

Renforcement de notre « ROI »,  
relativement à la prévention et à la  
lutte contre les violences, les  
discriminations et le harcèlement

---

# Table des matières

---

Renforcement de notre « ROI », relativement à la prévention et à la lutte contre les violences, les discriminations et le harcèlement.....	2
1. Cadre réglementaire .....	2
2. Champ d'application et responsabilité .....	3
3. Actions de prévention et de sensibilisation.....	3
4. Dispositif de signalement et procédure formalisée .....	3
5. Mesures de protection et de non-représailles .....	3
6. Traitement des plaintes et sanctions.....	4
7. Accompagnement des victimes.....	4
8. Gestion des auteurs/autrices et prévention de la récurrence.....	4
9. Suivi institutionnel .....	4
10. Inclusion des personnes transgenre .....	5
11. Communication inclusive .....	5

# Renforcement de notre « ROI », relativement à la prévention et à la lutte contre les violences, les discriminations et le harcèlement

---

## 1. Cadre règlementaire

Dans le cadre de ses missions éducatives, conformément aux principes d'égalité et de non-discrimination et dans une perspective intersectionnelle, l'établissement garantit le respect de toutes les identités. Ce respect s'applique à l'ensemble des membres de la communauté éducative, sans distinction.

Toute atteinte à la dignité d'une personne, contrevenant aux législations en vigueur<sup>1</sup>, est prohibée.

L'établissement se réserve le droit d'engager des mesures disciplinaires à l'encontre de tout comportement (parole, écrit ou acte) contrevenant à ces dispositions.

Ces mesures peuvent inclure, selon la gravité des faits, un avertissement, une exclusion temporaire ou définitive, ou toute autre sanction prévue par le présent règlement. Il appartient, en effet, à l'établissement de préciser les procédures applicables, qu'elles soient disciplinaires (telles qu'explicitées dans le ROI<sup>2</sup>) et/ou qu'elles relèvent de la prévention<sup>3</sup>. Une approche éducative et réparatrice peut être privilégiée lorsque cela est possible<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Les critères protégés par la loi découlent de la loi Genre (2007), de la loi anti-discrimination (2007) et de la loi antiracisme (1981) transposées aux niveaux communautaires (pour la FWB, au sein du Décret contre certaines formes de discrimination de 2008). Il s'agit des critères suivants : le sexe ; la grossesse ; la procréation médicalement assistée ; l'accouchement ; l'allaitement ; la maternité ; les responsabilités familiales ; l'identité de Genre ; l'expression de Genre ; les caractéristiques sexuelles ; la transition médicale et sociale ; l'âge ; l'orientation sexuelle ; l'état civil ; la naissance ; la fortune ; la conviction philosophique ou religieuse ; la conviction politique ; la conviction syndicale ; l'état de santé ; le handicap ; une caractéristique physique ou génétique ; l'origine ou la condition sociale ; la langue ; la nationalité ; la prétendue race ; la couleur de peau ; l'ascendance ; l'origine nationale ou ethnique. En cas de discrimination sur base d'un de ces critères, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) ainsi qu'UNIA sont compétents.

<sup>2</sup> S'il s'agit d'un ou une étudiante effectuant un travail rémunéré dans l'établissement (« jobiste »), soulignons toutefois que c'est le droit disciplinaire du personnel qui est alors d'application.

<sup>3</sup> Exemples : organisation d'activités de sensibilisation ; recensement des cas et de leur nature afin de permettre l'évaluation cyclique de la situation et des actions menées ; information sur le cadre légal et les services d'accompagnement externe ; mise en place d'un accompagnement et d'un suivi pour éviter la re-victimisation ; etc.

<sup>4</sup> Notons qu'il est recommandé aux établissements, pour éviter d'être juges et parties et pour respecter les droits des différentes parties, de bien distinguer faute et faute grave de leur règlement et, le cas échéant, de s'adresser aux autorités judiciaires.

## 2. Champ d'application et responsabilité

Conformément à la circulaire 9037<sup>5</sup>, les dispositions couvrent les faits survenant dans l'enceinte de l'établissement <sup>6</sup>, qu'ils se déroulent dans le cadre d'activités d'enseignement ou en dehors de celles-ci et, y compris en ligne, dès lors qu'ils impliquent des membres de la communauté de l'établissement.

## 3. Actions de prévention et de sensibilisation

L'établissement organise des actions régulières de formation, d'information et de sensibilisation à destination de l'ensemble de ses parties prenantes. Idéalement, ces actions sont intégrées dans le plan stratégique et/ou à un plan d'actions.

