommes sur les lieux où est prodigué cet enseignement »

L'article 23 du décret mentionne que le chapitre s'applique si les faits « *se manifestent dans le cadre d'un enseignement prodigué sans que le programme d'étude ne prévoie une forme de travail effectué dans l'établissement d'enseignement.* ». Si un étudiant·e effectue un travail dans l'établissement d'enseignement, alors la loi bien-être sera d'application.

Pour les formes de harcèlement et de violences discriminatoires, Unia et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes peuvent être saisis par l'étudiant·e qui en est victime, et l'accompagner dans ses démarches.

Dans ces situations, lorsque le harcèlement vient d'un membre du personnel, la crainte des représailles entraîne une réticence des étudiant·e·s à ce que des démarches soient entreprises. L'article 44 du Décret du 12 décembre 2008 prévoit un mécanisme de protection contre les représailles si une plainte a été déposée : « *Lorsqu'une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation du présent décret intervenue dans un autre domaine que celui de l'emploi, celui ou celle contre qui la plainte est dirigée ne peut prendre une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée, sauf pour des raisons qui sont étrangères à cette plainte* ». Si une mesure préjudiciable est prise, c'est à la personne qui prend la mesure de démontrer que celle-ci n'est pas en lien avec la plainte déposée à son encontre.

Le décret antidiscrimination prévoit un mécanisme de glissement de la charge de la preuve. Lorsqu'une personne victime de discrimination invoque des éléments permettant de présumer l'existence d'une discrimination, c'est à la personne mise en cause qu'il revient de démontrer qu'il n'a pas discriminé.

Enfin, il est important de noter que, dans le volet civil des législations antidiscrimination, il n'est pas nécessaire de prouver l'intention de l'auteur.

## 3.2 La responsabilité extra-contractuelle en droit civil

Dans le cas de harcèlement non discriminatoire, l'article 1382 du Code civil pourrait être mobilisé. Il s'agit d'une disposition très générale relative à la responsabilité qui prévoit l'obligation, pour une personne qui cause un dommage à autrui, de le réparer.

Si dans le cas de l'application de l'article 1382 du Code civil, l'intention de l'auteur ne doit pas être prouvée – contrairement au droit pénal –, le mécanisme de glissement de la charge de la preuve n'est pas prévu. La personne victime doit donc prouver les faits, le dommage réel, et le lien de causalité entre le fait et le dommage causé.

La mobilisation de l'article 1382 du Code civil ne prévoit pas de protection contre les représailles, ni de soutien de la victime du dommage.

## 3.3 Le harcèlement et la violence, au sens du code pénal

Le Code pénal<sup>3</sup> prévoit les peines applicables en cas de violence ou de harcèlement, qu'il soit à caractère discriminatoire ou non (les peines sont doublées si la violence ou le harcèlement sont commis sur base d'un mobile discriminatoire).

En matière pénale, il faut pouvoir prouver d'une part, l'élément matériel (le fait) et d'autre part, l'élément moral (l'intention), ce qui complique la démarche des victimes en ce qui concerne les éléments de preuve à apporter. La

---

<sup>3</sup> Voir Titre VIII dont Articles 442bis et 442ter pour le harcèlement

procédure pénale implique un dépôt de plainte auprès des services de police, une enquête,... La démarche de déposer une plainte pénale peut déjà s'avérer difficile pour l'étudiant victime de harcèlement.

Par ailleurs, l'introduction d'une procédure pénale ne prévoit pas de mécanisme de protection contre les représailles, contrairement au dispositif de la législation antidiscrimination.

## 4 Constats issus de l'analyse du cadre juridique

Le cadre juridique actuel amène à deux grands constats : tous·tes les étudiant·e·s ne bénéficient pas du même degré de protection en cas de harcèlement, et l'absence de procédure spécifique à l'enseignement supérieur freine l'effectivité des droits existants.

### 4.1 Tous·tes les étudiant·e·s ne bénéficient pas du même degré de protection

En analysant le cadre légal, Unia constate qu'aucune disposition civile, hormis la disposition très générale prévue par l'article 1382, n'encadrerait le harcèlement qui ne serait pas à caractère discriminatoire ou dans le cadre d'une relation d'emploi/de stage. Un·e étudiant·e victime de harcèlement, en l'absence de critère protégé ou en dehors du cadre d'un stage n'aurait donc, comme option, que la responsabilité extracontractuelle ou la voie pénale.

