

# Reporting Plan Respect

## Rapport portant sur l'année civile 2022



respect

Rapport élaboré par le SASP

*Jun 2023*

## Table des matières

Contexte .....	4
Méthode.....	4
Définitions .....	5
Eléments généraux de contexte.....	7
A.    Concernant les données relatives aux membres du personnel .....	7
A.1. Objet et mission .....	8
A.2. Personnes qui peuvent être accueillies.....	8
A.3. Le type de procédure ou de service offerts .....	8
B.    Concernant les données relatives aux étudiantes et étudiants adressées au Vice-recteur aux affaires étudiantes.....	9
B.1. Objet et mission .....	9
B.2. Personne qui peuvent être accueillies .....	10
B.3. Type de procédure ou de service offerts .....	10
B.4. Précisions méthodologiques .....	11
C.    Concernant les données relatives à la cellule Together.....	11
C.1. Objet et mission du dispositif.....	11
C.2. Personne qui peuvent être accueillies .....	11
C.3. Type de procédure ou de service offerts .....	12
C.4. Précisions méthodologiques .....	12
Données agrégées .....	13
A.    Nombre de dossiers ouverts concernant des faits de violence sexuelle au cours de l'année civile 2022.....	13
B.    Site géographique où les faits dénoncés se sont produits.....	14
C.    Informations au sujet des personnes plaignantes .....	14
1. Genre des personnes plaignantes .....	15
2. Statut des personnes plaignantes au sein de la communauté universitaire UCLouvain .....	17
D.    Informations au sujet des personnes mises en cause :.....	20
1. Genre des personnes mises en cause .....	20
2. Statut des personnes mises en cause au sein de la communauté universitaire UCLouvain.	21
Données spécifiques.....	23
A.    Données récoltées auprès du Vice-recteur aux affaires étudiantes .....	23
1. Nature et qualification des faits dénoncés .....	24
2. Lieux où les faits dénoncés se sont produits.....	25

## Service d'analyse, de stratégie et de prospective (SASP)

3. Réception de la plainte ou du signalement par le Vice-recteur aux affaires étudiantes .....	25
4. Récurrence des plaintes ou signalements .....	26
5. Suivi donné par le Vice-recteur aux affaires étudiantes aux faits dénoncés .....	27
B. Données récoltées auprès de la cellule Together côté étudiant·es .....	28
1. Nature et qualification des faits dénoncés .....	28
2. Lieux où les faits dénoncés se sont produits .....	29
3. Réception de la plainte ou du signalement par la cellule Together .....	29
4. Récurrence des plaintes ou signalements auprès de la cellule Together .....	30
5. Suivi donné aux faits dénoncés .....	31
C. Données récoltées auprès du Vice-recteur à la politique du personnel et du CJCS .....	32
1. Nature et qualification des faits dénoncés .....	32
2. Lieux où les faits dénoncés se sont produits .....	32
3. Réception de la plainte ou du signalement par le Vice-recteur à la politique du personnel et le CJCS .....	33
4. Récurrence des plaintes ou signalements auprès du Vice-recteur à la politique du personnel et le CJCS .....	33
5. Suivi donné aux faits dénoncés .....	34
D. Données récoltées auprès de la cellule Together côté membres du personnel .....	35
1. Nature et qualification des faits dénoncés .....	35
2. Lieux où les faits dénoncés se sont produits .....	35
3. Réception de la plainte ou du signalement par la cellule Together .....	36
4. Récurrence des plaintes ou signalements auprès de la cellule Together .....	37
5. Suivi donné aux faits dénoncés .....	37
Constatations finales .....	38
Annexes .....	39

## Contexte

L'UCLouvain entend offrir à l'ensemble des membres de sa communauté un environnement de travail, d'études et de vie dans lequel règnent le respect et l'inclusion. Un environnement sans aucune forme de violence sexuelle, ni de discrimination. Pour que chaque personne se sente respectée, égale, libre et en sécurité.

Ainsi, l'UCLouvain défend une politique de tolérance zéro envers le harcèlement, les violences de genre et la discrimination liée à des faits de violence sexuelle; elle s'engage à aider et à accompagner les étudiant-es et membres du personnel qui feraient appel à elle dans toutes les démarches qu'elles choisiraient de mettre en place tant en son sein qu'à l'extérieur, avec bienveillance et empathie, et en toute confidentialité.

La lutte contre les violences de genre est l'un des axes de la politique de genre de l'UCLouvain, comme elle l'est dans la plupart des établissements d'enseignement supérieur en Communauté française<sup>1</sup>.

En mars 2022, l'UCLouvain a lancé le programme « Respect »<sup>2</sup>. Ce programme vise, dans un premier temps, à renforcer et améliorer les dispositifs existants mais aussi, dans un deuxième temps, à engager des réformes structurelles, après une évaluation complète de la situation par un comité indépendant<sup>3</sup>.

Parmi les premières mesures prises dans le cadre de ce programme Respect figure la publication d'un rapport annuel, destiné en premier lieu à la communauté universitaire et contenant le bilan du nombre de dossiers ouverts et traités, ainsi que la nature des interventions.

## Méthode

La réalisation de ce rapport, et plus précisément la collecte des données y relatives, a été confiée au Service d'analyse, de stratégie et de prospective (SASP) qui a travaillé en étroite collaboration avec l'ensemble des actrices et acteurs impliqué.es par ce reporting, à savoir le Vice-recteur aux affaires étudiantes (VRAE) assisté des membres de son Cabinet, le Vice-recteur à la politique du personnel (VRPP) assisté de la cellule de Conseil Juridique et Concertation Sociale (CJCS) de l'ARH, et enfin la cellule Together.

La première étape de la construction de ce rapport a été d'organiser une rencontre entre l'ensemble des personnes et des services concernés par la gestion de dossiers relatifs aux violences sexuelles, ce qui fût fait en février 2023. C'est à l'issue de cette réunion de travail que les grandes lignes de ce premier rapport ont pu être dessinées, à savoir :

---

<sup>1</sup> Voir not. l'avis de l'ARES n° 2021-09 du 25 mai 2021 : <https://drive.google.com/file/d/1Uw3GjIAfK7xUuoh0DVCogXt2xqqYjKZ/view>, la Proposition de résolution du Parlement CfB du 19 juillet 2021 « visant à prévenir et lutter contre le harcèlement des étudiantes et des étudiants dans les établissements d'enseignement supérieur de la FWB » et, à l'ULB :

<https://www.ulb.be/fr/aides-services-et-accompagnement/accompagnement-et-soutien-dans-les-risques-de-harcelement-cash-e>

<sup>2</sup> <https://uclouvain.be/fr/decouvrir/respect>

<sup>3</sup> Un comité indépendant d'expert-es a été désigné. La composition de ce comité a été portée à la connaissance des membres du Conseil académique lors de la séance du 23 mai 2022 et du Conseil d'administration du 8 juin 2022. Ce comité réunit : la Pre A. Casini, Mr J. Laffineur, Mr C. Lahouste, le Pr J. Marquet, Mme A.S. Masureel, Mme G. Meurisse, Mme E. Pigeon, la Pre C. Romainville, le Pr P. Vanderstraeten, la Pre P. Vielle. Il est présidé par la Pre émérite Fr. Tulkens, ancienne vice-présidente de la Cour européenne des droits de l'homme.

## Service d'analyse, de stratégie et de prospective (SASP)

- L'identification des données à collecter et des services auprès desquels ces données seraient collectées ;
- Un pré-listing des faits pouvant être qualifiés de faits de violence sexuelle ;
- L'identification des destinataires du présent rapport ;
- Le choix des outils numériques nécessaires à la confection de ce rapport ;
- Et enfin, l'ampleur souhaitée du rapport.

Il a ainsi été décidé de collecter les données auprès de trois acteurs et actrices différent·es, à savoir : le Vice-recteur aux affaires étudiantes (via le CVRC), le Vice-recteur à la politique du personnel (et le CJCS) et la cellule Together.

La collecte des données s'est opérée par le biais de formulaires réalisés avec l'application Forms, chacun des formulaires ayant été adapté aux réalités de chaque service sondé grâce à la collaboration de chacun de ceux-ci.

Un exemplaire de chacun de ces formulaires est disponible en annexe du présent rapport.

## Définitions

La définition et la catégorisation des faits pouvant être considérés comme des faits de violence sexuelle dans le présent rapport sont le fruit d'un travail de compilation de l'ensemble des définitions juridiques relatives à ce sujet, tant au niveau national qu'international. Afin de se doter d'une terminologie commune et de faciliter la compréhension du rapport, les définitions suivantes sont proposées.

### **Sexisme<sup>4</sup>**

*Tout geste ou comportement qui, dans les circonstances suivantes\*, a manifestement pour objet d'exprimer un mépris à l'égard d'une personne, en raison de son appartenance sexuelle, ou de la considérer, pour la même raison, comme inférieure ou comme réduite à sa dimension sexuelle et qui entraîne une atteinte grave à sa dignité*

*\* Soit dans des réunions ou lieux publics ;*

*\* Soit en présence de plusieurs individus, dans un lieu non public, mais ouvert à un certain nombre de personnes ayant le droit de s'y assembler ou de le fréquenter ;*

*\* Soit dans un lieu quelconque, en présence de la personne offensée et devant témoins ;*

*\* Soit par des écrits imprimés ou non, des images ou des emblèmes affichés, distribués ou vendus, mis en vente ou exposés aux regards du public ;*

*\* Soit enfin par des écrits non rendus publics, mais adressés ou communiqués à plusieurs personnes.*

---

<sup>4</sup> Article 2 de la Loi du 22 mai 2014 tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public

**Harcèlement sexuel concernant les membres du personnel<sup>5</sup>**

*Toute forme de comportement verbal, non verbal ou corporel de nature sexuelle, dont celui ou celle qui s'en rend coupable sait ou devrait savoir qu'il ou elle affecte la dignité de femmes et d'hommes sur les lieux de travail.*

**Harcèlement sexuel concernant les étudiant·es<sup>6</sup> :**

*Toute forme de comportement verbal, non verbal ou corporel à connotation ou de nature sexuelle, dont celui/celle qui s'en rend coupable sait ou devrait savoir qu'il/elle porte atteinte à la dignité des personnes au regard de leur genre. Des remarques ou des gestes vexatoires peuvent dès lors être constitutifs de harcèlement sexuel lorsque la personne qui en est l'auteur.e sait ou devrait savoir que ces remarques ou gestes sont inopportuns et sont constitutifs d'avances sexuelles ou d'un intérêt sexuel non souhaité.*

**Atteinte à l'intégrité sexuelle<sup>7</sup>**

*Accomplir un acte à caractère sexuel sur une personne qui n'y consent pas, avec ou sans l'aide d'un tiers qui n'y consent pas, ou à faire exécuter un acte à caractère sexuel par une personne qui n'y consent pas. [...]*

*Est assimilé à l'atteinte à l'intégrité sexuelle le fait de faire assister une personne qui n'y consent pas à des actes à caractère sexuel ou à des abus sexuels, même sans qu'elle doive y participer.*

*L'atteinte existe dès qu'il y a commencement d'exécution*

**Autre violence sexuelle<sup>8</sup>**

*Acte de violence à caractère sexuel commis contre une ou plusieurs personnes ou ayant pour effet d'amener une ou plusieurs personnes à se livrer à un tel acte par la force ou la menace, notamment de violence, la contrainte, la détention, les pressions psychologiques et l'abus de pouvoir, ou bien à la faveur d'un environnement répressif ou de l'incapacité des victimes à donner leur libre consentement. La violence sexuelle peut prendre diverses formes, notamment : viol, tentative de viol, prostitution forcée, exploitation et atteintes sexuelles, etc.*

**Discrimination à caractère sexuel**

*Discrimination directe<sup>9</sup> : distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés [l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II;*

*Discrimination indirecte<sup>10</sup> : distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés [l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique*

---

<sup>5</sup> Article 10.2 du Règlement de travail de UCLouvain

<sup>6</sup> UCLouvain, programme Respect, Code de bonne conduite

<sup>7</sup> Article 417/7 du Code pénal

<sup>8</sup> Point 21 du Glossaire de l'Organisation des Nations Unies sur l'exploitation et les atteintes sexuelles

<sup>9</sup> Article 4, 7°, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination

<sup>10</sup> Article 4, 9°, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination

*physique ou génétique, l'origine sociale], qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II.*

**Viol<sup>11</sup>**

*On entend par viol tout acte qui consiste en ou se compose d'une pénétration sexuelle de quelque nature et par quelque moyen que ce soit, commis sur une personne ou avec l'aide d'une personne qui n'y consent pas.*

**Diffamation à l'encontre de la personne ou des personne(s) mise(s) en cause<sup>12</sup>**

*Cas où l'auteur ou l'autrice présumé-e des faits introduit formellement une démarche (interne et/ou externe) à l'encontre de la personne l'ayant accusé de l'un ou plusieurs des faits mentionnés ci-dessus.*

## Éléments généraux de contexte

Avant de permettre au lecteur et à la lectrice de prendre connaissance des chiffres proprement dits, il est indispensable de fournir quelques éléments de contexte nécessaires à la bonne compréhension des chiffres présentés dans ce rapport.

