

Destinataire :

Caractère du document :

public ☐

interne ☐

confidentiel ☒

ne pas diffuser sans autorisation ☐

autre ☐

Table des matières :

Introduction

1. Analyse des signalements 2023-2024

1) Analyse quantitative

2) Analyse qualitative

3) Recommandations

2. Activités connexes : Implication de la cellule dans et hors de l'université

1) Au près des étudiant·es

2) Au sein de l'institution

3) Relations nationales et internationales

3. Budget

4. Conclusions

En 2022, Madame la ministre de l'Enseignement supérieur, Valerie Glatigny, a commandité une recherche sur le harcèlement moral et sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur (EES). **L'étude Behaves**¹ (Bien-Etre, HArcèlement et Violence dans l'Enseignement Supérieur) s'est déroulée au sein des EES de décembre 2022 à décembre 2023. Durant une année, l'équipe de recherche a rassemblé des données provenant des membres du personnels et des étudiant·es des hautes écoles et universités. Elle a produit des conclusions s'étalant sur plus de 500 pages. Nous reprenons ici quelques chiffres concernant les étudiant·es mis en avant par cette étude de grande ampleur :

1. Près de 50% des étudiant·es ont vécu au moins un comportement relevant du harcèlement (Ha) ; 20% l'ont vécu plus de 10 fois.
2. 7.5% ont vécu au moins 1 comportement relevant de la violence ou de la cyberviolence (V).
3. Près de 30% ont vécu du harcèlement sexiste (HS).
4. 16.7% ont vécu des comportements sexuels non voulus (CSNV).
5. 2.1% ont vécu de la coercition sexuelle (CS).
6. Ces variables sont reliées entre elles, ceci signifie qu'un·e étudiant·e victime de harcèlement moral a plus de risque de vivre de la violence, du harcèlement sexiste et des comportements sexuels non désirés voire de la coercition sexuelle.
7. Ces comportements se déroulent essentiellement dans le cadre des activités d'enseignement (cours, travail d'équipe, stage, mémoire, etc. ; 74% du Ha, 48% des V, 46% des HS, 29% des CSNV et 33% des CS).
8. Le harcèlement et les différents types de violence s'exercent le plus souvent entre pairs mais les membres du personnel peuvent aussi être désignés comme auteurs par les étudiant·es (42,8% des étudiant·es victimes de harcèlement moral ; 17,8% des étudiant·es victimes de violence/cyberviolence ; 15,4% des étudiant·es victimes de harcèlement sexiste ; 7,2% des étudiant·es victimes de comportement sexuel non voulu ; 12,5% des étudiant·es victimes de coercition sexuelle).

Ces chiffres sont alarmants et appuient la nécessité que les EES s'engagent à lutter contre les violences morales et sexuelles. Lors de la présentation de ces chiffres, la ministre a annoncé qu'elle mettrait en place des ateliers pour réfléchir à ces questions. Ces ateliers seraient, entre autres, composés des points de contact existant au sein des EES.

Concernant la prise en charge des signalements, l'ULB a été mise en avant pour le dispositif qu'elle a développé. L'étude souligne la pertinence de rapprocher ses procédures de celles prévues par la loi du bien-être au travail pour les travailleur·euses. Quant à elle, la prévention primaire devrait cibler la violence ordinaire qui semble le terreau des violences plus sévères.

¹ [résumé BEHAVES](#) et [rapport complet : BEHAVES rapport](#)

Dans ce rapport d'activité, nous verrons que les signalements reçus chez Care sont loin des résultats mis en avant par la recherche BEHAVES. Il ne s'agit évidemment pas d'atteindre ces chiffres astronomiques mais nous restons conscientes que toucher les presque quarante mille étudiantes et étudiants de l'université demeure un défi majeur.

À l'occasion de la rentrée académique 2024-2025, notre cellule a évolué pour devenir Care (Cellule d'accompagnement pour le respect des étudiants et étudiantes). Ce nouveau nom reflète une ouverture élargie à toutes les formes de maltraitance, qu'elles soient intentionnelles ou non, auxquelles les étudiants et étudiantes peuvent être confrontés. Afin de nous aligner pleinement sur ce changement, nous utiliserons cette nouvelle appellation dans ce rapport, bien que, durant l'année étudiée, le dispositif portait encore le nom de Cash-e.

En 2023-2024, Care a recensé 95 signalements, que nous analyserons tout d'abord de manière quantitative, puis qualitative. Cette seconde analyse permettra au lecteur et à la lectrice de mieux comprendre les actions concrètes menées par les conseillères psychosociales dans les différents modes d'accompagnement. Nous ferons ainsi émerger les lieux et les contextes les plus fréquemment soulevés comme à risque parmi les signalements reçus chez Care.

Nous aborderons ensuite l'implication de la cellule dans la vie de l'université, notamment sa participation aux commissions et groupes de travail, son engagement auprès des associations étudiantes souhaitant organiser des activités de sensibilisation au consentement, ainsi que son influence aux niveaux national et international. Nous montrerons ici que l'expertise développée dans notre domaine constitue une richesse précieuse pour de nombreux membres de notre communauté et qu'elle contribue également au rayonnement de l'université au-delà de ses murs.

Enfin, après l'analyse budgétaire, nos conclusions proposeront deux pistes concrètes en faveur de l'amélioration globale du système.

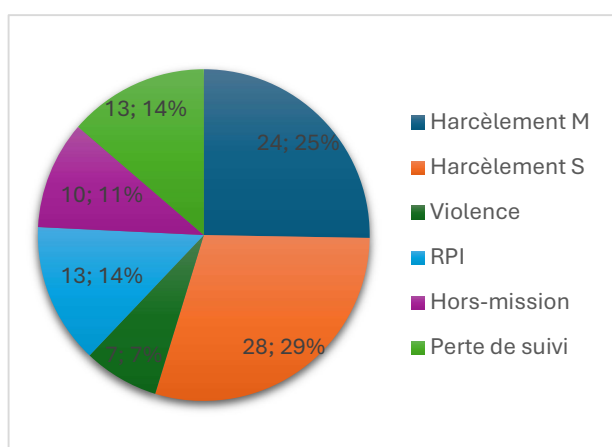
1. Analyse des signalements 2023-2024

1) Analyse quantitative

1.1 Données globales

Entre le 18 septembre 2023 et le 15 septembre 2024, nous avons reçu 95 signalements dont 10 qui ne relevaient pas de nos missions et 13 pour lesquels les demandeur·euses n'ont pas donné suite à la proposition de rendez-vous (perte de suivi). Le graphique 1 identifie la répartition des types de signalements. 28 situations relevaient de harcèlement sexuel ; 24 de harcèlement moral, 13 des risques psychosociaux à caractère interpersonnel et 7 de violence.

Graphique 1 : Répartition des signalements par types (n=95)



Par rapport à 2022-2023, nous observons une stabilisation des signalements pour lesquels nous sommes compétentes puisque nous en avons 74 en 2022-2023 et 72 en 2023-2024 et une diminution des situations qui ne relèvent pas de nos missions (33 contre 23).