Cela crée une inégalité dans la protection dont peuvent bénéficier les étudiant·e·s . Premièrement, la procédure pénale est compliquée dans le contexte académique, notamment en raison de la lourdeur de la procédure et de la charge de la preuve. Deuxièmement, là où la législation antidiscrimination prévoit un mécanisme de protection contre les représailles et un possible glissement de la charge de la preuve, une plainte pour harcèlement au sens du Code pénal ou une procédure civile en responsabilité extracontractuelle n'en prévoit pas. Or, il ressort des dossiers traités par Unia que cette crainte est bien réelle et constitue un frein à l'intervention, lorsque la personne mise en cause est un enseignant. Même si, comme Unia l'a exposé dans son évaluation de la législation antidiscrimination<sup>4</sup>, le mécanisme de protection prévu par le Décret est encore trop formel, une telle protection devrait pouvoir être envisagée pour toute personne qui dépose plainte, est témoin ou lanceur d'alerte.

### 4.2 Le cadre actuel ne prévoit aucune procédure spécifique

Actuellement, les faits de harcèlement et de violence, qu'ils soient discriminatoires ou non, dans les circonstances de l'enseignement (1,3,6) ne font l'objet d'aucune procédure spécifique à l'enseignement supérieur, et les établissements n'ont aucune obligation de mettre en place une telle procédure. Aucun recours à un service, qu'il soit interne ou externe à l'établissement, d'accompagnement et/ou de conseil n'est explicitement prévu par la législation. Ce sont donc les règlements généraux des établissements qui règlent ces questions, pour autant qu'ils prévoient quelque chose. Les étudiant·e·s peuvent donc se tourner vers les services et procédures internes à l'établissement<sup>5</sup>, vers des acteurs extérieurs comme la Fédération des étudiant·e·s francophones, les services Droit des jeunes, Infor Jeunes, mais aussi auprès d'Unia dès lors que le harcèlement est fondé sur un critère de discrimination ou l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes dès lors que le harcèlement est fondé sur le genre ou un critère apparenté. Cependant, cela nécessite de connaître ces services, d'être informé.e sur leur fonctionnement et, le cas échéant, d'avoir suffisamment d'éléments pour entamer des démarches judiciaires.

---

4

[https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties\\_docs/Evaluation\\_2e\\_version\\_LAR\\_LAD\\_Unia\\_PDF\\_\(Francophone\).pdf](https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/Evaluation_2e_version_LAR_LAD_Unia_PDF_(Francophone).pdf), p.80-81

<sup>5</sup> Telles que recensées par la COVEDAS et transmises annexées à la demande d'avis

De plus, l'impact psychologique de la violence et du harcèlement sur les victimes ne doit pas être négligé. Or, le cadre juridique actuel ne prévoit pas d'obligation d'accompagnement des victimes de ce point de vue.

### 4.3 En matière de harcèlement discriminatoire, la notion de répétition n'est pas conforme à la Directive européenne

Le Décret du 12 décembre 2008 donne une définition du harcèlement spécifique pour le domaine de l'enseignement. Elle implique le caractère répété des comportements. Cette définition n'est pas en conformité avec la directive 2006/54/CE<sup>6</sup> qui définit, à l'article 2 : « c) «harcèlement» : la situation dans laquelle un comportement non désiré lié au sexe d'une personne survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ». Les considérants indiquent : « Ces formes de discrimination se manifestent non seulement sur le lieu de travail, mais également à l'occasion de l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles. Il convient donc que ces formes de discrimination soient interdites et fassent l'objet de sanctions effectives, proportionnées et dissuasives. »

Il apparaît essentiel de mettre en conformité la définition du harcèlement avec ces directives européennes et de ne pas limiter la qualification de harcèlement à la répétition des faits. Un seul fait, s'il porte atteinte à la dignité d'une personne et de crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant devrait être suffisant pour qualifier les faits de harcèlement.

## 5 Avis d'Unia

L'avis d'Unia a été sollicité sur deux points :

- Instauration d'un cadre légal s'appliquant spécifiquement aux étudiant-e-s inscrits dans l'enseignement supérieur en matière de violence et de harcèlement, notamment discriminatoire, à l'instar de celles relevant du Code du bien-être au travail et s'appliquant aux travailleurs ;
- Inscription d'une mention en faveur d'un engagement vis-à-vis de la lutte contre la violence et le harcèlement dans les textes définissant la politique éducative et les règlements généraux des études telle celle relative à l'enseignement supérieur inclusif

S'agissant d'inscrire une mention en faveur d'un engagement vis-à-vis de la lutte contre la violence et le harcèlement dans les textes définissant la politique éducative et les règlements généraux des études, cette mesure ne peut être qu'encouragée. Cependant, elle doit s'assortir d'applications concrètes et de moyens en vue d'aider les établissements à répondre à leurs engagements. La mise en place d'un cadre légal pourra s'avérer utile à cet égard.