D'abord, ces chiffres traduisent uniquement les faits qui ont été dénoncés officiellement soit auprès du Vice-recteur aux affaires étudiantes, soit auprès du Vice-recteur à la politique du personnel, soit auprès de la cellule Together. Dès lors, il est probable que d'une part, des personnes aient subi des violences sexuelles sans nécessairement les porter officiellement à la connaissance des personnes ou services susmentionnés et que, d'autre part, des personnes peuvent avoir, avant leur interpellation officielle auprès de ces personnes et services, introduit des démarches informelles, ou externes, dont l'UCLouvain n'a pas pu prendre connaissance. Enfin, on ne peut exclure qu'une personne se soit adressée à la fois au Vice-recteur aux affaires étudiantes, au Vice-recteur à la politique du personnel et à la cellule Together, sans que cette personne ait avisé ceux-ci de ses multiples démarches.

### A. Concernant les données relatives aux membres du personnel

Le travail de reporting ayant mené à l'élaboration du présent rapport a été circonscrit aux seuls dossiers concernant directement l'UCLouvain en tant qu'employeur. Il n'a donc pas été tenu compte dans ces chiffres des dossiers éventuels concernant des faits de violence sexuelle qui auraient été dénoncés, par exemple auprès des UTE<sup>13</sup> de l'UCLouvain.

Ce rapport ne tient pas compte des données traitées ou rapportées auprès des personnes de confiance et des conseillers et conseillères en prévention aspect psychosociaux qui constituent aussi une porte

---

<sup>11</sup> Article 417/11 du Code pénal

<sup>12</sup> Définition proposée par le SASP

<sup>13</sup> UTE : Unité technique d'exploitation au sens de la législation sociale, qui identifie les entités pour lesquelles les organes de concertation de l'UCLouvain sont compétents. Par exemple, outre les différents sites de l'Université, les asbl Resto U, Louvain coopération, UDA, l'INESU, l'Aula Magna etc ... (liste complète sur <https://intranet.uclouvain.be/fr/myucl/ce/composition-ute.html>)

## Service d'analyse, de stratégie et de prospective (SASP)

d'entrée importante pour les membres du personnel ayant subi des faits de violence sexuelle. Pour ces derniers, il est fait référence au rapport annuel 2022, partie psychosociale de l'UCLouvain.

En effet, pour les membres du personnel, il existe une procédure interne relative à la prévention des risques psychosociaux au travail décrite dans l'annexe 2 du règlement de travail (version du 28 mai 2018) et plus spécifiquement encore, au point 2.3. de cette annexe qui précise les particularités du traitement de la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

### A.1. Objet et mission

Les membres du personnel qui estiment avoir fait l'objet de violences sexuelles et de discrimination au travail ont la possibilité de s'adresser au sein de l'UCLouvain – sans qu'il y ait aucune priorité entre ces options – aux interlocuteurs et interlocutrices suivant-es :

- Leur responsable ou un-e membres de la ligne hiérarchique
- L'employeur via la cellule accompagnement de l'administration des ressources humaines (ARH)
- Un-e membre du comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT)
- Un-e membre de la délégation syndicale
- La personne de confiance de leur choix
- La conseillère ou au conseiller en prévention aspects psychosociaux du travail (service externe de prévention et de protection au travail)
- La cellule Together

Le Vice-recteur à la politique du personnel intervient généralement :

- Soit lorsqu'une personne a l'intention de déposer plainte au disciplinaire
- Soit quand une plainte est déposée en justice et met en cause un-e membre du personnel, justifiant que l'université soit informée et agisse en conséquence.

### A.2. Personnes qui peuvent être accueillies

Toute personne, membre du personnel, ou ancienne membre du personnel, peut trouver un espace où déposer plainte ou signaler des faits de violence sexuelle. En revanche, une plainte visant à alimenter une procédure disciplinaire doit émaner d'un-e membre du personnel<sup>14</sup>.

### A.3. Le type de procédure ou de service offerts

Toute plainte peut être introduite par un-e membre du personnel directement ou via la ligne hiérarchique à l'encontre d'un-e membre du personnel qui a manqué à ses obligations légales, réglementaires ou contractuelles est déposée auprès du Vice-recteur politique du personnel.

---

<sup>14</sup> Article 2 du Règlement disciplinaire du personnel UCLouvain : *“Toute plainte introduite par un-e membre du personnel directement ou via la ligne hiérarchique à l'encontre d'un-e membre du personnel qui a manqué à ses obligations légales, réglementaires ou contractuelles (ci-après l'intéressé-e) est déposée auprès du vice-recteur ou de la vice-rectrice à la politique du personnel, qui supervise le processus d'instruction de toutes les affaires disciplinaires.”*

Lorsqu'une plainte est introduite :

- Suite à l'acte de saisine, le Vice-recteur à la politique du personnel décide s'il y a lieu de donner suite à la procédure disciplinaire ou non, conformément à l'article 5 de l'Annexe 10 du Règlement de travail.
- Si la procédure disciplinaire est enclenchée, la personne mise en cause en est informée et peut demander à être entendue par le Vice-recteur à la politique du personnel, assistée le cas échéant d'une personne de son choix.
- La décision du Vice-recteur à la politique du personnel intervient sur base d'un avis motivé de la commission d'instruction disciplinaire. Celle-ci est chargée d'instruire les faits et de donner un avis motivé au Vice-recteur à la politique du personnel.
- Si, à l'issue de l'instruction par la commission d'instruction disciplinaire, le Vice-recteur à la politique du personnel considère que le manquement est établi et qu'il justifie l'application d'une sanction disciplinaire, il ou elle communique le dossier, avec une proposition de sanction, à l'autorité hiérarchique compétente.
- La décision est prise par l'autorité compétente qui doit entendre la personne mise en cause.
- Lorsque la sanction consiste en une suspension ou un licenciement, avec ou sans préavis, la décision est notifiée aux responsables hiérarchiques de la personne mise en cause.
- Une sanction disciplinaire peut faire l'objet d'une demande écrite en révision, uniquement si un élément nouveau paraît établir l'inexistence du ou des manquements qui ont été reprochés à la personne mise en cause.
- Lorsque la sanction proposée par le Vice-recteur à la politique du personnel doit, si elle est confirmée par l'autorité hiérarchique compétente, conduire au licenciement de la personne mise en cause, cette dernière peut saisir la chambre de recours.
- Une procédure particulière est mise en place lorsque le Vice-recteur à la politique du personnel estime d'emblée que les faits reprochés constituent un motif grave.

À tout moment de la procédure, le Vice-recteur de la politique du personnel peut prendre à l'égard de la personne mise en cause les mesures d'ordre requises par l'intérêt du service.

## B. Concernant les données relatives aux étudiantes et étudiants adressées au Vice-recteur aux affaires étudiantes

### B.1. Objet et mission

Parmi les situations relatives aux violences sexuelles traitées par les services du Vice-recteur aux affaires étudiantes, figurent les violences qui ont lieu dans le cadre de la vie académique, et d'autres qui se déroulent dans la sphère extra-académique telle que, par exemple, l'animation étudiante.

Les dossiers liés à la thématique de la violence sexuelle, du harcèlement et des différentes formes de discrimination sont volontairement traités de manière distincte des dossiers disciplinaires extra-académiques « classiques » par les services du Vice-recteur aux affaires étudiantes.

Par ailleurs, la nature de ces dossiers impose une étanchéité entre la procédure disciplinaire et le fonctionnement de la cellule Together où les étudiant-es peuvent se sentir libre d'aller demander une aide psychosociale ou de recevoir des informations sur des procédures, ressources ou associations externes sans se sentir tenu de déposer une plainte au disciplinaire.

### B.2. Personne qui peuvent être accueillies

Tout personne, faisant partie de l'Université, peut saisir par une plainte le Vice-recteur aux affaires étudiantes, pour des faits disciplinaires visés à l'article 34 du Règlement général des études et des examens (RGEE). L'acte de saisine ne peut toutefois être intenté que contre un-e étudiant-e de l'UCLouvain ou un-e doctorant-e non-membre du personnel.

Tout-e étudiant-e qui souhaite avoir un conseil pour gérer une situation rencontrée peut s'adresser aux services du Vice-recteur aux affaires étudiantes. Il s'agit généralement d'un-e responsable d'association étudiante.

### B.3. Type de procédure ou de service offerts

La procédure et les divers suivis doivent être distingués selon que le Vice-recteur ou le Cabinet est interpellé pour un signalement ou une plainte.

Dans le cadre de faits de violence sexuelles dénoncés, un contact avec la cellule Together est systématiquement proposé aux personnes ayant dénoncé les faits.

En ce qui concerne les gestionnaires d'associations étudiantes, un document reprenant l'ensemble des conseils utiles est rédigé et utilisé au cas par cas afin d'aider au mieux ces responsables. Il est toujours conseillé à ces responsables d'encourager la victime à introduire une plainte.

Dans tous les cas, le Vice-recteur aux affaires étudiantes s'assure que les plaignant-es aient pu trouver un lieu d'accueil et de soutien psychosocial, au besoin. Il s'assure de la bonne information quant aux services divers qui sont à leur disposition (Cellule Together, CPVS, police, etc.)

Lorsqu'une plainte officielle est introduite :

- Suite à l'acte de saisine, le Vice-recteur aux affaires étudiantes décide s'il y a lieu de donner suite à la procédure disciplinaire ou non, conformément à l'article 12 de l'Annexe 2 du RGEE.
- Si la procédure disciplinaire est enclenchée, la personne mise en cause en est informée et est, le cas échéant, auditionnée.
- La décision du Vice-recteur aux affaires étudiantes pourra alors intervenir, après avis de la commission disciplinaire si besoin.
- Cette décision est susceptible d'appel au sein de l'Université.
- Le Vice-recteur aux affaires étudiantes dispose – dans le cadre d'une procédure disciplinaire – également de pouvoirs particuliers.
- En effet, il peut décider de surseoir à statuer, dans l'attente d'une décision définitive sur l'issue de poursuites pénales qui seraient intentées en parallèle (conformément à l'article 10/2 de l'Annexe 2 du RGEE).
- Il peut également décider de mesures urgentes et provisoires, en cas d'urgence et lorsque l'intérêt de la communauté universitaire le requiert (conformément à l'article 25 de l'Annexe 2 du RGEE).

#### B.4. Précisions méthodologiques

Concernant les activités extra-académiques et l'animation étudiante précisément, il est à noter que les données ici présentées ne reflètent que la période allant de septembre 2022 à décembre 2022, les données antérieures n'ayant pas fait l'objet d'un reporting auprès du Cabinet du Vice-recteur aux affaires étudiantes. Si les données relatives aux activités extra-académiques avaient pu être récoltées à partir du mois de janvier 2022, on peut faire l'hypothèse que les cas de violences sexuelles émanant de l'animation étudiante et portés à la connaissance des services du Vice-recteur aux affaires étudiantes auraient doublé<sup>15</sup>. En effet, le nombre de cas relayés à ces services est dépendant des périodes où l'animation étudiante est la plus active, c'est-à-dire entre la rentrée académique et la fin des cours du premier quadrimestre, puis du début du second quadrimestre jusqu'à la fin des cours de ce même quadrimestre.