Tableau 1 : Comparaison du nombre de signalements en 2022-2023 et en 2023-2024

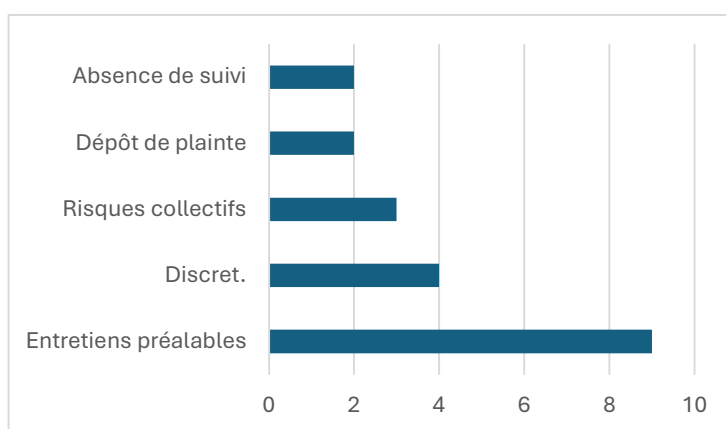
Type	2022-2023	2023-2024
RPI	5	13
Harcèlement moral	36	24
Harcèlement sexuel	19	28
Violence	14	7
TOTAL	74	72

Nous pouvons expliquer la diminution des situations hors mission par deux facteurs : d'une part, une probable meilleure connaissance de nos missions par les étudiant·es, et d'autre part, le tri systématique que nous effectuons à la réception des courriels de demande. Nous nous efforçons d'orienter rapidement chaque demandeur ou demandeuse vers le·la bon·ne interlocuteur·trice. Par exemple, un membre du personnel, en particulier un·e doctorant·e, est directement redirigé·e vers le Service des aspects psychosociaux. De même, un·e étudiant·e souhaitant contester une note d'examen est orienté·e vers le·la professeur·e

concerné·e ou le·la président·e du jury, après que nous nous soyons assuré·es qu'aucun élément relevant de nos missions n'est présent dans le vécu de la personne.

Parmi les 95 signalements reçus, 20 ont été effectués via le formulaire de prise de contact anonyme en ligne. Comme l'illustre le deuxième graphique, la majorité de ces signalements ont été traités dans le cadre d'entretiens préalables, et seulement 2 sont restés anonymes. Le formulaire de prise de contact anonyme reste une option parmi d'autres pour joindre la cellule. Les étudiant·es fournissent rapidement leurs données nominatives, parfois même directement dans le formulaire. Ainsi, le signalement anonyme reste une pratique extrêmement marginale.

Graphique 2 : Accompagnement des prises de contact anonyme en ligne (n=20)

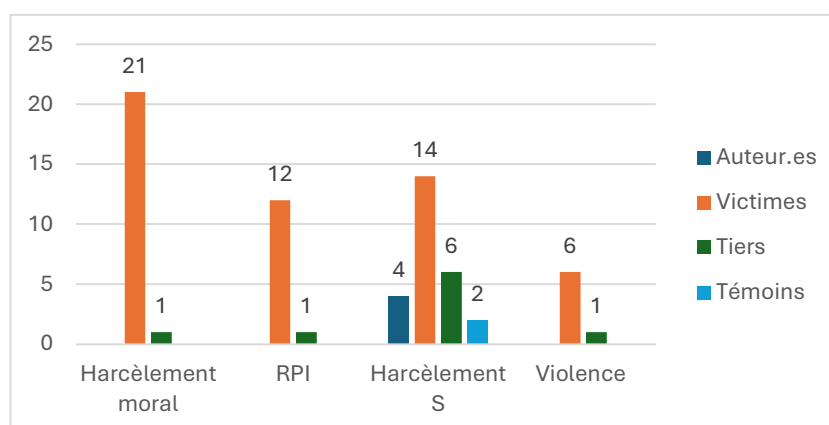


1.2 Profil des personnes demandeuses

Notre première analyse porte sur les situations relevant de nos missions, soit un total de 72 signalements. Parmi les personnes à l'origine de ces signalements, 69 sont des étudiant·es. Les autres sont des membres du personnel ayant été confrontés à un ou plusieurs témoignages d'étudiant·es. Ces professionnel·les sollicitent des conseils et/ou une aide pour gérer la situation rencontrée.

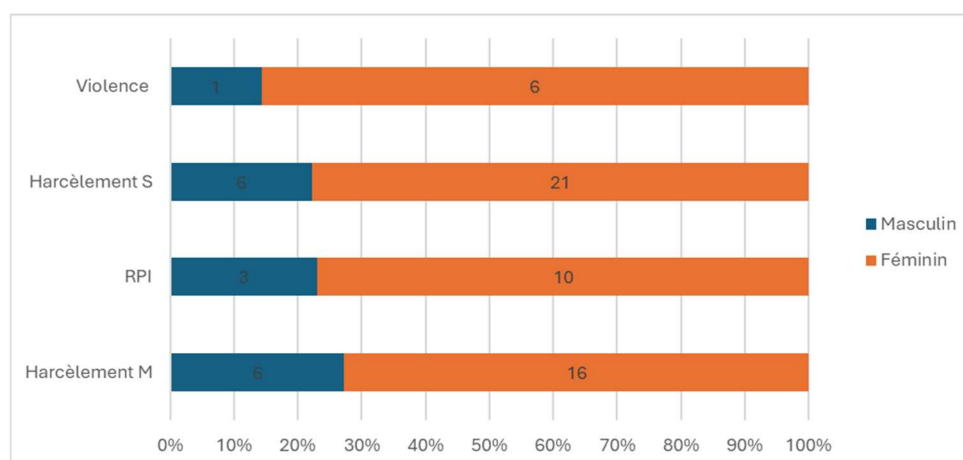
Les analyses suivantes se concentrent sur les données concernant les 69 étudiant·es demandeur·euses. Ces dernier·ères sont majoritairement les cibles des agressions, quel que soit le type de signalement (graphique 4). Iels sont principalement des femmes (graphique 5). Par ailleurs, la moitié des étudiant·es concerné·es sont inscrit·es en master, tandis qu'un tiers d'entre eux·elles suivent un cursus de bachelier (graphique 6).

Graphique 3 : Position des étudiant·es demandeur·euses (n=68)



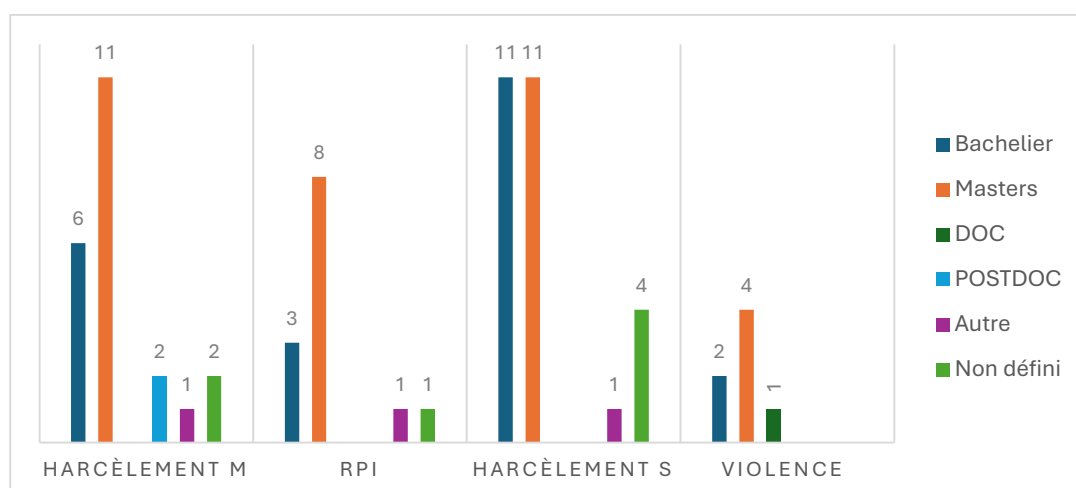
Quatre étudiant·es demandeur·euses se définissent comme auteur·es et s'identifient responsables et/ou accusé·es de violences sexuelles. Iels viennent demander conseils pour comprendre ce qu'ils ont fait et chercher des moyens pour ne pas reproduire les mêmes comportements. Iels sont orienté·es vers un service compétent pour les accompagner sur le long terme. Les étudiant·es tiers ou témoins viennent demander conseils pour réagir au mieux face au témoignage qu'ils ont reçus et aider au mieux la personne victime vers le service de professionnel le mieux adapté.