Au vu des éléments précédents, Unia est favorable à la mise en place d'un cadre légal qui répondrait à deux objectifs :

1. **Rappeler l'interdiction formelle de toutes formes de harcèlement et de violence, discriminatoires ou non,** et de définir ces notions, applicables à tou-te-s les étudiant-e-s dans le domaine de l'enseignement

---

<sup>6</sup> DIRECTIVE 2006/54/CE Du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=celex:32006L0054#:~:text=Les%20articles%2021%20et%2023,de%20travail%20et%20de%20r%C3%A9mun%C3%A9ration.>

supérieur et de promotion sociale, afin d'**assurer un niveau équivalent de protection** à tou·te·s les étudiant·e·s face aux faits de violence et de harcèlement ;

2. **Encadrer via une procédure la gestion du harcèlement et de la violence au sein des établissements** d'enseignement supérieur et de promotion sociale. Il est crucial, outre le renforcement du cadre légal, de prévoir une procédure spécifique, à l'instar du décret relatif à l'enseignement supérieur inclusif qui prévoit entre autres les procédures de demandes et de recours.

En effet, la mise en place d'un tel cadre répondrait aux écueils du cadre actuel. Il aurait tout d'abord le mérite de pallier l'absence de mesures de protection de nature civile pour les étudiant·e·s victimes de harcèlement non discriminatoire et protégerait de façon égale l'ensemble des étudiant·e·s inscrit·e·s en enseignement supérieur et en promotion sociale. Pour être efficace, le cadre doit également définir les procédures spécifiques en la matière ou des minimas à suivre par les établissements. De la sorte, il permettrait une certaine uniformité des procédures et garantirait ainsi une protection harmonisée des étudiant·e·s, quel que soit l'établissement.

## 6 Recommandations

### 6.1 Recommandations quant au contenu du cadre légal

Si un tel cadre légal est mis en place, Unia recommande qu'il reprenne, *a minima* :

- ❖ La définition des faits auxquels il s'applique et ce qu'il est entendu par violence et par harcèlement, en privilégiant une couverture maximale et en adéquation avec les directives européennes ;
- ❖ Une procédure ou les balises d'une procédure à suivre par les établissements, à l'instar des procédures prévues par le Décret enseignement supérieur inclusif. Cette procédure doit assurer la confidentialité des plaintes, le devoir d'information et prévoir des délais d'intervention raisonnables. Elle doit être facile à mobiliser et accessible pour tou·te·s les étudiant·e·s ;
- ❖ Un mécanisme de protection contre les représailles, qui s'appliquerait aux victimes mais aussi aux témoins ou aux lanceurs d'alerte, dès lors que les faits sont signalés via la procédure mise en place ;
- ❖ L'issue que peut prendre une plainte en cas de harcèlement : conciliation, médiation, sanctions ;
- ❖ Les voies de recours externes, en cas d'insatisfaction de l'étudiant·e quant au traitement de sa plainte, à l'échelle des Pôles territoriaux par exemple ;
- ❖ L'obligation de mettre en place des mesures de soutien aux victimes, notamment une aide psychologique ;
- ❖ L'obligation, pour les établissements, de rapporter annuellement sur les faits signalés et le suivi apporté, auprès d'une instance extérieure, comme l'ARES ;
- ❖ L'obligation de mettre en place des actions d'information, de sensibilisation, de prévention vis-à-vis des étudiant·e·s et vis-à-vis du personnel de l'établissement.

Il apparaît par ailleurs essentiel que l'enseignement de promotion sociale dispose du même cadre légal.

## 6.2 Recommandations pour assurer l'efficacité du cadre légal

### 6.2.1 Nécessité d'évaluer l'existant

Au préalable, il est nécessaire d'évaluer les pratiques et procédures actuellement en place dans les établissements d'enseignement supérieur, en vue de tirer les enseignements de celles-ci. Cette évaluation doit tenir compte de l'expérience des personnes en charge de ces procédures mais également du point de vue des étudiant-e-s : connaissent-ils ces procédures, sont-ils informés de leurs droits de recours à de telles procédures, des conséquences,... En effet, le recensement démontre que certains établissements ont déjà mis en place des procédures. Analysées et évaluées, elles pourraient devenir source d'inspiration pour le cadre légal ; elles s'en trouveraient ainsi renforcées plutôt que de risquer de se voir annihilées par le nouveau cadre légal.