### C. Concernant les données relatives à la cellule Together

#### C.1. Objet et mission du dispositif

Together est une cellule spécialisée, créée à l'initiative de l'employeur et en complément aux dispositifs légaux définis dans le code du bien-être au travail, dans la prise en charge par des professionnel·les, au sein de l'UCLouvain, des situations liées à la violence de genre, au harcèlement et aux discriminations.

#### C.2. Personne qui peuvent être accueillies

Together accueille toute personne de l'UCLouvain qui est victime ou témoin de ces violences, qu'elle soit étudiante, doctorante ou membre du personnel.

- Pour son volet "membres du personnel", la cellule Together accueille toute personne, membre du personnel de l'UCLouvain.
- Pour son volet « étudiant-es », la cellule Together accueille tout·e étudiant·e ou doctorant·e optant pour le statut destiné aux étudiant-es ; en effet, les doctorant-es peuvent opter soit pour le dispositif destiné aux étudiant-es, soit pour celui destiné aux membres du personnel. Dans la présente section, le terme « doctorant-es » sera employé pour désigner exclusivement les doctorant-es qui ont opté pour le volet « étudiant-es » de Together.
- Dans les faits, il arrive que Together soit sollicitée par l'étudiant·e mis·e en cause. La saisine prend alors généralement la forme d'une demande d'entretien. Cette demande est le plus souvent émise, une fois que la victime ou le témoin a saisi Together. Il s'agit alors d'une saisine « ricochet », puisqu'elle fait alors suite à la saisine initiale (victime / témoin). Ces étudiant-es font alors l'objet d'une réorientation, soit vers le service AIDE qui prend en charge tout·e étudiant·e, quel que soit son statut, sur base volontaire, soit vers le dispositif SEOS<sup>16</sup>.
- Bien que les violences de genre constituent un phénomène spécifiquement ancré dans les rapports sociaux entre les femmes et les hommes, il reste que les hommes peuvent également être victimes de violence sexuelle ; dans ces circonstances, ces hommes se heurtent à des

---

<sup>15</sup> Sur la base des cas rapportés pour la période allant de septembre 2022 à décembre 2022, on peut penser à un chiffre aux alentours de 8 cas.

<sup>16</sup> Dispositif de prévention à destination des personnes qui se questionnent sur la notion de consentement ou sur des comportements potentiellement inadéquats ou encore qui présentent des fantasmes sexuels déviants - [www.seos.be](http://www.seos.be)

## Service d'analyse, de stratégie et de prospective (SASP)

nombreux tabous et la dénonciation de tels faits peut se révéler compliquée. De telles situations relèvent pleinement de la compétence de Together.

- La cellule Together est parfois saisie par des étudiant·es ex-membres de la Communauté universitaire UCLouvain. Même si les dispositifs actuels UCLouvain font obstacle au dépôt d'une plainte par un·e ex étudiant·e, les ancien·nes étudiant·es peuvent être reçu·es auprès de la cellule Together en vue de dénoncer des faits, en qualité de victimes ou de témoins. Cela peut présenter un double intérêt pour ces personnes : d'abord, parce que la dénonciation peut conduire à évaluer l'opportunité d'engager une procédure auprès de services externes à l'UCLouvain. Ensuite, il convient de relever que témoigner de faits de violence sexuelle reste particulièrement délicat pour les victimes et que le fait de ne plus être à l'Université constitue un facteur d'émancipation pour celles-ci.
- Together est un service inclusif qui accueille toute personne quel que soit son expression de genre, son identité de genre, son orientation sexuelle et ses caractéristiques sexuelle. En particulier, Together accueille toute personne qu'elle soit hétérosexuelle et/ou cisgenre ou qu'elle appartienne à la communauté LGBTQIA+.

### C.3.Type de procédure ou de service offerts

La Cellule Together :

- Offre un espace de parole bienveillant
- Informe des démarches possibles au sein de l'UCLouvain et aider à constituer un dossier
- Oriente si besoin vers des services spécialisés
- Accompagne tout au long de ces démarches éventuelles

Together contribue également à l'élaboration et à la mise en œuvre de la politique de prévention de l'UCLouvain, en collaboration avec les parties prenantes (autorités, membres du personnel, étudiant·es, équipe en charge de la politique de genre, milieu associatif...) et agit en toute confidentialité et en toute indépendance par rapport aux autorités de l'UCLouvain.

### C.4. Précisions méthodologiques

Together a vocation à prendre en charge des situations liées aux violences de genre, au harcèlement sexuel et discrimination à caractère sexuel. Lorsqu'un·e étudiant·e ou un·e doctorant·e est concerné·e par l'une ou l'autre de ces problématiques, elle/il peut consulter Together, sous différents statuts : soit celui de victime ou soit celui de témoin.

Concernant le statut de « témoin », c'est soit de sa propre initiative, soit en tant que personne « mandatée » par la victime, que la tierce personne rapportant les faits saisit Together. Dans tous les cas, la saisine se fait de manière individuelle par le témoin. En revanche, dans l'hypothèse où plusieurs témoins se manifestent individuellement pour dénoncer les mêmes faits, plusieurs dossiers individuels sont alors ouverts et la situation visée fait l'objet d'un reporting multiple.

La cellule Together adopte une approche genrée des violences sexistes et sexuelles, c'est-à-dire qu'elle reconnaît la nature structurelle de la violence faite aux femmes et le fait qu'elle témoigne de rapports

de force traditionnellement inégaux entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions contenues dans la Convention d'Istanbul.

Together promeut également une approche intersectionnelle, tenant compte du fait que la combinaison ou l'accumulation de critères de discrimination peut aggraver la vulnérabilité d'un ou d'une étudiante. Together tient compte, dans son fonctionnement, des formes de discrimination multiple. Ce faisant, Together part du constat que les femmes sont affectées de manière disproportionnée par les violences sexuelles lesquelles sont commises dans la très grande majorité des cas par des hommes.

La question des implantations géographiques de l'UCLouvain où les faits se sont produits amène à une problématique spécifique : les potentielles difficultés d'accès à Together pour les étudiant-es, quand bien même des consultations à distance sont possibles.

## Données agrégées

Dans un premier temps, pour donner autant que possible au lecteur et à la lectrice une vision globale de la situation relative aux violences sexuelles à l'UCLouvain, les parties communes à tous les questionnaires ont été agrégées et amènent aux constats suivants.

### A. Nombre de dossiers ouverts concernant des faits de violence sexuelle au cours de l'année civile 2022

Le nombre global d'étudiant-es est fixé à 34.365 pour l'année académique 2022-2023. Il n'a pas été possible de fournir un nombre d'étudiant-es précis pour l'année civile 2022 car les recensements s'opèrent actuellement par année académique. Pour définir le nombre global d'étudiant-es au cours de l'année civile 2022, nous nous sommes basés sur les nombres standards du CRef<sup>17</sup>, à savoir l'ensemble des étudiant-es inscrit-es dans les programmes académiques ainsi que dans certains certificats spécifiques.

Le nombre global de membres du personnel dont il sera fait écho *infra* est celui qui correspond à la l'année académique 2022-2023 (*coupe* de février 2023) et reprend l'ensemble du personnel au cadre, sur ressources extérieures et hors cadre. Ce qui représente un total de 6.898 personnes physiques (pour 4.937 équivalents temps plein).

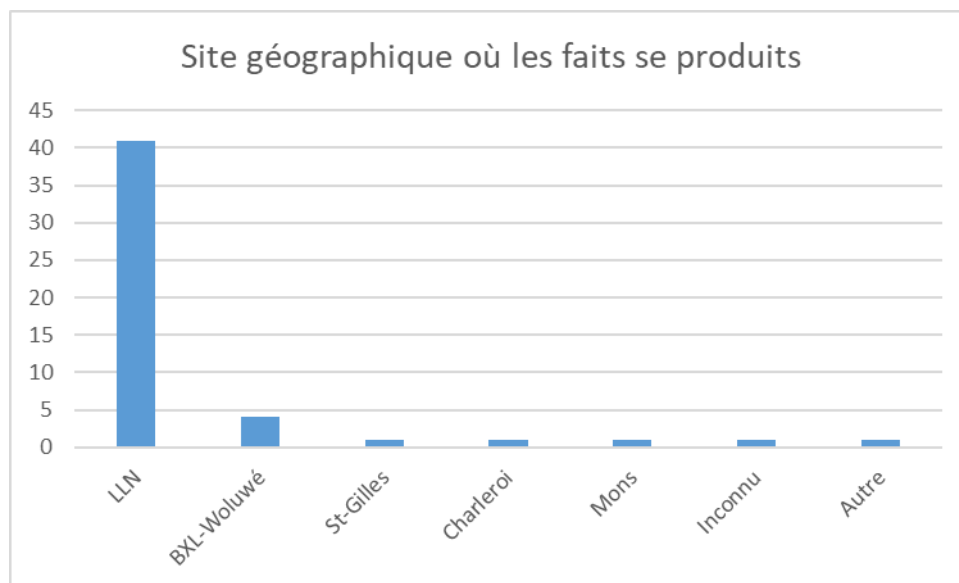
Les données récoltées permettent de constater, pour l'année civile 2022, un total de 49 signalements de faits de violence sexuelle, au global, sur l'ensemble de la population qui compose la communauté universitaire UCLouvain évaluée à 41.263 personnes. Cela traduit donc que 0,12% des personnes composant la communauté universitaire UCLouvain a officiellement signalé des faits de cette nature au cours de l'année civile 2022.

---

<sup>17</sup> Sont par contre exclu-es du nombre global de 34.365 les étudiant-es en échange IN, les étudiant-es inscrit-es à des cours isolés, les étudiant-es inscrit-es dans des certificats de formation continue.

## Service d'analyse, de stratégie et de prospective (SASP)

On recense 40 signalements du côté des étudiant·es<sup>18</sup>, et 9 signalements du côté des membres du personnel<sup>19</sup>, toutes catégories confondues. Ce qui représente respectivement 0,12% et 0,13% de l'ensemble des personnes concernées.

**b. Site géographique où les faits dénoncés se sont produits<sup>20</sup>**

Toutes catégories de signalements confondues, on constate au global que la grande majorité des faits dénoncés se sont produits à Louvain-la-Neuve, cela représente 41 signalements sur les 49 enregistrés.

Aucun signalement n'a été opéré concernant les sites de Tournai et Namur<sup>21</sup>, raison pour laquelle ces deux localisations n'apparaissent pas dans le présent graphique. Il se peut qu'une explication soit la distance entre ces sites et le dispositif Together, centré sur Louvain-la-Neuve ou sont localisés une majorité des étudiant·es et des membres du personnel de l'UCLouvain<sup>22</sup>.

**c. Informations au sujet des personnes plaignantes**

Dans les graphes ci-dessous, nous détaillerons à la fois le genre et le statut au sein de l'UCLouvain de la personne plaignante.

<sup>18</sup> Ce nombre englobe les signalements liés à l'animation étudiante et les signalements liés à la vie académique.

<sup>19</sup> Il faut ajouter à ces dossiers « membres du personnel » les signalements en lien avec du harcèlement sexuel qui ont été opérés auprès des personnes de confiance : 1,4% de l'ensemble des signalements reçus en 2022 par les personnes de confiance étaient relatifs à des cas de harcèlement sexuel. Les conseillers et conseillères en prévention n'ont quant à eux pas reçu de signalements liés à de la violence sexuelle au cours de l'année 2022. Cfr rapport annuel 2022, partie psychosociale de l'UCLouvain.