Graphique 4 : Genre des étudiant·es demandeur·euses (N =69)



Comme dans la majorité des études sur les phénomènes de violence et de harcèlement, les femmes signalent davantage que les hommes être victimes quelle que soit la nature des comportements subis.

Graphique 5 : Niveau d'étude des étudiant-es demandeur-euses (N =69)



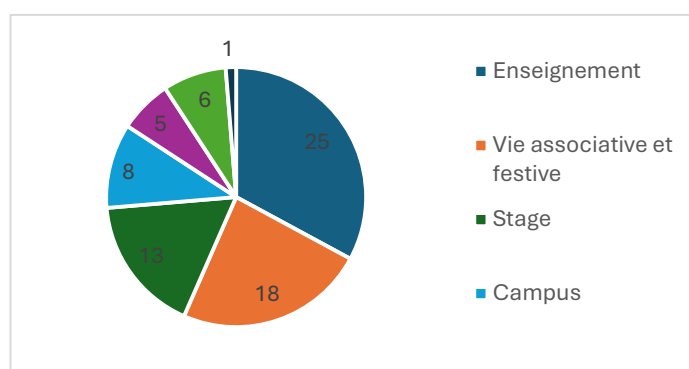
Nous observons un nombre similaire de signalements de harcèlement sexuel chez les étudiant-es de niveau bachelier et master, tandis que les étudiant-es en master sont plus nombreux-ses à signaler des cas de harcèlement moral et des risques psychosociaux de nature interpersonnelle. Nous formulons l'hypothèse qu'après quatre années d'existence, le dispositif est désormais mieux connu des étudiant-es en master, qui ont une compréhension plus précise de l'étendue de nos missions. De plus, en raison de notre engagement dans la prévention des violences sexuelles, notamment au travers de nos interactions avec les cercles folkloriques, il est probable que les étudiant-es plus jeunes nous associent principalement à cet aspect de notre travail.

1.3 Lieux des agressions

Les graphiques suivants illustrent les différents lieux mentionnés par les demandeurs et demandeuses. Dans quatre situations, les étudiant-es ont rapporté des difficultés sur plusieurs lieux. Ainsi, afin de ne perdre aucune information, si un-e étudiant-e nous indiquait que le problème s'était manifesté à la fois dans les cours et sur les réseaux sociaux, cette situation a été comptabilisée deux fois : une fois dans la catégorie « cadre d'enseignement » et une autre fois dans « réseaux sociaux ».

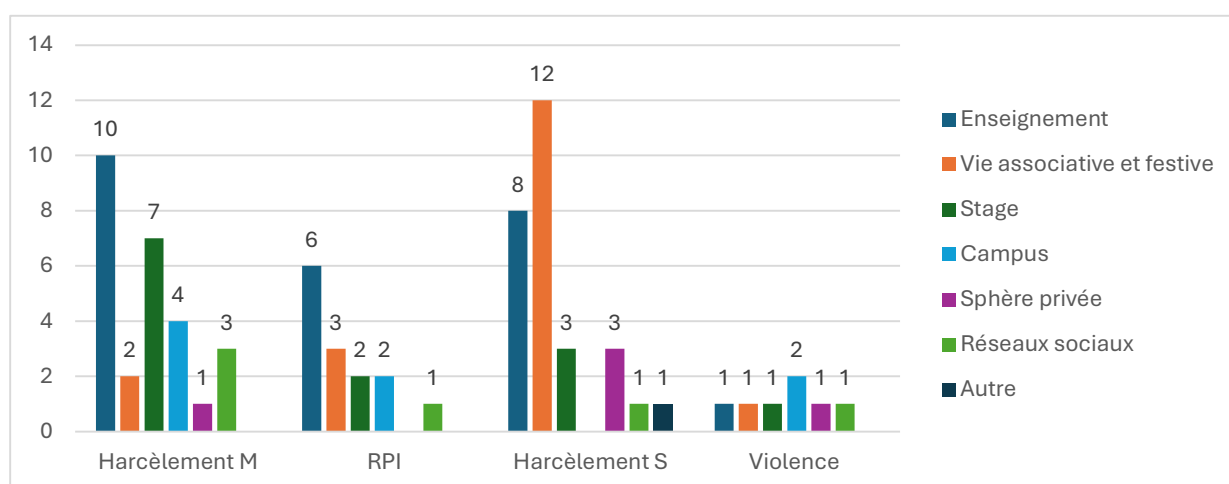
Le nombre de signalements le plus élevé concerne le cadre de l'enseignement, avec 25 situations signalées, suivi par les milieux des associations étudiantes, qu'elles soient festives ou non, où 18 situations ont été recensées. Les stages apparaissent également comme un lieu à risque élevé, comme l'indique le graphique 7. Enfin, les signalements concernant le campus incluent les situations où des problèmes relevant de nos missions se sont produits dans les bibliothèques, restaurants, couloirs ou espaces ouverts du campus.

Graphique 6 : Lieux des signalements (N =76)



Le graphique 8 nous aide à comprendre où se déroulent les différentes problématiques. Nous constatons que le harcèlement moral se déroule davantage dans le cadre de l'enseignement et des stages (17 situations sur 27) tandis que le harcèlement sexuel se déroule davantage dans les associations étudiantes, festives ou non (12 sur 28) et ensuite dans le cadre de l'enseignement (8 sur 28). Constatons encore que les risques psychosociaux à caractère interpersonnel se déroulent principalement dans le cadre de l'enseignement.

Graphique 7 : Lieux des signalements selon le type de signalement (N =76)



Il s'agit à présent d'analyser le profil des auteurs identifiés afin de parfaire la compréhension des différents phénomènes.

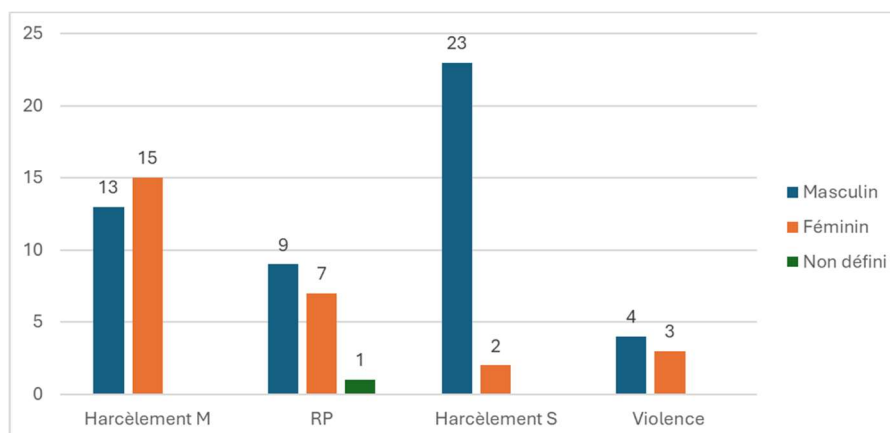
1.3 Profil des personnes identifiées comme autrices des violences

Le nombre global des auteur·rices identifié·es est un peu supérieur au nombre de dossiers (77 contre 72) puisque dans certains cas, les demandeur·euses ont identifié plusieurs auteur·rices.