Les acteurs déjà impliqués dans le bien-être des travailleurs (conseiller.ère.s en prévention internes et externes) pourraient également jouer un rôle dans la procédure, de par leur expérience dans la gestion de ces situations. Unia suggère de consulter ces acteurs et, si cela s'avère pertinent, d'élargir leurs compétences.

### 6.2.2 Impliquer les principaux concernés dans l'élaboration de ce cadre

Unia recommande d'impliquer les conseils d'étudiant-e-s, les fédérations et autres acteurs de l'enseignement supérieur à la réflexion sur ce cadre.

De plus, Unia conseille d'associer à la réflexion des organismes de défense des droits des personnes plus vulnérables, afin de vérifier l'adéquation des dispositifs envisagés sous l'angle des réalités vécues par des étudiant-e-s et étudiantes présentant certaines caractéristiques particulièrement sujettes à discrimination : couleur de peau, origine ethnique, origine sociale et pauvreté, handicap, orientation sexuelle,... et en analysant ces effets spécifiques sous l'angle du genre, c'est-à-dire prendre en compte la dimension intersectionnelle.

### 6.2.3 Assurer une communication claire sur le dispositif

Il apparaît également essentiel d'assurer une communication efficace auprès de l'ensemble des acteurs de l'enseignement supérieur, afin de s'assurer que tous soient informés des procédures et de ce qu'elles impliquent, en matière de suivi, de garantie de l'anonymat des témoins, de protection contre les représailles et de recours externes.

Cette communication doit aussi être destinée aux structures extérieures (FEF, SDJ, Infor jeunes, Unia, l'IEFH... ) qui peuvent orienter et conseiller au mieux les étudiant-e-s sur les procédures à suivre.

### 6.2.4 Assurer un travail en réseau

Il est indispensable que le dispositif mis en place travaille en réseau. Un lien doit être assuré entre le dispositif prévu par l'établissement et les autres dispositifs existants, avec l'accord de l'étudiant-e concerné-e. Par exemple, quand la situation le requiert: demander l'appui de la FEF, d'Unia, de l'IEFH, des services de santé, des services d'aide aux victimes...mais aussi informer sur la procédure pénale et soutenir au besoin une plainte à la police et mettre en œuvre, tant que possible, des mesures dites de « justice réparatrice » dans l'application des sanctions, en partenariat avec le réseau associatif.

Par ailleurs, les parties prenantes de la procédure doivent également être en lien avec les services de prévention des lieux de stages. Un récent rapport de la FEF<sup>7</sup> indique qu'1 étudiant-e sur 3 se sent victime de harcèlement sur le lieu

---

<sup>7</sup> <https://fef.be/2020/11/25/la-fef-reclame-une-meilleure-protection-des-etudiants-stagiaires/>



de stage. Si la législation sur le bien-être au travail s'applique également aux étudiant·e·s en stage, ils doivent être correctement informés sur les dispositifs.

### 6.2.5 Prévoir des moyens pour accompagner les procédures

La mise en place du cadre juridique doit s'accompagner de moyens financiers et humains afin de mettre en place des procédures, de soutenir les dispositifs existants, de former, le cas échéant, le personnel désigné à assurer un suivi des plaintes (médiation, conciliation, sanctions) et d'offrir un soutien psychologique aux étudiant·e·s victimes ou témoins. En matière de communication et de sensibilisation, des moyens pourraient aussi être attribués aux Pôles territoriaux, qui, à plus large échelle, pourraient mener des campagnes de sensibilisation et d'information.

### 6.2.6 Prévoir une évaluation concertée du dispositif

La question du rapportage sur ces faits de harcèlement et de violence est également essentielle. Unia recommande que le cadre légal prévoit un rapportage auprès d'instances externes et que ce rapportage puisse être utilisé dans la concertation, la révision et l'ajustement de la politique de prévention du harcèlement, que ce soit au niveau d'instance comme l'ARES ou de chambres attachées aux Pôles territoriaux.