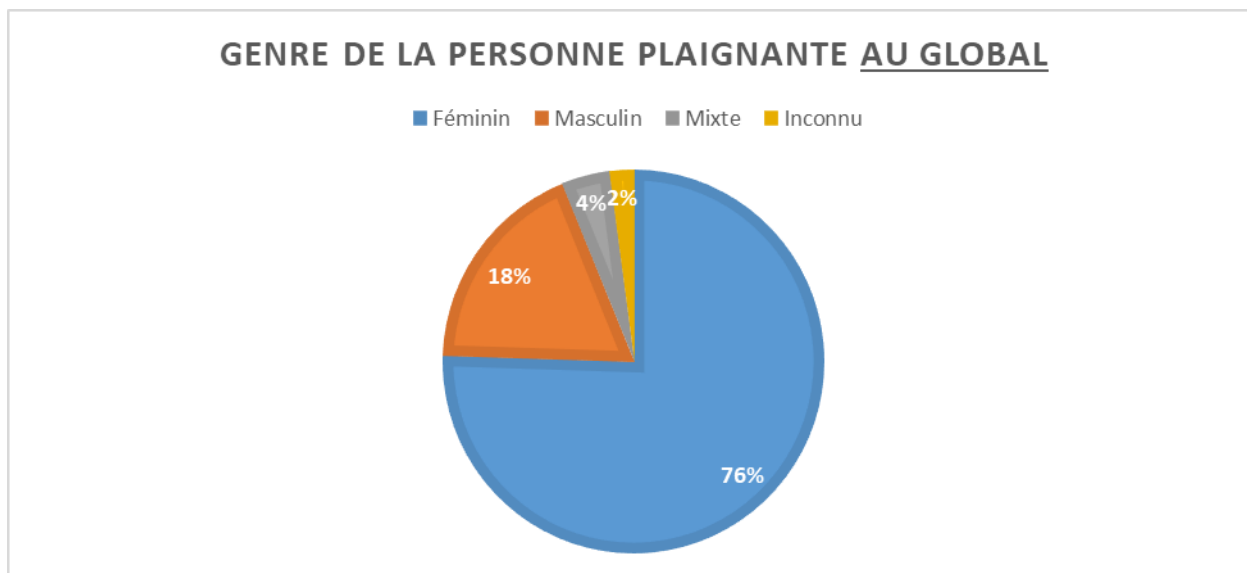
<sup>20</sup> Les formulaires d'encodage étaient conçus de manière à permettre de cocher plusieurs sites géographiques pour une même plainte. De manière générale, on constate cependant que chaque fait dénoncé se situe presque exclusivement sur un seul des sites de l'université.

<sup>21</sup> Le site de Namur vise l'ensemble hospitalier *CHU UCL Namur*.

<sup>22</sup> Voir *infra*, dans les constatations finales. On note le même « biais » dans le rapport annuel, partie psychosociale 2022.

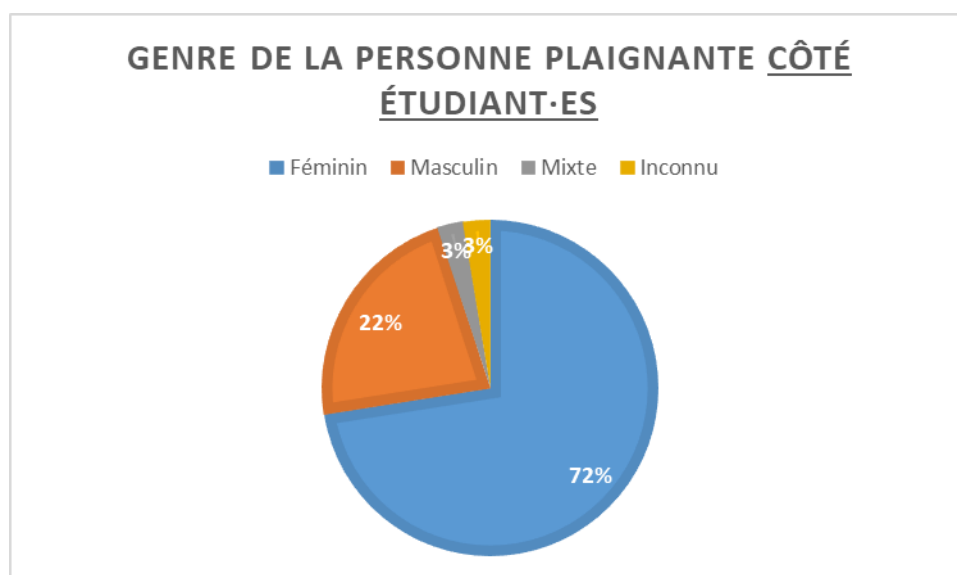
## 1. Genre<sup>23</sup> des personnes plaignantes

### Au global :



Au global, on constate que les personnes plaignantes sont majoritairement des femmes<sup>24</sup> (76%), contre 18% de signalements émanant de personnes de sexe masculin. Ces proportions sont comparables à celles figurant dans le rapport des conseillères et conseillers en prévention aspects psychosociaux, comme le montre le rapport déposé au Conseil d'entreprise de mai 2023.

### Côté étudiant-es :

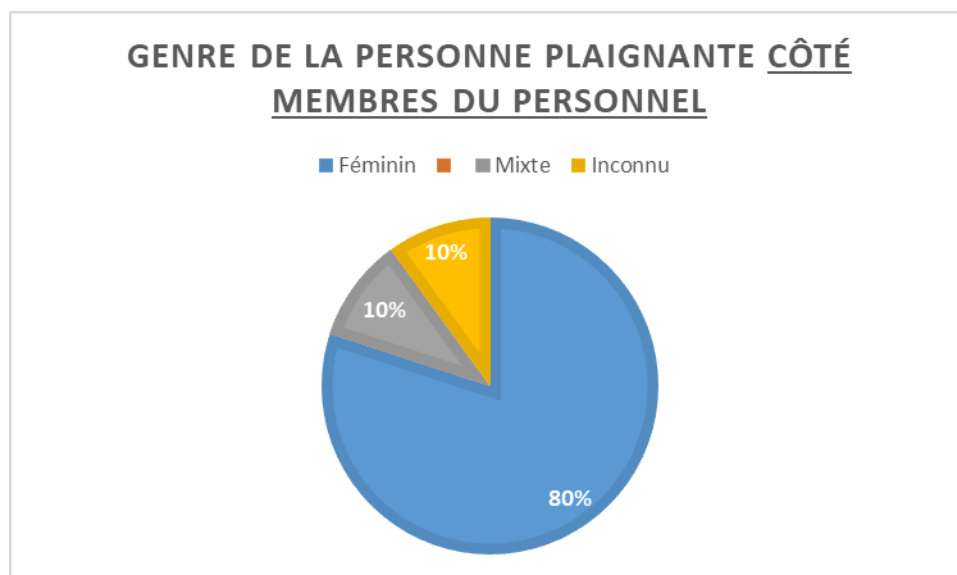


<sup>23</sup> Les formulaires de récolte des données prévoyaient également le genre X mais ce genre n'a été relevé dans aucun dossier durant l'année 2022, raison pour laquelle ce genre n'apparaît pas dans les chiffres présentés. Par ailleurs, le terme « mixte » désigne plusieurs personnes relevant de genres différents.

<sup>24</sup> Cela corrobore les données habituelles en matière de violences sexuelles.

Concernant les étudiant-es, la majorité des faits dénoncés l'ont été par des femmes, mais l'on observe qu'une partie significative de ceux-ci (22%), soit près d'un quart des faits dénoncés, l'ont été par des hommes.

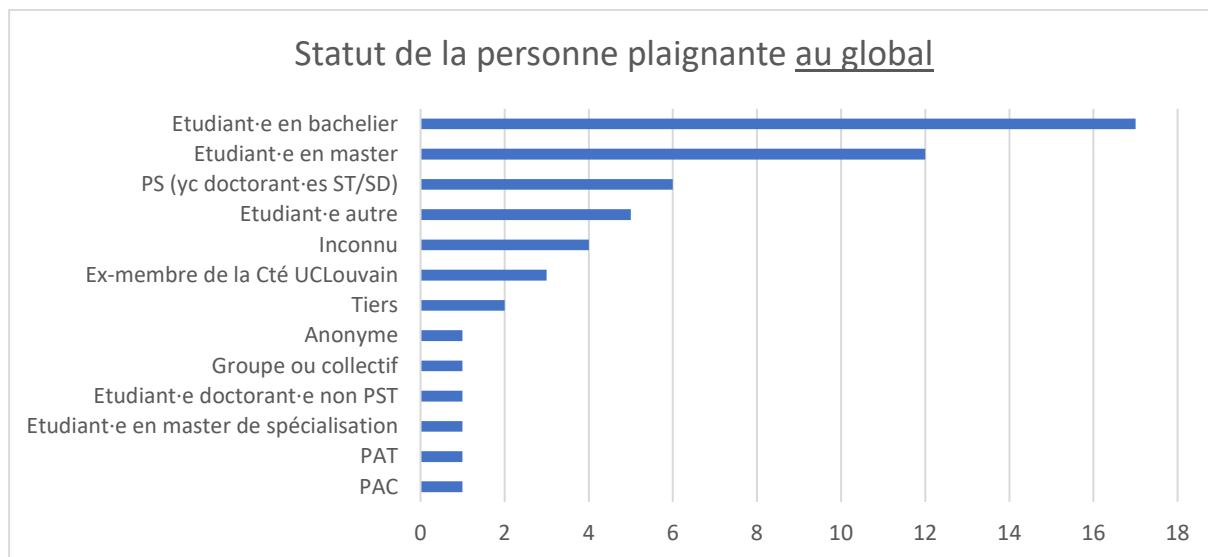
Côté membres du personnel :



Aucun signalement pour des faits de violence sexuelle n'a été émis pour l'année 2022 par un membre du personnel de genre masculin. Il est cependant possible que des travailleurs de genre masculin soient représentés dans la catégorie *mixte* qui concerne 1 seul signalement sur les 9 effectués par des membres du personnel.

## 2. Statut<sup>25</sup> des personnes plaignantes au sein de la communauté universitaire UCLouvain

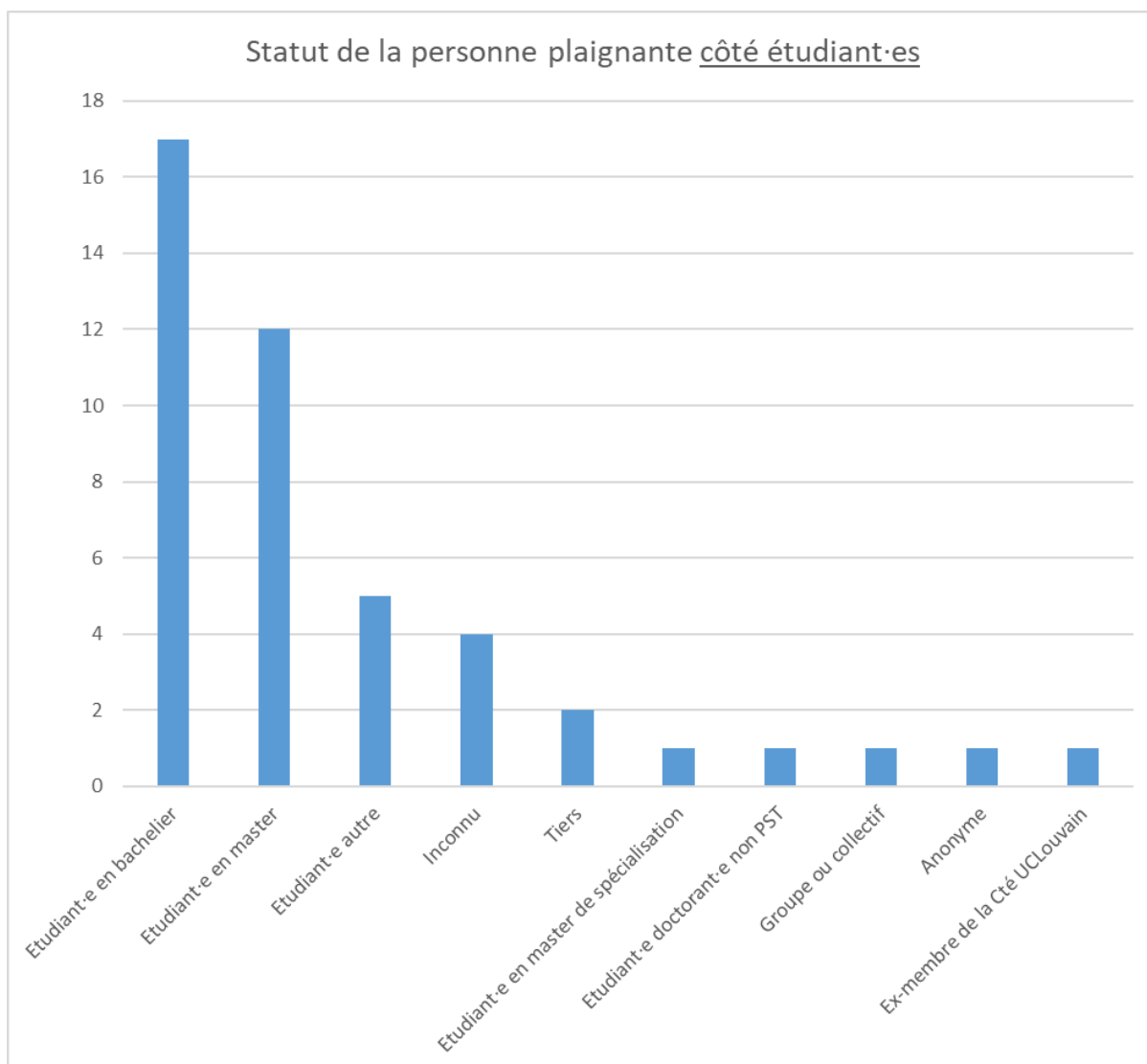
### Au global :