Les auteur·trices identifié·es sont principalement de sexe masculin (49 sur 77). Cette prédominance est particulièrement présente dans les cas de harcèlement sexuel comme le

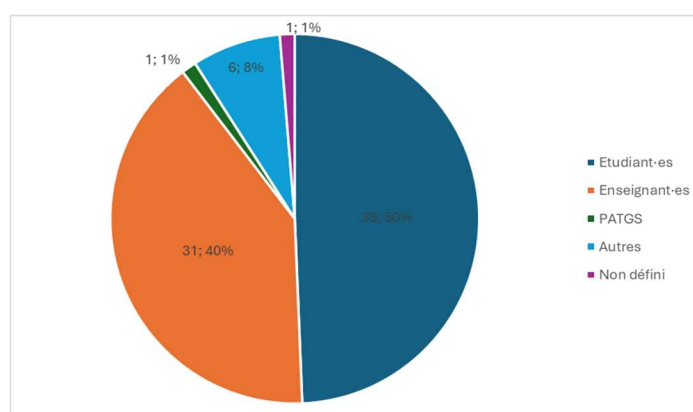
montre le graphique 9. Pour ce qui concerne le harcèlement moral, la violence ou les risques psychosociaux à caractère interpersonnel les hommes et les femmes sont assez équivalents.

Graphique 8 : Genre des auteur·rices identifiées selon le type de signalement (N =77)

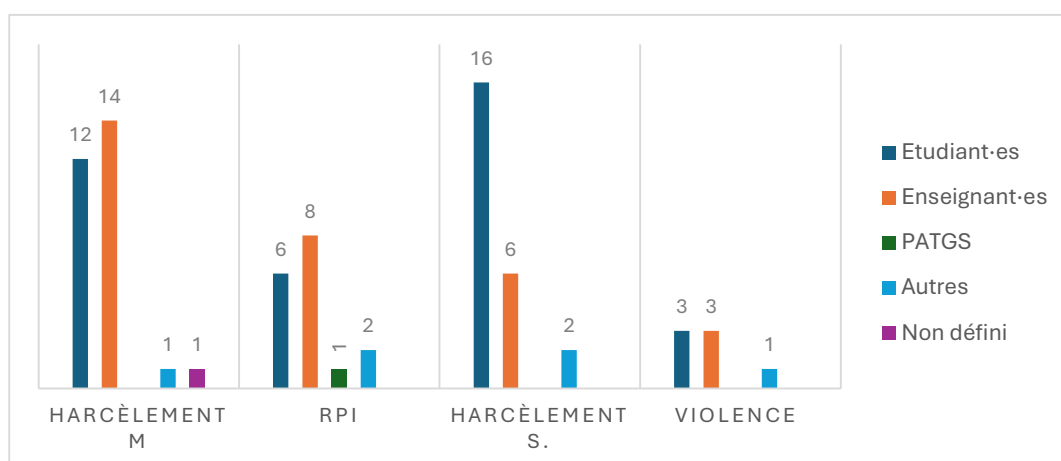


Le graphique 10 indique le statut des personnes identifiées comme autrices. Durant cette année académique de 2023-2024, nous avons essentiellement fait face à des situations entre étudiant·es (38 sur 77) mais nous constatons une forte présence des situations entre étudiant·es et membres du personnel (31 académiques et assistants et 1 PATGS). Le graphique 11 peaufine cette observation : le harcèlement sexuel concerne en premier lieu des situations entre étudiant·es mais 6 situations concernent des membres du personnel enseignant. Pour le harcèlement moral, la tendance s'inverse mais elle est nettement moins marquée. Les deux corps sont totalement équivalents pour les violences.

Graphique 9 : Statut des auteur·rices identifiées (N =77)



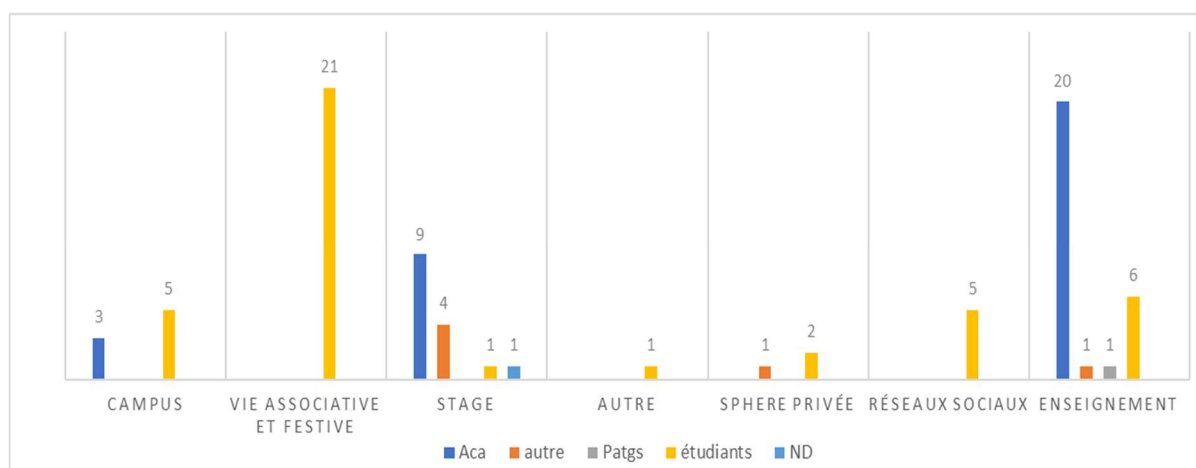
Graphique 10 : Statut des auteur-rices identifiées selon le type de signalement (N =77)



Dans trois dossiers, les étudiant-es ont identifiés plusieurs auteur-trices d'agression dans plusieurs lieux. Nous souhaitons savoir si un statut de personne mise en cause ressort plus qu'un autre dans les différents cadres repris par les « Lieux ». Le nombre des « auteur-trices » est légèrement surévalué de 5 personnes puisque dans ces trois dossiers, la même personnes mise en cause se retrouvera dans différents lieux. Ce choix méthodologique ne modifie pas largement les tendances.

Le graphique 12 permet de se rendre compte que, lorsque les étudiant-es s'adressent à nous pour des situations qui concernent le cadre de l'enseignement, c'est majoritairement en raison des comportements d'un membre du personnel (20 sur 28). Il en va de même pour les stages où les maîtres de stage ou les collègues (autres) sont également fort représentés (13 sur 15). La moitié des situations entre étudiant se déroulent dans le cadre de la vie festive ou associatives, l'autre moitié se répartit dans les autres catégories. Soulignons que dans les 6 situations entre étudiant-e qui se déroulent dans le cadre de l'enseignement, il s'agit de situations qui surviennent lors de travaux de groupe. Dans deux situations, elles se sont accompagnées de dérives sur les réseaux sociaux.