## 4. Dispositif de signalement et procédure formalisée

Un dispositif confidentiel de signalement est accessible à toute personne souhaitant faire état d'un comportement relevant des présentes dispositions. Une procédure formelle, respectueuse du consentement de la personne concernée, est appliquée dans un délai raisonnable, assurant confidentialité, impartialité, droit à l'information et à l'accompagnement.

En cas de situation problématique, de questionnement ou de besoin d'accompagnement en la matière, la population étudiante est invitée à contacter la personne de référence désignée dans l'établissement, qu'il s'agisse d'un point contact harcèlement, de la personne « relais Genre », ou de toute autre personne identifiée en 1<sup>ère</sup> ligne.

Toute personne concernée peut également s'adresser aux organismes externes d'accompagnement compétents tels que repris dans le document qui figure en annexe.

## 5. Mesures de protection et de non-représailles

Toute personne ayant signalé formellement des faits bénéficie de mesures de protection visant à garantir sa sécurité, sa dignité et à prévenir toute forme de

---

<sup>5</sup> Circulaire du 18/09/2023 intitulée « Prévention et lutte contre le harcèlement, les discriminations et les violences sexuelles au sein des établissements de l'enseignement supérieur et de l'enseignement de promotion sociale en Fédération Wallonie-Bruxelles ».

<sup>6</sup> Si des membres du personnel sont impliqués, le règlement de travail comprend les dispositions applicables à l'ensemble du personnel de l'établissement. Les réglementations portant sur le statut du personnel enseignant prévoient également des sanctions disciplinaires à l'encontre des membres du personnel qui manquent à leurs devoirs.

représailles. Des mesures conservatoires d'éloignement ou d'adaptation peuvent être prises, à titre préventif, durant l'instruction des faits, à l'encontre des personnes mises en cause.

## 6. Traitement des plaintes et sanctions

Les plaintes avérées à la suite des auditions des personnes cibles, des témoins éventuels et des personnes mises en cause, peuvent donner lieu à des mesures disciplinaires, proportionnées à la gravité des faits, conformément aux règles de procédure et de respect des droits de la défense. Le traitement suit les principes d'équité, de proportionnalité et de transparence.

## 7. Accompagnement des victimes

L'établissement veille à orienter et accompagner les personnes victimes ou témoins vers les services d'aide internes ou externes compétents, notamment médicaux, psychologiques, juridiques ou sociaux. Une personne référente est désignée comme point de relai.

## 8. Gestion des auteurs/autrices et prévention de la récidive

Lorsqu'un fait est établi, des mesures d'encadrement et/ou de réintégration peuvent être imposées à l'auteur/autrice, incluant le cas échéant un suivi pédagogique, psychologique ou disciplinaire visant à prévenir la récidive.

## 9. Suivi institutionnel

Une synthèse annuelle anonyme des signalements et des actions entreprises est réalisée, dans une logique d'amélioration continue et de prévention, en vue de permettre l'analyse des problématiques. Des indicateurs clés (ex. nombre de signalements, durée moyenne de traitement, type de problématique, profil des personnes impliquées, section concernée, etc.) sont collectés à des fins de pilotage, en veillant à la protection des données personnelles.

## 10. Inclusion des personnes transgenre

Toute personne qui ne se reconnaît pas dans le Genre et/ou le prénom enregistrés à l'état civil peut demander à la personne de référence, identifiée dans le ROI, à ce que son Genre d'usage et/ou son prénom d'usage soit utilisé dans l'établissement. La personne de référence prendra les mesures nécessaires pour qu'ils soient utilisés dans les communications et documents internes (ex. l'adresse électronique, la carte étudiante, les listes de présence, les attestations à l'intention de tiers non institutionnels...). Les communications et documents officiels conserveront, en revanche, le Genre et/ou le prénom enregistrés à l'état civil. A titre d'exemple, il s'agit des relevés de notes, attestations d'inscription, attestations à l'intention d'institutions, diplômes, etc.

## 11. Communication inclusive

L'usage d'un langage inclusif est encouragé dans les communications officielles de l'établissement, écrites et orales, comme le précise le Décret sur la féminisation des titres et fonctions<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> Décret de 1993, renforcé en 2021 dans un Décret relatif à la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre et aux bonnes pratiques non discriminatoires quant au genre dans le cadre des communications officielles ou formelles.