

# Procédure de traitement d'une plainte pour harcèlement, violence ou discrimination.

Cette procédure décrit les étapes à suivre pour traiter une plainte pour harcèlement, violence ou discrimination au sein de la Haute École Albert Jacquard (HEAJ). Elle s'applique aux cas de harcèlement, violence ou discrimination entre étudiants ou entre un étudiant et un membre du personnel.

## 1. Cadre Légal

La présente procédure s'inscrit dans le respect des dispositions légales et réglementaires suivantes :

- **Code pénal belge**, notamment les articles 442bis et 422ter, régissant les infractions de harcèlement.
- **Loi du 10 mai 2007 et loi du 30 juillet 1981** tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, dans les cas où les étudiant.e.s effectuent un stage ou un contrat de travail rémunéré.
- **Loi du 4 août 1996** relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, applicable également aux étudiant.e.s dans certains contextes (stages, travaux rémunérés).
- **Décret de la communauté française du 12 décembre 2008**, relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination dans le domaine de l'enseignement (art. 4,2°, art. 16, 1° et 2°). L'article 44 contient également une disposition relative à la protection contre les représailles.
- **Circulaire 9037 du 18 septembre 2023** relative à la prévention et à la lutte contre le harcèlement, les discriminations et les violences sexuelles et sexistes dans l'enseignement supérieur et de promotion sociale en Fédération Wallonie-Bruxelles.
- **Recommandations d'Unia (2024)** sur la lutte contre le harcèlement dans l'enseignement supérieur, visant à renforcer les dispositifs de prévention, d'accompagnement et de sanction.



Conformément à la **Circulaire 9037 de la FWB du 18 septembre 2023**, les établissements d'enseignement supérieur ont l'obligation de :

- désigner un **point de contact** pour les victimes et témoins ;
- mettre en place des **dispositifs de prévention et de sensibilisation** ;
- garantir un **accompagnement confidentiel et non contraignant** ;
- assurer la **protection contre les représailles**.

## 2. Cellule ECOUTE

La **cellule ECOUTE** de la Haute École Albert Jacquard intervient dans une démarche de **prévention, d'accompagnement et de soutien** face aux situations de **harcèlement, de violence, de discrimination ou de mal-être** vécues par les étudiant·e·s.

La création de cette cellule répond à plusieurs enjeux :

1. **Respect des obligations légales** : En Belgique, les établissements d'enseignement supérieur ont l'obligation de garantir un environnement d'étude **sain, sûr et respectueux**. Cela inclut la mise en place de dispositifs de prévention et de traitement des situations de harcèlement, de violence ou discrimination.
2. **Réponse aux besoins des étudiant·e·s** : Le contexte académique peut générer du stress, des tensions interpersonnelles ou des situations de souffrance psychologique. La cellule vise à offrir un **espace d'écoute confidentiel** pour les étudiant·e·s en difficulté.
3. **Volonté institutionnelle de promouvoir le bien-être** : La HEAJ s'inscrit dans une dynamique plus large de **promotion de la santé mentale et de l'inclusion**, en cohérence avec les valeurs de respect, d'égalité et de bienveillance.

Elle accueille les étudiant·e·s qui **se sentent victimes ou témoins** de harcèlement, de violence ou de discrimination.

Les entretiens sont **individuels, confidentiels et sans obligation de suite**.

L'étudiant·e peut :

- ✓ Demander un suivi ou une réorientation vers des services spécialisés,
- ✓ Être accompagné·e dans une démarche de plainte interne,
- ✓ Ou décider d'interrompre la démarche à tout moment.

La **personne de confiance** qui anime la cellule est soumise à une **obligation stricte de confidentialité** et n'agit qu'avec le **consentement écrit** de l'étudiant·e.



Ainsi, les données à caractère personnel traitées par la cellule le sont dans le respect du Règlement (UE) 2016/679 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulaire des données (RGPD) ainsi que de la loi du 30 juillet 2018 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel.

### 3. Signalement initial

La procédure ne s'applique qu'aux étudiant·e·s cibles de harcèlement, de violence ou de discrimination la part d'étudiant·e·s ou de membres du personnel. Le signalement est volontaire et confidentiel. Il ne déclenche pas automatiquement une procédure disciplinaire.

L'étudiant·e, victime ou témoin de harcèlement, violence ou discrimination est invité·e à contacter la « Personne contact harcèlement » de la HEAJ ([elodie.goffin@heaj.be](mailto:elodie.goffin@heaj.be) ou 0497/36.23.33) ou directement la « cellule ECOUTE » ([ecoute-e@heaj.be](mailto:ecoute-e@heaj.be)), constituée de trois assistantes sociales et d'une psychologue. Ces dernier.e.s, formé.e.s spécifiquement, évaluent la situation et agissent uniquement avec le consentement de l'étudiant·e.

Dans le Décret du 12 décembre 2008 de la Fédération Wallonie-Bruxelles, article 4, figure la définition suivante du **Harcèlement** :

« *Comportement indésirable lié à l'un des critères protégés, ayant 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.* ».

Dans ce même décret, article 16, le **Harcèlement sexuel** est défini comme :

« *Tout comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.* ». Cette définition est appliquée dans les établissements d'enseignement et couvre aussi bien les relations entre étudiant·e·s que celles impliquant des membres du personnel.