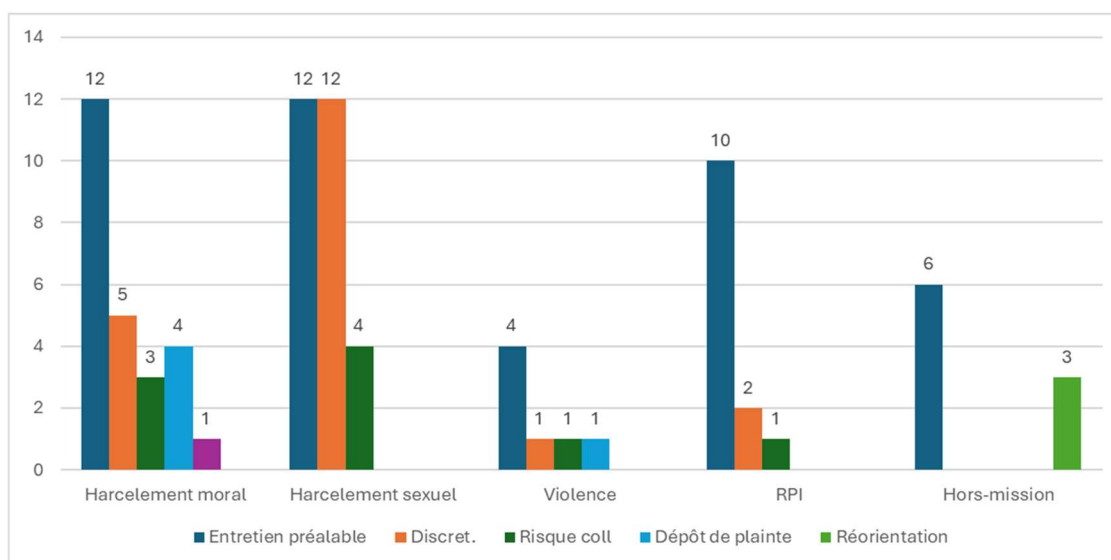
Graphique 11 : Statut des auteur-rices en fonction des lieux (N =82)



2) Analyse qualitative

La graphique 12 identifie la manière dont les différents types de signalement sont accompagnés. Pour réaliser cette analyse, nous avons exclu les signalements pour lesquels aucune suite n'avait été accordée à nos proposition de rendez-vous (« Perte de suivi »). Elle repose donc sur 81 signalements.

Graphique 12 : Types d'accompagnement par types de signalement (n=81)



2.1 Prédominance d'un accompagnement par entretiens préalables

Quelle que soit la situation, elle demeure essentiellement traitée à travers les entretiens préalables. Parmi les 72 situations qui relevaient bien de nos missions, 44 ont été prises en charge à travers ces entretiens. Ces derniers poursuivent trois objectifs :

- Permettre à l'étudiant·e de déposer sa parole dans un lieu sécurisé ;
- Permettre à l'étudiant·e de mieux comprendre ce à quoi il ou elle est confronté·e ;
- Permettre à l'étudiant·e et Care de décider ou non de s'engager plus avant dans un type d'accompagnement spécifique.

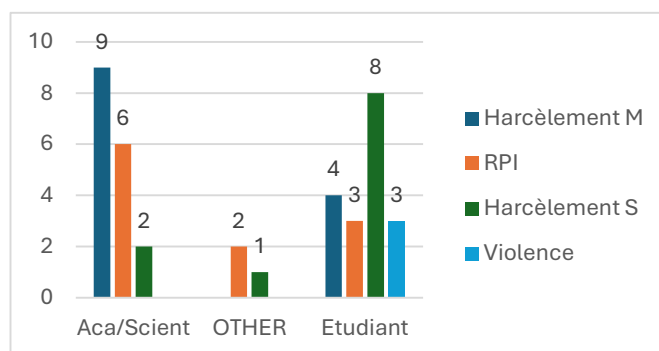
Trois situations immédiatement identifiées comme « hors mission » ont été réorientées vers le Service des aspects psychosociaux (SAP), car elles concernaient des demandes émanant de membres du personnel.

Les situations qualifiées de « hors mission » l'ont été, dans la majorité des cas, après un ou deux entretiens préalables. Il s'agit par exemple de situations qui relèvent du pédagogiques ou dont les cibles ne sont pas des étudiant·es (des doctorant·es ou des usagers lors de stage par exemple). Nous avons accompagné les personnes demandeuses vers le bon service : un thérapeute, un SAA, le SAP, un service juridique...

Nous observons que l'accompagnement de nombre de situations que nous pouvons qualifier comme relevant de nos missions ne dépassent pas les entretiens préalables. Nous y envisageons des pistes de solutions qui sont dans les mains de l'étudiant-e qu'il ou elle va décider ou non de mettre en œuvre seul-e. Cela suffit pour que l'étudiant-e se sente apaisé-e et retrouve un sentiment d'efficacité. Dans quelques cas, nous accompagnons l'étudiant-e dans une réorientation vers Psycampus par exemple ou effectuons un relais auprès d'un-e avocat-e ou d'une association spécialisée dans la situation vécue. Enfin, certain-es étudiant-es abandonnent la démarche par crainte des conséquences que leur signalement pourrait avoir sur leur parcours ou leur intégration au sein de l'université.

17 personnes mises en cause dans les situations traitées à travers les entretiens préalables étaient des enseignant-e et 18 étaient étudiant-es comme le montre le graphique 13.

Graphique 13 : Statut des auteurs identifiés dans les dossiers gérés en entretiens préalables selon les types de signalement (N =38)



Les faits rapportés concernant des membres du personnel académique relèvent d'intimidation, de racisme, de discrimination et d'humiliation. Pourtant, les étudiant-es concernés décident de ne pas aller plus loin, ils et elles craignent les répercussions sur leur parcours. Certain-es acceptent une prise en charge thérapeutique, certain-es décident de quitter l'université, les dernier-ères nous promettent de revenir à la fin de leurs études.

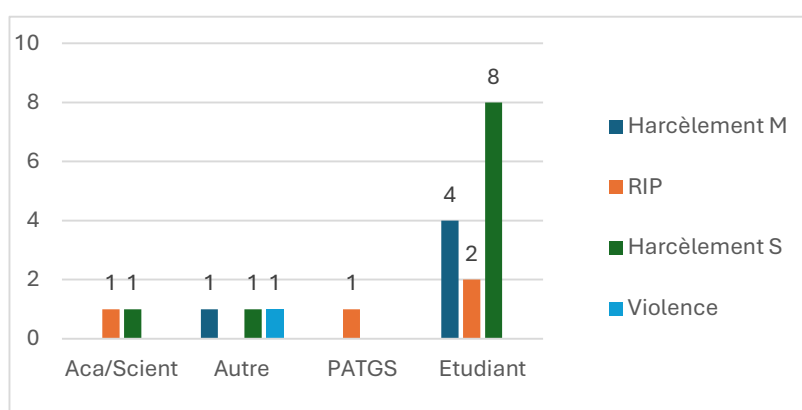
Pour les faits concernant des étudiant-es, nous observons une majorité de harcèlement sexuel. L'accompagnement n'excède pas les entretiens préalables car les personnes sont directement orientées vers le service le plus compétent et elles souhaitent réaliser seules les démarches. Dans certains cas, il s'agit d'un-e avocat-e spécialisé-e, dans d'autre un CPVS, SOS viol ou encore les autorités facultaires pour la mise en place de mesures de protection (changement de TP par exemple). Nous laissons toujours le dossier ouverts quelques semaines après la dernière entrevue au cas où l'étudiant-es ne recevrait pas l'aide escomptée. Les faits sous-jacents au harcèlement moral concernaient du cyberharcèlement, des insultes lors de travaux de groupe, ou de l'ostracisme au sein d'une association étudiante. Les étudiant-es viennent chercher des coordonnées de services compétents pour un accompagnement thérapeutique ou sont tiers dans le conflit et cherche une meilleure manière d'agir. Plusieurs n'osent pas aller plus loin car iels craignent

les conséquences au sein de leur association ou dans les réactions des membres du personnel académique s'ils poursuivent leurs démarches.