De plus, Unia rejoint les recommandations du Girsef<sup>8</sup> et d'autres acteurs sur l'importance de mener des études indépendantes pour mieux comprendre la réalité des situations de harcèlement et de violence au sein des établissements et évaluer l'efficacité des dispositifs mis en œuvre.

### 6.2.7 Continuer à travailler sur la prévention

Au-delà d'un cadre légal renforcé et d'un dispositif efficace de collecte et de traitement des plaintes, Unia rappelle le besoin d'information, de sensibilisation et de prévention sur les thématiques liées à l'égalité et la diversité. En effet, l'expertise d'Unia démontre combien le travail sur la déconstruction des stéréotypes contribue à prévenir les préjugés, les faits de discriminations, de harcèlement et de violence.

Unia encourage donc la mise en place d'actions préventives telles que :

- La formation des enseignants à la gestion de la diversité et à la déconstruction des stéréotypes ;
- La formation des enseignants à la gestion des incidents et à l'amélioration de leurs compétences sociales et relationnelles avec les étudiant·e·s ;
- Le soutien des enseignants et la mise à disposition d'outils pour veiller à un climat scolaire serein et positivement engagé pour plus d'égalité et de diversité ;
- La formation des membres du personnel chargé du recueil et du suivi des plaintes : connaissances juridiques ad hoc, bienveillance et écoute active, connaissance des acteurs et des réseaux, connaissance des risques psycho-sociaux pour les victimes et pour les auteurs, mais aussi compétence en médiation et conciliation, etc.
- Un engagement explicite de la part des autorités de l'établissement à promouvoir les valeurs de respect, de qualité de vie, de qualité des enseignements, de diversité, d'égalité et d'équité (à intégrer de façon cohérente dans tous les documents de l'établissement, projet pédagogique, règlement des études, charte,...) ;
- La sensibilisation des étudiant·e·s avec des campagnes d'infos spécifiques et régulières, des activités liées au vivre ensemble, à la cohésion entre étudiant·e·s, au respect, ainsi qu'à la conscientisation du rôle des témoins ;

---

<sup>8</sup> Voir l'article du 27/11/2020 dans Le Soir : [Propositions pour lutter contre le harcèlement dans l'enseignement supérieur - Le Soir Plus](#)

- Un dispositif de veille sur le bien-être des étudiant·es et sur le climat scolaire.

## 7 Conclusion

Unia rejoint les préoccupations de la Ministre : les faits de harcèlement et de violence sont intolérables dans l'enseignement supérieur de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Après une première analyse, il s'avère que tous·tes les étudiant·es ne bénéficient pas actuellement de la même protection légale, qui gagnerait dès lors à être consolidée et harmonisée, y compris dans le champ de la promotion sociale. De plus les dispositifs mis en place gagneraient à se voir eux-mêmes consolidés, par des moyens humains et matériels suffisants et par la collaboration avec tous les acteurs concernés.

Unia souligne les points d'attention suivants :

- L'enseignement de promotion sociale n'a pas été visé par la demande d'avis et ne semble pas faire partie du cadastre des pratiques annexé à la demande d'avis. Il apparaît indispensable que, si ce cadre légal voit le jour dans l'enseignement supérieur, une protection similaire soit offerte aux étudiants de promotion sociale ;
- Une attention particulière doit être accordée à la conformité du cadre légal avec les directives européennes mais aussi à l'articulation entre les différents décrets.
- Le rôle des *equality bodies*, en l'occurrence Unia et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, et la place qu'ils occuperaient dans les procédures envisagées doit faire l'objet d'une réflexion concertée avec ces acteurs.

Unia se rend disponible pour continuer ce travail d'analyse en vue de l'instauration de ce cadre légal, en concertation avec les parties prenantes.

## 8 Références légales

- Décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination  
[https://www.gallilex.cfwb.be/document/pdf/33730\\_000.pdf](https://www.gallilex.cfwb.be/document/pdf/33730_000.pdf)
- Code civil, Article 1382
- Code pénal, Titre VIII
- DIRECTIVE 2006/54/CE Du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=celex:32006L0054#:~:text=Les%20articles%201%20et%2023,de%20travail%20et%20de%20r%C3%A9mun%C3%A9ration.>

## 9 Contacts Unia

Florence Pondeville – [florence.pondeville@unia.be](mailto:florence.pondeville@unia.be)

Cristel Baetens – [cristel.baetens@unia.be](mailto:cristel.baetens@unia.be)

Camille Van Hove – [camille.vanhove@unia.be](mailto:camille.vanhove@unia.be)