Nous constatons qu'une majorité des faits dénoncés l'ont été par des étudiant-es de bachelier et de master, et par des membres du personnel scientifique (ST, scientifiques temporaires, et SD, scientifiques définitif-ives, ce qui inclut les logisticien-nnes de recherche).

<sup>25</sup> Il est possible qu'une même personne relève de plusieurs catégories d'étudiant-es et/ ou de personnel au sein de l'UCLouvain. Par conséquent, les formulaires d'encodage étaient conçus de manière à permettre de cocher plusieurs catégories d'étudiant-es pour une même plainte ou un même signalement. Certaines personnes peuvent donc apparaître dans plusieurs catégories. Ce nombre est non significatif.

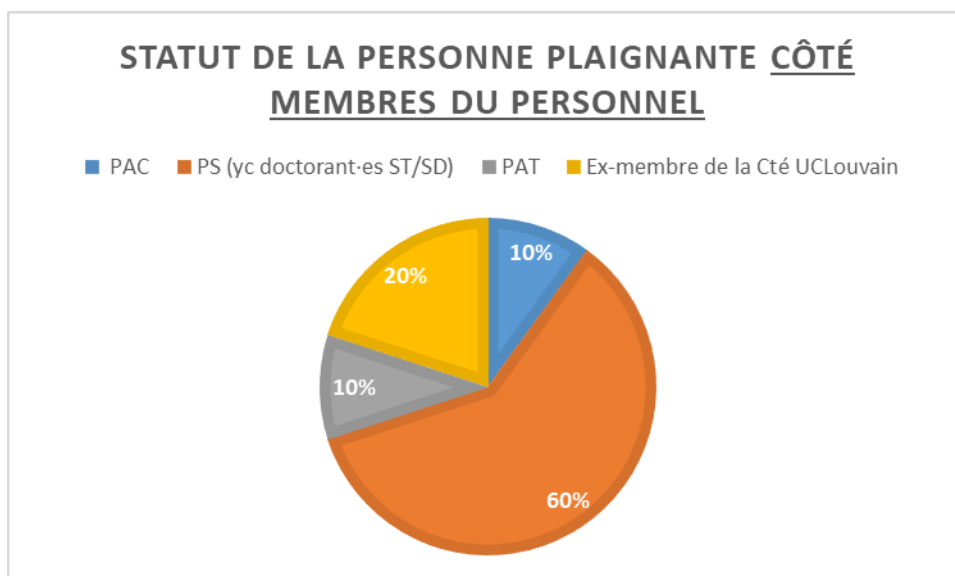
Côté étudiant-es :



On constate que la majorité des étudiant-es qui ont dénoncé des faits de violence sexuelle sont des étudiant-es de bachelier, identifié-es comme étant les plus exposé-es au risque, et dans une moindre mesure, les étudiants de master, sur un total de 16.750 inscrit-es en bachelier et 17.182 inscrit-es en master.

Nous relevons également assez peu de signalements émanant de groupes ou de collectifs étudiants. Les signalements semblent donc plutôt relever, pour les étudiant-es, d'une démarche personnelle et individuelle plutôt que d'une démarche collective. Il faut noter qu'en ce qui concerne l'animation étudiante, l'étudiant-e-rencontré-e est généralement responsable d'un collectif.

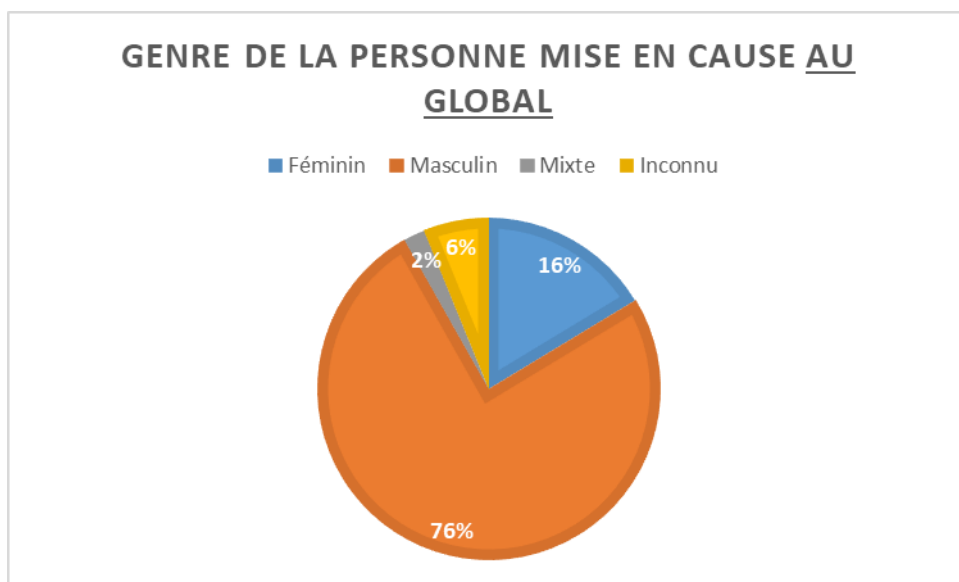
Côté membres du personnel :



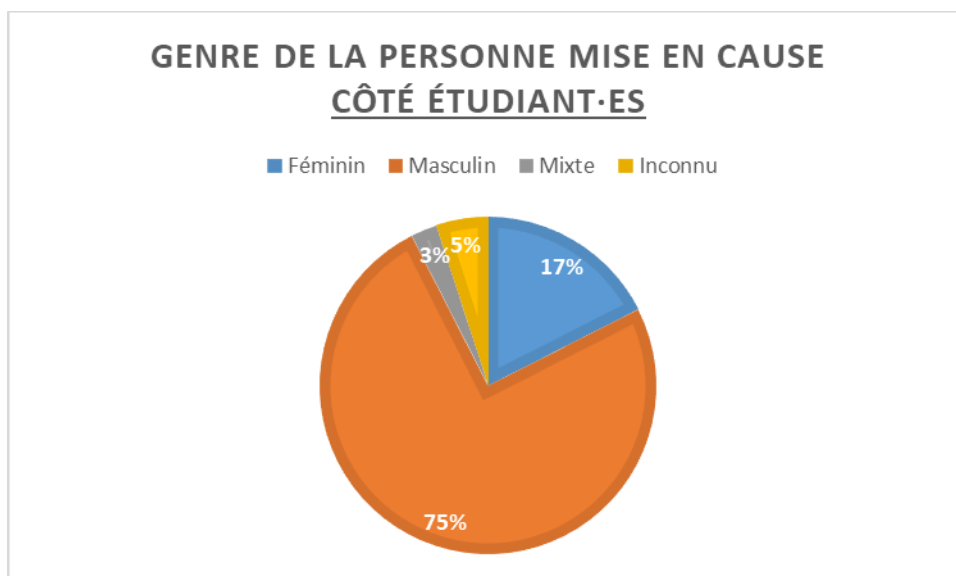
Même si le nombre de dossiers est relativement faible, nous constatons qu'une majorité des travailleurs et travailleuses qui se plaignent de faits de violence sexuelle appartiennent à la catégorie du personnel scientifique englobant les doctorant-es ST/SD, population épinglée comme population plus « précaire ». Il est également à noter qu'une partie significative des signalements (20%) émanent d'anciens membres du personnel de l'UCLouvain.

**d. Informations au sujet des personnes mises en cause :**

Dans les graphes ci-dessous, nous détaillerons à la fois le genre et le statut au sein de l'UCLouvain de la personne mise en cause.

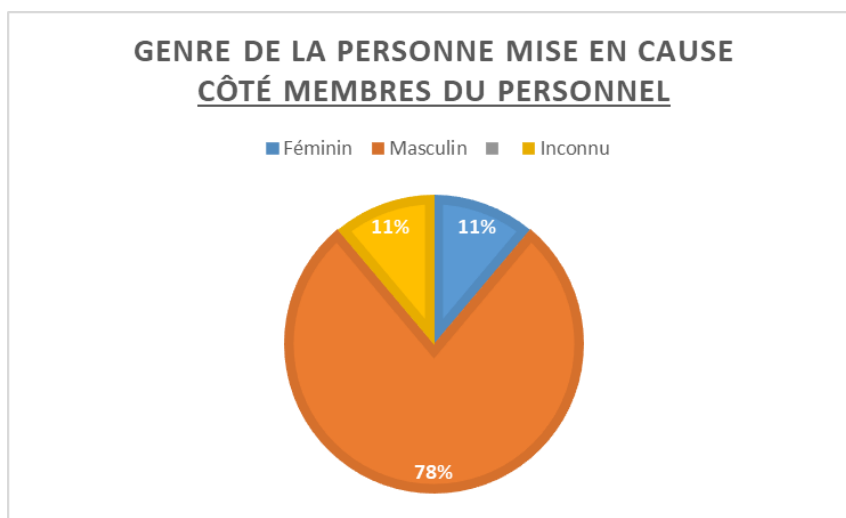
**1. Genre<sup>26</sup> des personnes mises en cause****Au global :**

La majorité des personnes mises en cause sont de genre masculin (76%). Ce constat se répète lorsque l'on distingue le genre de la personne mise en cause selon qu'il s'agit d'étudiant-es ou de membres du personnel, comme en attestent les graphiques ci-dessous.