2.1 Accompagnement en toute discrétion

20 dossiers ont été accompagnés en toute discrétion (Graph.13). 14 d'entre eux étaient entre étudiant-es. 2 avec un membre du personnel enseignant et 1 avec un membre du personnel PATGS et 3 concernaient des personnes hors institution : violence conjugale pour l'un, maître de stage pour 2 autres.

Graphique 14 : Statut des auteurs identifiés dans les dossiers accompagnés en toute discrétion selon les types de signalement (N =20)



Dans deux des trois dossiers concernant des membres du personnel de l'ULB (un enseignant et un PATGS), nous avons assisté l'étudiant-e dans sa démarche de rencontrer le membre du personnel le mieux placé pour gérer la situation. Dans un cas, le Vice-rectorat a pris le relais, tandis que dans l'autre, c'est le décanat qui a pris en charge la situation, en dehors de toute procédure disciplinaire.

La troisième situation, impliquant un membre du personnel, concernait un cas d'emprise psychologique où l'étudiant-e n'arrivait plus à comprendre la nature de la relation avec son/sa professeur-e promoteur-trice de mémoire. Nous l'avons accompagné-e dans sa décision de prendre du recul, celle-ci n'ayant pas souhaité alerter les autorités par crainte de représailles. Pourtant les messages et les courriels échangés avec l'étudiant-e que nous avons consultés portaient des traces d'injonctions paradoxales, de séduction malsaine avec une forme de chantage (« Tu es le/la plus doué-e de mes étudiant-es, je pourrais soutenir ta candidature pour telle ou telle opportunité » ou « Ecoute, si c'est comme cela, je sais pas si je pourrai continuer à soutenir ta candidature »), des échanges sur la vie privée voire intime et relationnelle qui brouillent les frontières de la relation, etc. Ces messages étaient nombreux et répétitifs.

Deux des trois situations liées à des "autres" concernaient des maîtres de stage. Dans le premier cas, l'étudiant-e nous a sollicités pour rédiger sa plainte, qu'il/elle a ensuite envoyée de façon autonome. Le Vice-rectorat a pris la suite, et nous n'avons pas été informé-es du suivi, puisque notre intervention n'a pas été officialisée. Dans le second cas,

l'étudiant-e, victime de harcèlement sexuel et de sexisme, a choisi, avec notre aide, de contacter son/sa président-e de jury pour l'informer des risques encourus sur son lieu de stage. Cette personne a bien accueilli la situation et l'étudiant-e, en s'engageant à prendre les mesures nécessaires tout en garantissant l'anonymat de l'étudiant-e.

Concernant 5 des 8 situations de harcèlement sexuel entre étudiant-es, à la demande des personnes concernées, nous avons rencontré l'auteur-e des faits pour lui expliquer la situation, entendre son point de vue et échanger sur la notion de consentement. Ces échanges ont souvent nécessité plusieurs entretiens, et nous avons orienté les personnes concernées vers des services appropriés, le cas échéant. Dans deux autres cas, nous avons accompagné la personne demandeuse dans le processus de déposer sa parole, un exercice difficile et douloureux. Nous avons soutenu ces étudiant-es sur une courte période, jusqu'à ce qu'ils/elles identifient leurs besoins spécifiques, avant de les accompagner dans la mise en œuvre de leurs décisions (prendre de la distance, déposer une plainte, consulter un-e thérapeute ou un-e avocat-e, etc.). Enfin, dans la dernière situation, nous avons présenté les faits au/à la doyen-ne de la faculté, qui a pris en charge la situation sur la base des éléments fournis. À notre connaissance, le Vice-rectorat aux affaires étudiantes a repris le dossier et une procédure disciplinaire a été engagée.

Nous avons également rencontré 4 situations de harcèlement moral entre étudiant-es. Dans l'un de ces cas, après avoir pris connaissance des difficultés de la personne demandeuse et avec son accord, nous avons rencontré l'autre partie. Cela a permis de construire un protocole d'accord de non-nuisance mutuelle. Deux autres situations se sont déroulées dans une résidence universitaire. Nous avons pris contact avec le/la gestionnaire pour évaluer les possibilités d'action, ce qui a abouti à une solution satisfaisante. Dans la dernière situation, et avec l'accord de l'étudiant-e, nous avons mis en place un accompagnement individuel court, visant à lui redonner du pouvoir dans la situation rencontrée. Une orientation vers Psycampus a ensuite été effectuée, avec une prise en charge rapide, selon les accords de collaboration entre nos services.

2.2 Situations collectives

12 signalements ont mené à un accompagnement de risques collectif.

Deux de ces signalements ont été regroupés suite à des témoignages de cinq étudiant-es concernant leur souffrance au sein d'un bureau étudiant. Ces personnes ne souhaitent pas alerter les autorités de peur que cela nuise à leur parcours académique. Nous leur avons proposé de faire une démarche anonyme auprès du bureau étudiant pour discuter des raisons pour lesquelles de nombreux étudiant-es se sentaient maltraité-es par certains membres de ce bureau. Les étudiant-es ont accepté cette option, tout comme le bureau étudiant. Après avoir rencontré les membres du bureau séparément pour mieux comprendre son fonctionnement, nous leur avons présenté nos conclusions et proposé des pistes d'amélioration. À notre connaissance, aucune des pistes n'a été suivie et d'autres étudiant-es

nous ont rencontré pour nous faire part de difficultés similaires. Ces personnes ne souhaitent toujours pas sortir de l'anonymat ce qui limite nos moyens d'action.

Trois autres dossiers ont été regroupés suite aux témoignages similaires de 4 étudiantes victimes de harcèlement sexuel de la part d'un membre du personnel dans le cadre des apprentissages. Bien que ces étudiant-es aient alerté les autorités facultaires, nous sommes restées disponibles en soutien, tandis que le relais était pris par les autorités académiques.

Les cinq derniers dossiers ont été regroupés et concernaient plus de 10 étudiant-es vivant ou étant témoins de fait de harcèlement, d'intimidation et d'humiliation sur leur lieu de stage. Deux critères discriminatoires étaient potentiellement engagés au vu du profil similaire des victimes. L'auteur identifié des faits était maître de stage et membre du personnel ULB. Les étudiant-es concernés craignaient pour leur cursus et ont refusé de sortir de l'anonymat. Nous avons interpellé les autorités pour un risque collectif au sein de la section concernée et avons fournis certaines informations sur le lieu où se déroulaient les faits. Parallèlement, nous avons accompagné les étudiant-es à déposer leur parole chez Unia et le Centre pour l'égalité des femmes et des Hommes. Certaines mesures de protection ont été mises en place par les autorités de façon globale, mais les étudiant-es ont continué à craindre des représailles. Tout au long de l'année 2023-2024, ces étudiant-es ont consulté notre service à de très nombreuses reprises nous signalant de nouveaux faits préoccupants. Nous les encourageons à sortir de l'anonymat pour étayer la plainte auprès des autorités. Cependant, en raison d'un climat de suspicion et de pression au sein de leur section, aucune d'entre elles ou eux n'a osé sortir de l'anonymat. Les mesures de protection mises en place ont permis aux responsables de la section de prendre connaissance de l'existence des plaintes. Chez Care, nous avons obtenu des copies d'écran, des témoignages concordants, des vocaux enregistrés qui manifestaient de la pression mise sur l'ensemble des étudiant-es de la section pour tenter d'identifier les plaignant-es. Pièces que nous ne pouvons partager sans l'accord des étudiant-es qui cherchent à protéger leur identité. Selon les étudiant-es, aujourd'hui (décembre 2024), la situation est inchangée et les mesures de protection ont été levées, l'omerta persiste au sein de la section. Les étudiant-es continuent à craindre les représailles et refusent de sortir de l'anonymat lorsque leur réussite est en jeu. Nombreux sont celles et ceux qui nous ont confié accepter de témoigner lorsqu'ils ou elles seront diplômé-es mais à ce moment, trop heureux de sortir, ils et elles passent à autre chose.