La circulaire n° 9037 du 18 septembre 2023 définit le **Cyberharcèlement** comme :

« *Une forme de harcèlement exercée par le biais des technologies numériques (courriels, messages, réseaux sociaux, plateformes en ligne, etc.). Il se caractérise par des comportements non désirés, répétés ou non, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.* »

Dans l'enseignement supérieur, ces faits sont pris en compte dès lors qu'ils ont un impact sur le parcours académique, la vie étudiante ou le climat institutionnel, même s'ils se produisent en dehors des locaux de l'établissement.

Dans cette même circulaire, on entend par **Violence** :

« *Tout acte ou comportement, unique ou répété, portant atteinte à l'intégrité physique, psychique ou sexuelle d'une personne, y compris lorsqu'il s'exerce sans contact physique ou par des moyens numériques.* »

Dans l'enseignement supérieur, une situation de violence est prise en compte dès lors qu'elle a un impact sur la vie académique, professionnelle ou le climat institutionnel, indépendamment du lieu ou du moment où les faits se produisent.

Le décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination distingue :

- **Discrimination directe** : « *Lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base d'un critère protégé.* »
- **Discrimination indirecte** : « *Lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, pour des personnes caractérisées par un critère protégé, un désavantage particulier par rapport à d'autres personnes, sauf si cette disposition est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de le réaliser sont appropriés et nécessaires.* »

Enfin, un **Conflit**<sup>1</sup> peut être identifié comme « *une situation de désaccord, de tension ou d'opposition entre deux ou plusieurs personnes, liée à des divergences de points de vue, d'intérêts, de valeurs ou de perceptions. Le conflit se distingue du harcèlement, de la discrimination ou de la violence en ce qu'il n'implique pas nécessairement d'intention de nuire, d'atteinte à la dignité, ni de rapport de domination ou d'abus de pouvoir.* »

Dans l'enseignement supérieur, un conflit peut faire l'objet d'un accompagnement ou d'une médiation, afin de favoriser un climat relationnel respectueux et propice aux apprentissages.

---

<sup>1</sup> <https://presse-justice.be/conflit-et-litige-comprendre-les-differences-et-les-enjeux-juridiques/>

## 4. Évaluation et orientation

La procédure initiée au sein de la Haute Ecole ne fait pas obstacle au droit de porter plainte à l'extérieur, au niveau pénal ou civil. Dans le cas où la plainte est déposée au niveau pénal, la procédure interne est suspendue.

Pour qualifier les faits de harcèlement, nous retiendrons trois critères : **la répétition, l'intentionnalité et l'asymétrie**.

*Exemples : agression sexuelle, contacts physiques non désirés, propos ressentis comme déplacés (jugés sexistes, homophobes ou transphobes etc.), isolement social de la cible, discréditer la cible, etc.*

Si les faits ne relèvent pas clairement du harcèlement, une intervention non sanctionnante peut être proposée : médiation, discussion, sensibilisation. En effet, si la gravité des faits le permet, la sensibilisation de l'auteur présumé sur son action est privilégiée afin de désamorcer la situation.

Si les faits sont avérés et graves, le dossier est transmis à la Direction de Département ou au Directeur-Président qui prendra la responsabilité de la suite disciplinaire donnée aux faits. Dans ce cas, des mesures immédiates de protection et de prise en charge de la cible sont prises.

Une fois que la plainte est déposée par l'étudiant·e auprès de la PCH ou de la cellule écoute, les parties sont entendues séparément. Un dossier est constitué avec les procès-verbaux des entretiens et les éléments matériels utiles (photos, vidéos, récits etc.). Une décision est alors prise sur l'intervention utile à mettre en place afin d'apaiser la situation litigieuse.

Lors des entretiens individuels, l'équipe fera le point sur ce qui relève des faits mesurables et objectivables (qui ? quoi ? comment ? fréquence ? où ? quand ?) et ce qui relève des émotions et interprétations (comment tel comportement a été perçu ou vécu ?). De plus, elle entendra les attentes et demandes concrètes concernant les faits exprimés.

## 4. Décision disciplinaire

Des sanctions disciplinaires peuvent être prises, conformément au règlement des études (art. 205, 209, 226). La procédure repose uniquement sur des faits objectifs et des preuves irréfutables. Il est à noter que les captures d'écran relevant de plateformes utilisant des pseudonymes ont peu de poids pour appliquer des sanctions disciplinaires.

Selon la procédure prévue à l'art.226 du Règlement des études de la HEAJ, les mesures disciplinaires applicables aux étudiant·es sont :

- Le rappel à l'ordre
- La réprimande
- L'exclusion temporaire
- L'exclusion définitive.

Les premières sont prononcées par le Directeur de Département et les suivantes par le Collège de direction.

L'anonymat de la cible est préservé autant que possible.

En ce qui concerne les situations qui impliquent des membres du personnel en tant qu'auteurs présumés, la loi prévoit que toute relation hiérarchique annule la notion de consentement. Dès lors, les membres du personnel peuvent être écartés sur le champ pour les faits graves. La première étape est d'évaluer la pertinence des faits et leur degré d'urgence. Ensuite, le dossier est transmis au Collège de Direction qui décide de la suite disciplinaire à apporter aux faits, conformément au règlement de travail.