**Côté étudiant-es :**

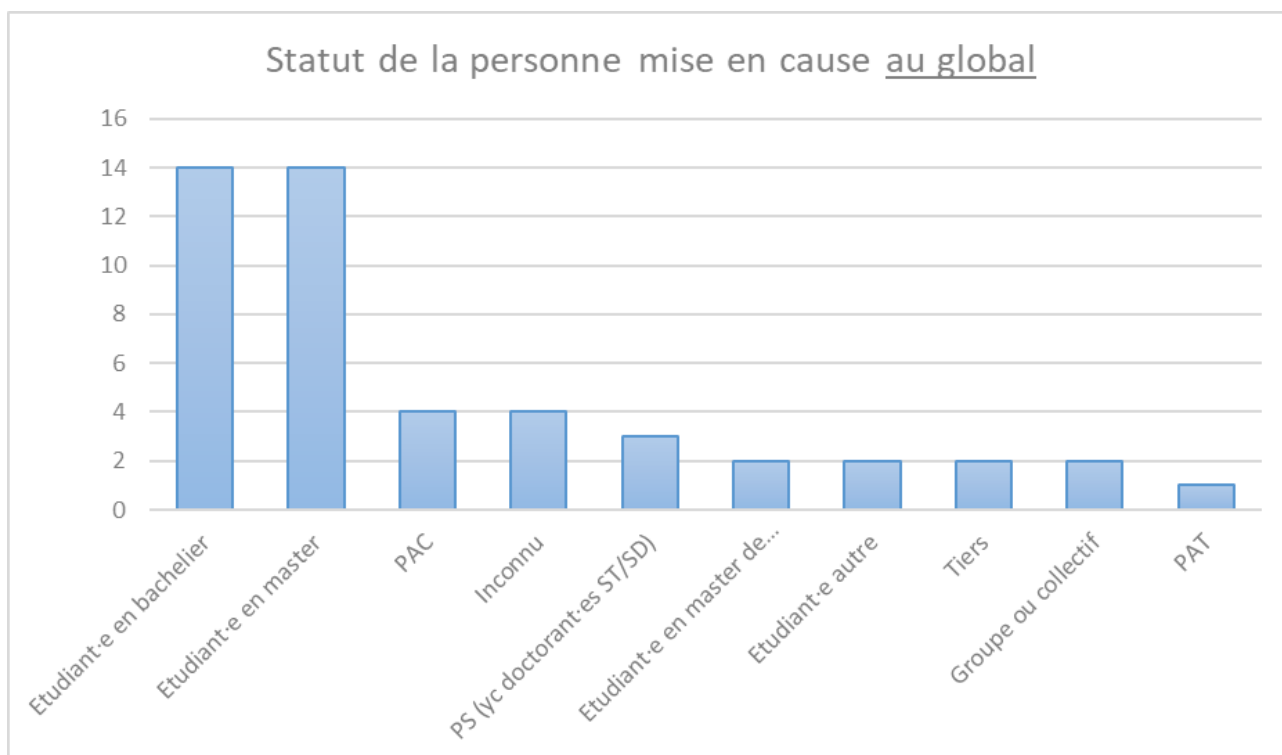
<sup>26</sup> Les formulaires de récolte des données prévoyaient également le genre X mais ce genre n'a été relevé dans aucun dossier durant l'année 2022, raison pour laquelle ce genre n'apparaît pas dans les chiffres présentés.

Côté membres du personnel :



2. Statut<sup>27</sup> des personnes mises en cause au sein de la communauté universitaire UCLouvain

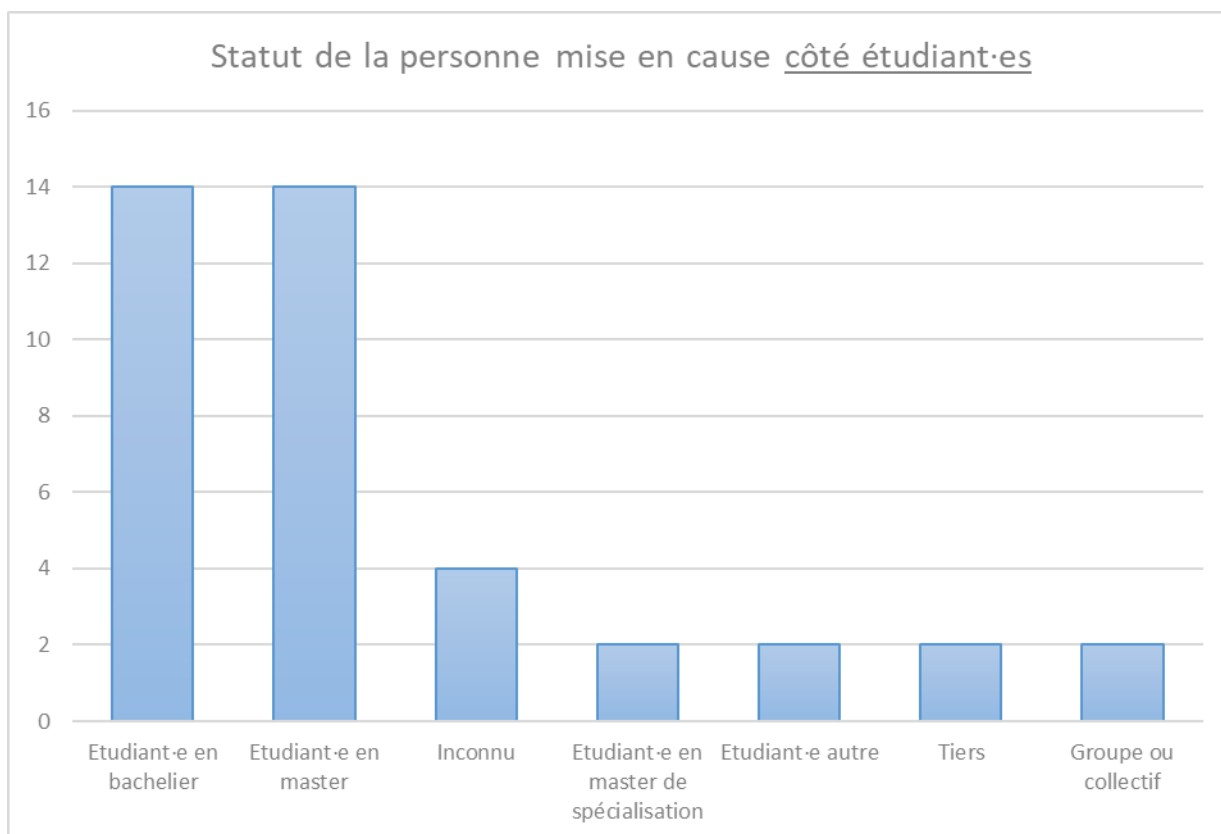
Au global :



<sup>27</sup> Il est possible qu'une même personne relève de plusieurs catégories d'étudiant-es et/ ou de personnel au sein de l'UCLouvain. Par conséquent, les formulaires d'encodage étaient conçus de manière à permettre de cocher plusieurs catégories d'étudiant-es pour une même plainte ou un même signalement. Certaines personnes peuvent donc apparaître dans plusieurs catégories. Ce nombre est non significatif.

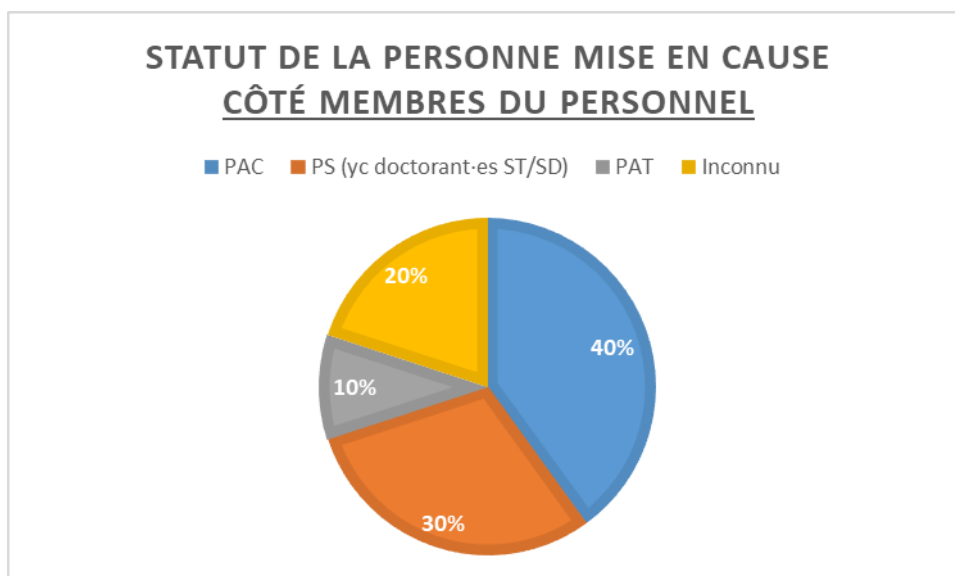
Parmi les signalements opérés par les étudiant-es, aucun-e n'a identifié de membres du personnel (toutes catégories confondues) parmi les personnes mises en cause et considérées comme auteur-es des faits de violence sexuelle. Il en va de même inversement pour les membres du personnel qui n'identifient aucun-e étudiant-e comme étant responsable de faits de violence sexuelle à leur égard. Ainsi, nous pouvons constater que les faits de violence sexuelle dénoncés paraissent s'être opérés assez distinctement, soit entre étudiant-es uniquement, soit entre membres du personnel uniquement.

### Côté étudiant-es :



Les personnes mises en cause par les étudiant-es sont presque exclusivement d'autres étudiant-es inscrit-es en bachelier et en master.

Côté membres du personnel :



Les personnes mises en cause par les membres du personnel appartiennent prioritairement au personnel académique et au personnel scientifique.

## Données spécifiques

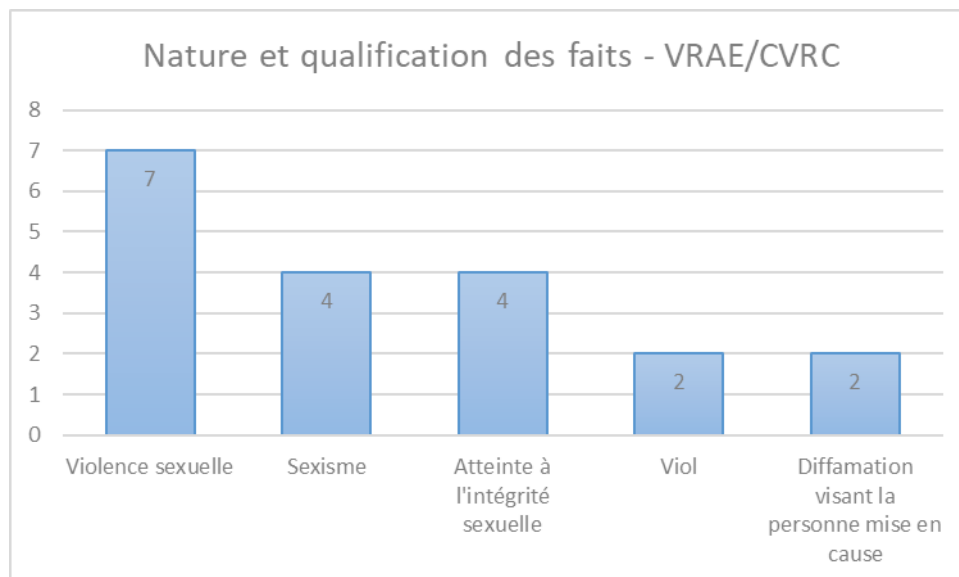
Les différents services interrogés ayant chacun leurs propres spécificités notamment au niveau de leur mode de saisine et des suivis potentiels, différents selon que la personne mise en cause appartienne à la catégorie des étudiant-es ou des membres du personnel, nous illustrerons dans les tableaux qui vont suivre une série d'informations particulières à chaque service impliqué dans ce travail de reporting.

Concernant l'œuvre de qualification des faits dont question dans le présent rapport, nous rappelons que la qualification pénale n'appartient qu'au juge pénal. Les faits dont question ci-dessous ont donc été qualifiés, à posteriori, par les membres des services concernés, il faut donc les considérer avec réserve. Enfin, vu les difficultés de cet exercice de qualification, les formulaires ont été conçus de manière à permettre aux encodeurs et encodeuses de cocher plusieurs qualificatifs pour une même situation dénoncée. Un même fait dénoncé peut donc apparaître sous plusieurs qualifications différentes.

### A. Données récoltées auprès du Vice-recteur aux affaires étudiantes

Le cabinet du Vice-recteur aux affaires étudiantes totalise 16 plaintes ou signalements pour des faits liés à de la violence sexuelle, visant tant des situations vécues dans le cadre de l'animation étudiante que dans le cadre académique plus global.