2.3 Plainte auprès du Vice-rectorat

Quatre plaintes nominatives ont été déposées par des étudiant-es contre trois membres du personnel. Trois de ces plaintes ont été suivies d'actions concrètes de la part de l'institution. La dernière, survenue en fin d'année académique, est toujours en cours, un rendez-vous entre l'étudiant-e et le vice-rectorat a eu lieu en décembre 2024.

Il est à souligner que dans les quatre situations, les étudiantes courraient peu de risques. Soit parce qu'elles bénéficiaient déjà d'un statut qui les mettait à l'abri, soit parce que

le membre du personnel quittait de toute façon l'université, soit parce que l'étudiant·e elle-même ou lui-même quittait l'ULB.

3) Conclusions et constats

Le nombre de signalements provenant de l'ULB chez Care est stable et nous pouvons observer une diminution des signalements ne relevant pas de nos missions. Ce qui signifie que nous traitons davantage de signalements qui nécessitent un suivi.

Les signalements totalement anonymes sont anecdotiques et ne sont pas suivis d'une officialisation par nos soins.

Le harcèlement moral et le harcèlement sexuel demeurent prépondérants et l'accompagnement principal mis en place demeure informel, très peu de situations remontent vers les autorités, qu'elles concernent des situations entre étudiant·es ou avec un membre du personnel. La plupart du temps, dans les situations entre étudiant·es, les personnes qui nous consultent reçoivent les informations d'un service appropriée pour une prise en charge thérapeutique, légale ou associative. Dans un nombre non négligeable de situations, c'est la peur qui freine l'officialisation.

Dans la grande majorité des situations entre étudiant·es, les personnes demandeuses sont impliquées dans la vie associative (bureaux étudiant) ou festive (cercles étudiants) où des enjeux de pouvoir et des conflits de valeurs compliquent la mise en place de solutions.

Quand les difficultés surviennent dans le cadre des études (cours, examens, TP, mémoire), la plupart du temps, ce sont des membres du personnels enseignants qui sont identifiés comme auteurs. Il s'agit de situation d'humiliations, de pression psychologique, de discrimination ou de harcèlement sexuel. Peu nombreuses sont les personnes qui osent officialiser l'abus dont elles ont été victimes.

Signalons encore que 15 situations se déroulaient sur les lieux de stage et que dans la majorité des cas, c'est le personnel enseignant qui adoptait les comportements d'humiliation et d'intimidation essentiellement. Dans certains cas, il pouvait aussi s'agir d'ostracisme et de discrimination.

2. Activités connexes : Implication de la cellule dans et hors de l'université

1. Auprès des étudiant-es

Certaines associations étudiantes (cercles et bureaux facultaires) reconnaissent à la cellule une expertise dans l'accompagnement des violences sexuelles et discriminatoires. Elles ont sollicité notre cellule pour organiser et animer des ateliers de sensibilisation à ces questions. Leur demande consistait à présenter notre service, nos missions, les situations qui arrivent jusqu'à nous et la manière dont les étudiant-es peuvent y réagir s'ils y sont confrontés comme victimes ou témoins ou s'ils reçoivent la parole d'un-e proche qui y est confronté-e.

Notre page Instagram contribue à relayer des informations sur des activités ou des sujets en rapports avec nos problématiques. Elle diffuse également les initiatives de l'université ou de partenaires tout en mettant en avant des actualités pertinentes. Ce travail de communication, bien que chronophage, augmente notre visibilité et requiert une veille soutenue. Le changement de nom prévu à la rentrée 2024-2025, a exigé durant le deuxième quadri de 2023-2024, un investissement conséquent sur les produits de communication, d'affichages et de vidéo.

Aussi souvent que possible, nous sommes allées à la rencontre des cercles étudiants et des bureaux afin de présenter la cellule de manière générale et répondre à leurs questionnements sur nos actions ou les objets de nos missions. Ces échanges nous permettent à la fois de mieux nous faire connaître et de démarrer des réflexions collectives sur des thèmes comme le harcèlement moral et sexuel, les discriminations et les violences en milieu universitaire.

Avec le soutien du VR aux affaires étudiantes et de la Commission de suivi des travaux sur les violences sexuelles, nous avons financé une juriste pénaliste spécialisée pour accompagner les associations étudiantes souhaitant réfléchir au cadre juridique à respecter dans le traitement interne des signalements de violences sexuelles.

2. Au sein de l'institution

Durant l'année 2023-2024, nous avons poursuivi notre implication au sein de la Commission de suivi des travaux de lutte contre les violences sexuelles (Cosltvs). Durant cette année académique, la Commission a permis de mettre en place la formation au consentement disponible en ligne pour tous les étudiant-es. Elle a travaillé à la formation des agents de sécurité et à la recherche de solutions pour un retour safe après les fêtes et les TD's.

Nous nous sommes également engagées dans 3 groupes de travail :

- « Mesure de protection » (toujours en cours), sous la présence du Vice-recteur aux affaires étudiantes et en collaboration avec le service juridique, ce GT travaille à identifier des mesures concrètes pour protéger les étudiant-es confrontés à la violence, au harcèlement moral, sexuel ou discriminatoire.
- « Prévention contre le harcèlement dans le cadre de relations pédagogiques » : ce GT, composé de trois Vice-recteurs et Vice-rectrices, d'expert-es et de représentant-es étudiant-es, a abouti à l'adoption d'un cadre réglementaire sur les relations à caractère amoureux ou sexuel lorsqu'une relation pédagogique est en cours.

- « Politique Vie festive » Mené par la responsable du bien-être étudiant sous la direction du Vice-recteur aux affaires étudiantes, ce GT a rédigé une note cadre sur les activités estudiantines, adoptée en 2024 et dont la mise en application est prévue pour 2024-2025.

Nous avons également présenté notre dispositif dans plusieurs conseils de faculté, sensibilisant aux questions de harcèlement et de discrimination. Une faculté en particulier nous a sollicitées pour analyser les chiffres des signalements la concernant et discuter des mesures appropriées.

Enfin, nous sommes fières de contribuer au Certificat genre et diversité de l'université.

3. Relations nationales et internationales

Une étroite et régulière collaboration avec Psycampus nous a permis d'optimiser les relais entre nos services pour les étudiant·es confronté·es aux harcèlement moral, sexuel ou discriminatoire. Ensemble, nous avons également investigué les moyens d'offrir un espace de parole aux étudiant·es délégué·es au sein des cercles qui accueillent la parole des victimes de violence sexuelle. Le projet a ainsi pu démarrer à la rentrée 2024-2025.

Nous avons activement participé au réseau des points de contact harcèlement, qui regroupe des acteur·rices de terrain accueillant les étudiant·es confronté·es à ces questions. Ces réunions permettent d'échanger des bonnes pratiques, de rencontrer des interlocuteurs tels qu'Unia ou le Centre pour l'égalité des femmes et des hommes, et de discuter des besoins du secteur

Nous avons régulièrement collaboré avec Unia et le Centre pour l'égalité des femmes et des hommes, tant pour des dossiers spécifiques que pour réfléchir aux enjeux globaux du secteur.

Par ailleurs, notre dispositif est largement reconnu grâce à l'étude BEHAVES. Plusieurs hautes écoles et établissements d'enseignement supérieur artistique nous sollicitent pour échanger sur la création de dispositifs similaires. Nous avons également participé à deux jurys de recrutement pour des postes de points de contact harcèlement et animé un atelier lors de la journée de partage organisée par le Pôle académique de Bruxelles.

Sur le plan international, nous avons échangé avec les universités du Burundi et de Djibouti pour évaluer la pertinence et la transposabilité de notre dispositif. Nous avons également participé à une rencontre du REFEDI (Réseau International francophone de l'enseignement supérieur et de la recherche pour l'égalité/Equité Diversité et Inclusion), où nous avons partagé des pratiques avec des acteurs·rices similaires en Europe et outre-Atlantique.

4. Formation – remise à niveau – supervision

Notre équipe est quotidiennement confrontée à la violence vécue par ses bénéficiaires. Pour préserver la santé de chacune, il est essentiel de maintenir une dynamique de solidarité, de soutien et de formation, tant pour les conseillères psychosociales que pour la secrétaire en charge de l'accueil, de la gestion des courriels, des appels téléphoniques et des messages WhatsApp que nous recevons.

Les réunions d'intervision des conseillères psychosociales, organisées deux fois par mois et animées par la direction, permettent d'aborder de manière anonymisée les situations rencontrées. Elles favorisent une analyse approfondie des situations et offrent à chaque collègue la richesse des regards croisés de l'équipe. Par ailleurs, des rencontres individuelles hebdomadaires avec la direction permettent d'échanger sur les points délicats, de discuter des situations complexes et d'évaluer les besoins spécifiques de chacune.

Les échanges informels entre collègues sont également encouragés, notamment sur les dossiers plus lourds ou complexes. Ces moments de partage renforcent le sentiment d'appartenance et le soutien mutuel indispensables. Ils garantissent également une approche neutre et professionnelle au bénéfice des étudiant·es qui nous consultent.

En complément de ces ressources internes, des formations et supervisions externes enrichissent notre démarche. Ainsi, durant l'année 2023-2024, après une supervision basée sur les outils de l'écoute active et des entretiens humanistes, nous avons entamé une formation et une supervision centrées sur l'analyse systémique des organisations. Cette initiative, menée en collaboration avec le Service des aspects psychosociaux de l'ULB, a permis aux conseiller·ères, secrétaires, personnes de confiance et responsables des deux dispositifs de bénéficier de trois journées complètes de formation et de six demi-journées d'intervision.

3. Analyse budgétaire

Care se compose toujours d'une direction à temps plein, de 3 conseillères psychosociales à temps plein dont ½ temps est dédié à la gestion des situations provenant de la HELB et d'une secrétaire à ½ temps. La cellule dispose également d'un budget de fonctionnement de 25.000 euros par an pour ses activités au sein de l'ULB.

Sur l'année 2024, le budget reporté était de 9657.74 euros et les dépenses se sont réparties comme le montre le tableau ci-dessous.

Nous avons engagé des moyens importants en vue du changement de nom de la cellule pour la rentrée académique 2024-2025. Cela inclut le réenregistrement de nos vidéos promotionnelles, la mise à jour du lettrage et de la signalétique de nos bureaux, l'ajustement et l'impression de nouvelles affiches et flyers, ainsi que la production de bâches pour les trois campus bruxellois (Solbosch, Plaine et Erasme). Par ailleurs, comme chaque année, nous avons prévu des goodies pour la SANE, afin de renforcer la visibilité de nos actions. Une autre dépense notable a concerné les conseils juridiques destinés aux associations étudiantes. Grâce au soutien d'une avocate externe spécialisée, l'ACE a élaboré une charte commune pour l'ensemble des cercles. Ce document offre un cadre clair aux étudiant-es délégué-es dans la gestion des signalements de violences sexistes et sexuelles au sein de leurs associations. D'autres associations étudiantes ont également pu bénéficier de ses conseils pour la gestion de situations concrètes et très spécifiques.

Catégorie	Détails	Montant
Campagne Care	Graphistes, Peinture et lettrage, Imprimeurs, Prestations culturelles, Événements, jobistes	12038,75
Honoraires juriste	Conseils juridiques mis à disposition des associations étudiantes	4446,75
Formation	Formations et supervision « Systémiques des organisations »	3375
Catering	Catering, restaurants, denrées et boissons	1349,2
Téléphonie et informatique	Téléphone fixe, GSM, ADSL, Matériel téléphone	2180,89
Fournitures de bureau	Leasing imprimante Ricoh – Papier - Produits d'entretien - Fournitures de bureau – Timbrages - Mobilier de bureau – Matériel – téléphone - Fourniture technologique - livres	997,52
Autre	Déplacements en Belgique, Team building	863,61
Total dépenses		25251,72
Budget initial		34657,74
Total restant		9406,02

4. Conclusions

L'étude BEHAVES souligne la pertinence d'avoir aligné autant que possible les procédures du dispositif de l'ULB sur celles des conseillers en prévention des aspects psychosociaux, telles que prévues par la loi relative au bien-être au travail. Ces procédures, ainsi que l'indépendance de notre structure, sont largement saluées par des établissements d'enseignement supérieur francophones et étrangers venus nous consulter.

Nos rapports successifs depuis 2021-2022 montrent que Care aide fréquemment les étudiant·es à prendre du recul par rapport à des faits qui les affectent. Grâce à des critères stricts, fondés sur la littérature et notre expérience, nous évaluons si les situations portées à notre attention relèvent de nos missions. Cependant, nous rencontrons encore des obstacles à l'objectif que nous nous étions fixés lors de la création de la cellule en 2020 : garantir la libération de la parole des étudiant·e·s en toute sécurité, tout en permettant une remontée efficace de l'information vers les autorités centrales lorsque cela s'avère nécessaire et pertinent. Encore cette année, nous observons combien il est difficile pour les étudiant·es de franchir le pas d'officialiser leur plainte contre un membre du personnel enseignant, même dans des situations particulièrement alarmantes ou collectives.

En Belgique, il n'existe pas de directive légale concernant la prise en charge des signalements et des plaintes pour violence, harcèlement moral, sexuel et discriminatoire à l'encontre des étudiant·es. Toutefois, les résultats de l'étude BEHAVES ont attiré l'attention du cabinet de la Ministre, et des groupes de travail ont été menés dans le courant de l'année académique 2024-2025. L'ULB, pionnière en matière de points de contact contre le harcèlement, offre un exemple à suivre.

En soutenant des dynamiques relationnelles plus respectueuses et en garantissant aux étudiant·e·s des mécanismes de protection clairs, accessibles et justes, notre institution se doterait des moyens nécessaires pour répondre aux défis actuels et futurs. Renforcer la légitimité de notre dispositif, se donner les moyens de définir une politique claire pour lutter contre les violences morales et sexuelles faites aux étudiantes et aux étudiants c'est renforcer la cohésion et la légitimité de notre communauté académique tout en contribuant à un avenir plus équitable pour toutes et tous.