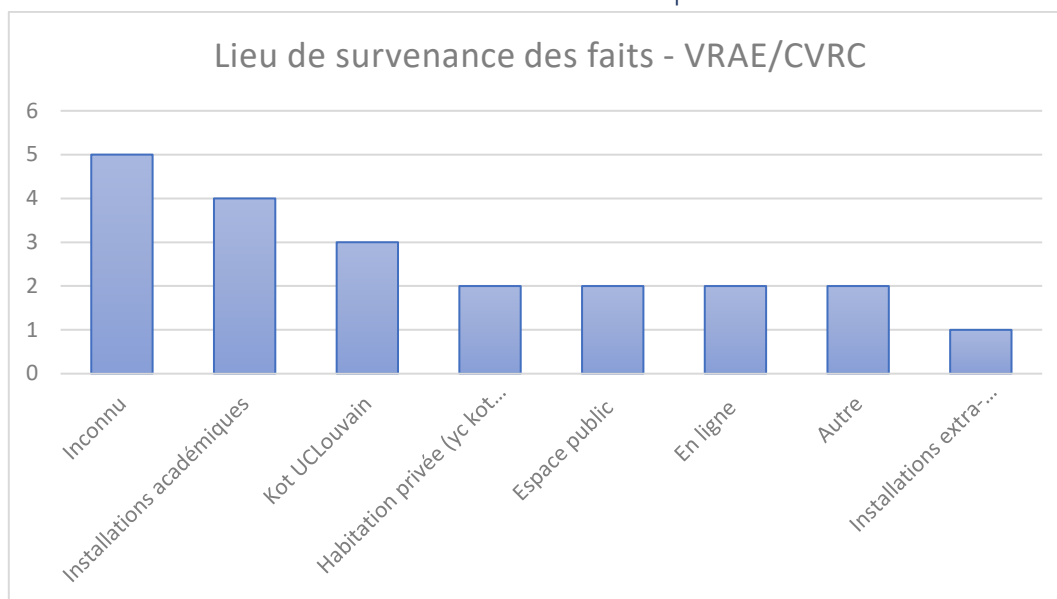
## 1. Nature et qualification des faits dénoncés



Les faits dénoncés auprès du cabinet du Vice-recteur aux affaires étudiantes concernent principalement des faits de violence sexuelle, sexisme et atteinte à l'intégrité sexuelle. Nous constatons aussi que parmi les faits dénoncés, deux situations viseraient des cas de diffamation dont seraient victimes les personnes mises en cause<sup>28</sup>.

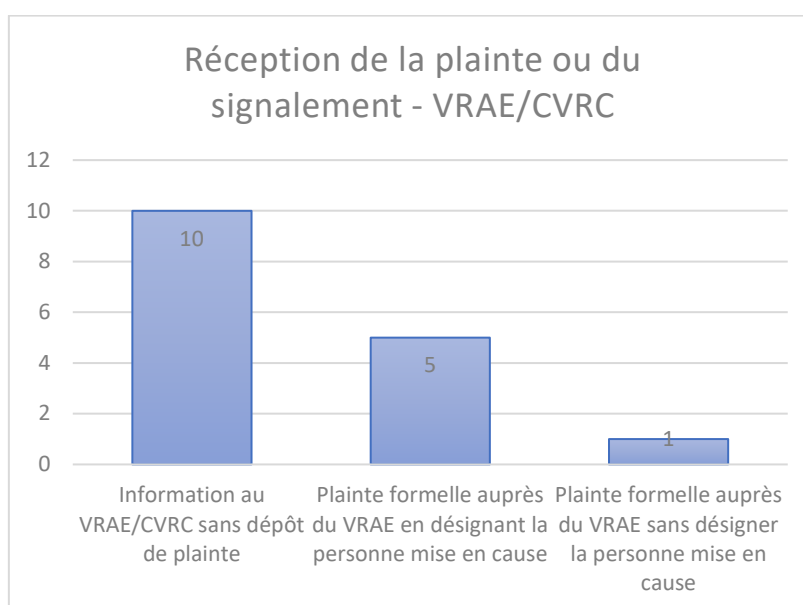
<sup>28</sup> Il est heureux, sans tomber dans la naïveté, de voir que ces personnes aussi peuvent trouver un lieu où déposer leur difficulté.

## 2. Lieux où les faits dénoncés se sont produits<sup>29</sup>



Dans la majorité des cas signalés auprès du cabinet du Vice-recteur aux affaires étudiantes, le lieu de survenance des faits dénoncés demeure inconnu. En outre, seule la moitié des faits dénoncés semblent s'être déroulés de manière certaine sur le site de l'UCLouvain, en ce compris les kots de l'UCLouvain et les installations extra-académiques telles que les Cercles ou les infrastructures sportives.

## 3. Réception de la plainte ou du signalement par le Vice-recteur aux affaires étudiantes



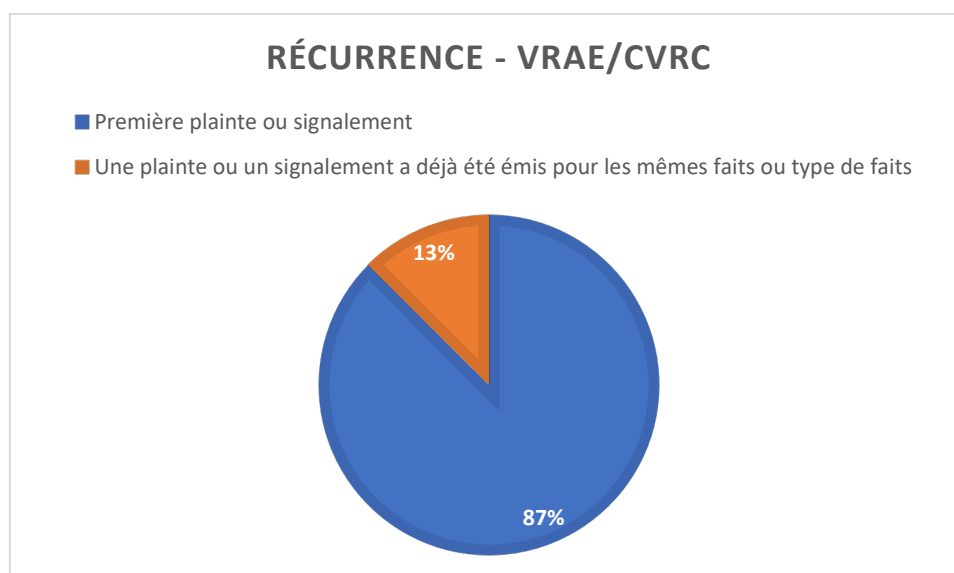
<sup>29</sup> Les formulaires d'encodage étaient conçus de manière à permettre de cocher plusieurs lieux de survenance des faits pour une même plainte ou un même signalement. Pour une même situation donnée, il arrive donc que plusieurs lieux soient renseignés.

Dans une grande majorité des cas (10 cas sur 16), les faits signalés par les étudiant·es plaignant·es n'ont fait l'objet que d'une information auprès du cabinet du Vice-recteur aux affaires étudiantes, sans dépôt de plainte officiel, ils sont alors qualifiés de « signalements ».

Le signalement, sans dépôt de plainte officiel, empêche l'ouverture de toute procédure disciplinaire puisque le Règlement disciplinaire exige un acte de saisine officiel auprès du Vice-recteur aux affaires étudiantes<sup>30</sup>.

Par ailleurs, on constate que dans les cas où une plainte a été déposée auprès du Vice-recteur aux affaires étudiantes, la personne plaignante a été en mesure de pouvoir identifier la ou les personnes désigné·s comme auteur·es des faits de violence sexuelle.

#### 4. Récurrence des plaintes ou signalements



Dans une grande majorité des cas, les faits dénoncés constituent une première plainte ou un premier signalement auprès du Vice-recteur aux affaires étudiantes.

<sup>30</sup> Art. 11 du Règlement disciplinaire de l'UCLouvain :

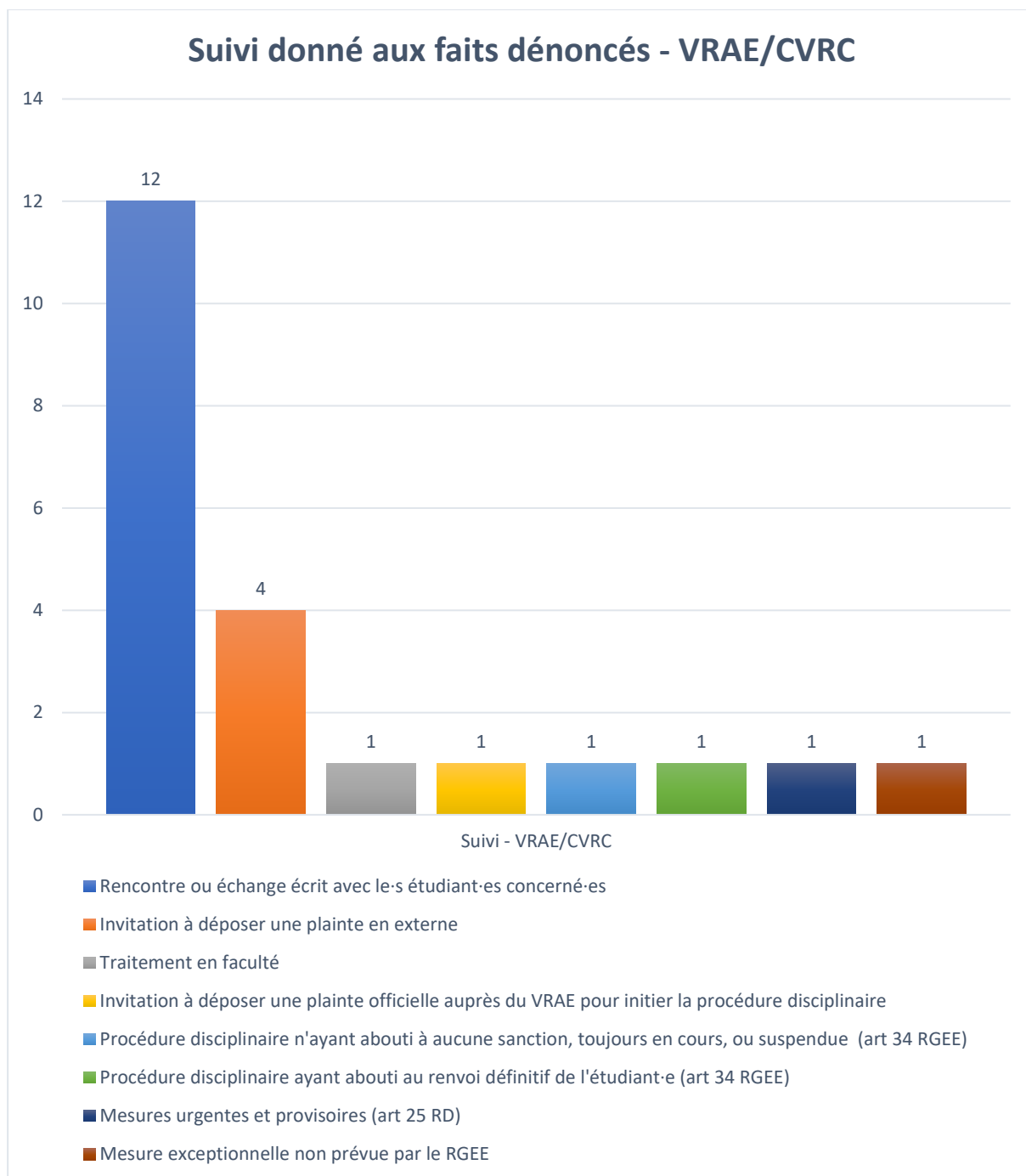
« La saisine du vice-recteur ou la vice-rectrice aux affaires étudiantes a lieu :

- s'agissant des faits disciplinaires visés à l'article 34 du RGEE, à l'initiative de toute personne faisant partie de l'Université conformément au Règlement organique de celle-ci ;

- s'agissant des faits disciplinaires visés à l'article 112 du RGEE, à l'initiative du président ou de la présidente de Jury concerné ;

L'acte de saisine contient l'identité de l'étudiante ou de l'étudiant concerné, ainsi qu'une description des faits qui lui sont reprochés ».

## 5. Suivi donné par le Vice-recteur aux affaires étudiantes aux faits dénoncés



On constate donc que dans la majorité des cas, une rencontre ou un échange écrit avec les étudiant-es concerné-es a eu lieu avec le Vice-recteur aux affaires étudiants.

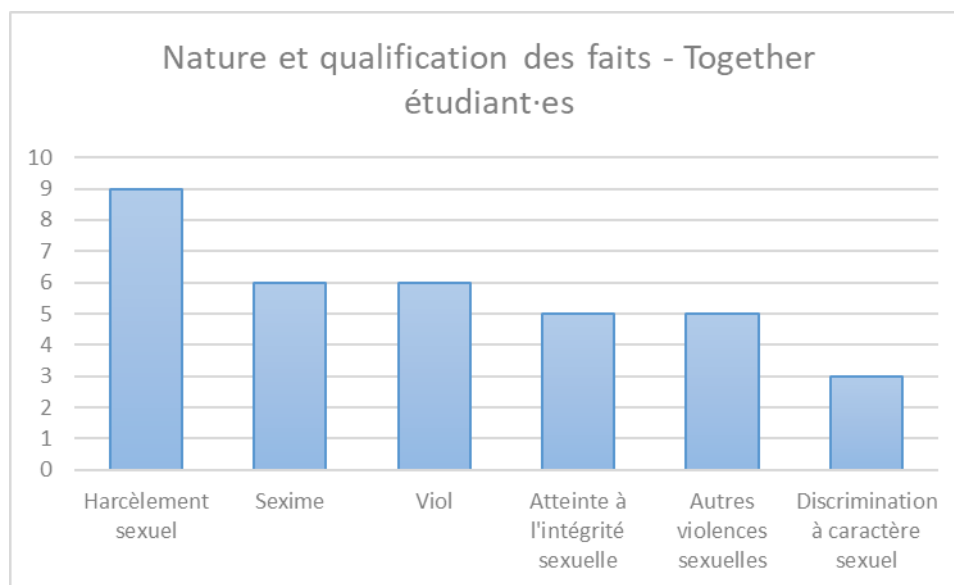
Parmi le panel de suivis possibles, le graphique ci-dessus ne reprend que les suivis qui ont été effectivement mis en place suite à l'ensemble des plaintes et signalements reçus par le Vice-recteur aux affaires étudiantes au cours de l'année 2022.

Au niveau du vice-rectorat, l'encodage d'un seul suivi a été privilégié. Par ailleurs, lors de la rencontre ou de l'échange écrit avec les étudiant-es concerné-es, celles-ci et ceux-ci sont systématiquement invités à déposer plainte (en interne et/ou en externe).

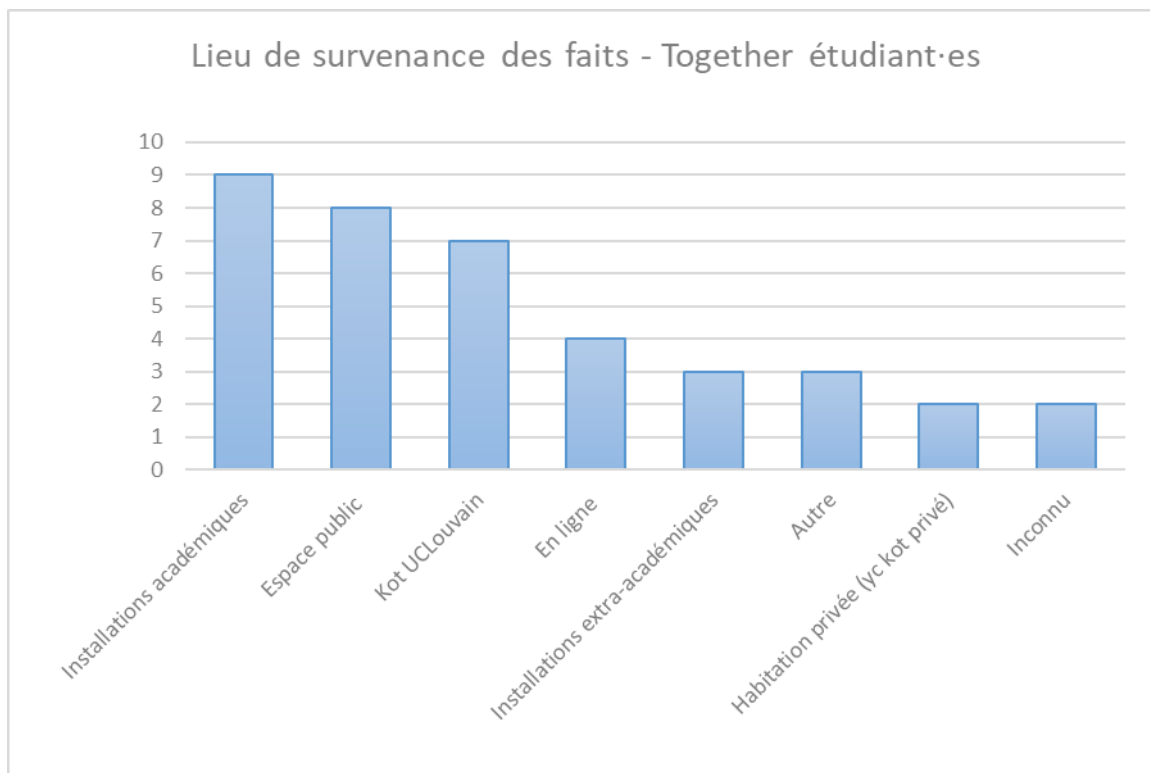
### B. Données récoltées auprès de la cellule Together côté étudiant-es

La cellule Together a recensé 24 signalements émanant d'étudiant-es pour des faits liés à de violence sexuelle au cours de l'année civile 2022.

#### 1. Nature et qualification des faits dénoncés<sup>31</sup>

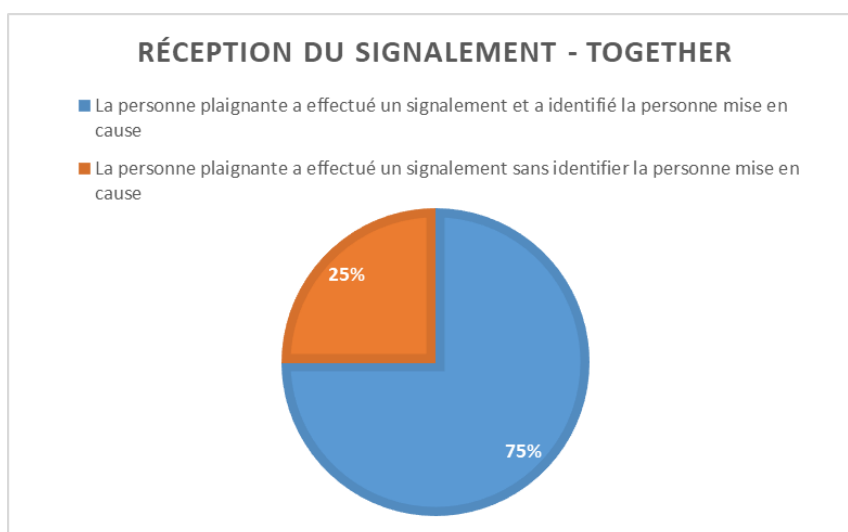


Il apparaît que les étudiant-es qui se sont adressé-es à la cellule Together l'ont principalement fait pour dénoncer des faits de harcèlement sexuel, sexisme, viol, atteinte à l'intégrité sexuelle ou autres violences sexuelles.

2. Lieux où les faits dénoncés se sont produits<sup>32</sup>


Sur les 26 dossiers introduits auprès de la cellule Together, on constate qu'au moins 19 d'entre eux se sont produits sur un site de l'UCLouvain, dont au moins 7 dans un kot appartenant à l'UCLouvain.

## 3. Réception de la plainte ou du signalement par la cellule Together

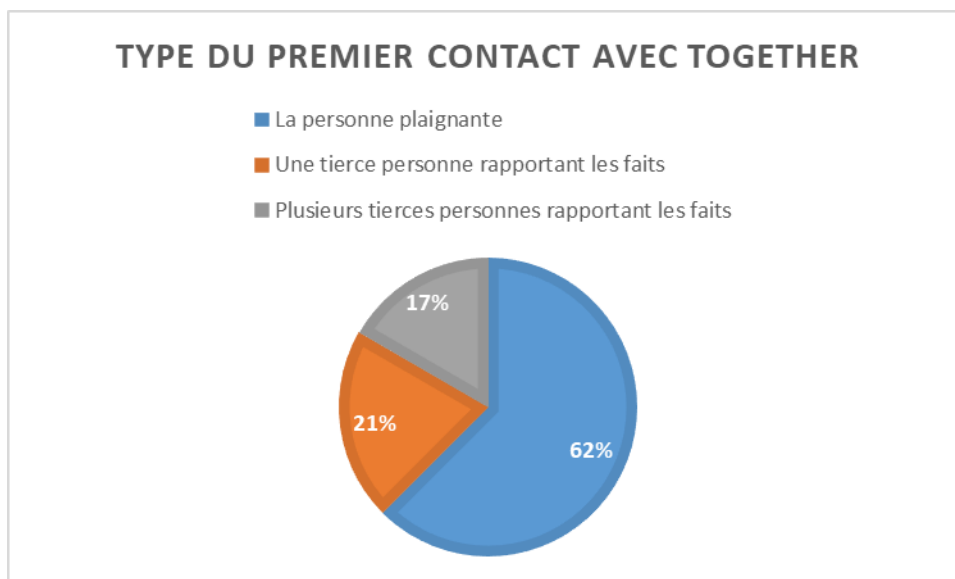


<sup>32</sup> Les formulaires d'encodage étaient conçus de manière à permettre de cocher plusieurs lieux de survenance des faits pour un même signalement.

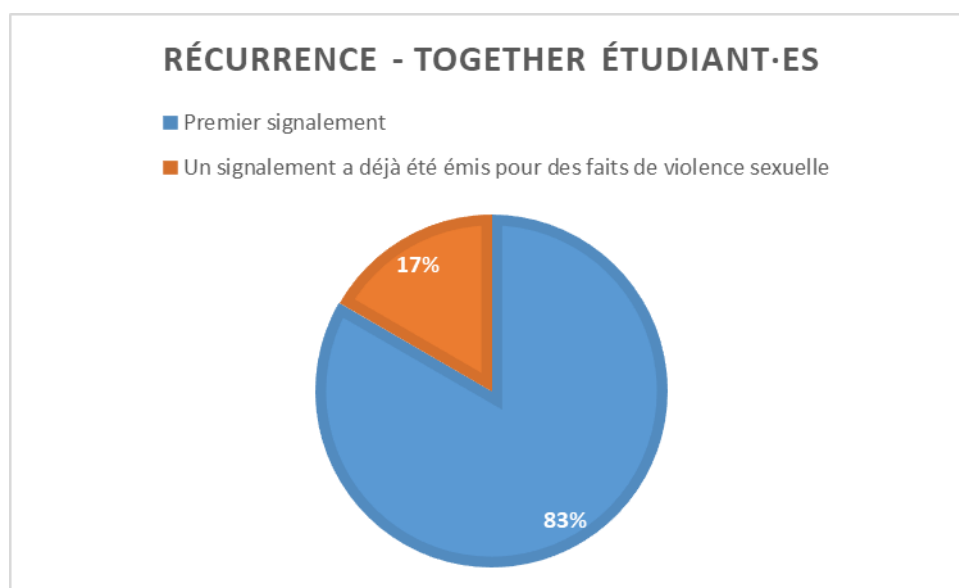
## Service d'analyse, de stratégie et de prospective (SASP)

Il apparaît que dans 75% des signalements opérés auprès de la cellule Together, la personne plaignante a pu identifier de manière certaine la personne mise en cause.

Il est également intéressant de se pencher sur la première prise de contact avec la cellule Together pour dénoncer des faits de violence sexuelle. En effet, on constate que dans 38% des cas, ce n'est pas la personne ayant fait l'objet de violence elle-même qui s'adresse à la cellule Together mais bien une ou des personnes tierces qui rapportent les faits constatés.

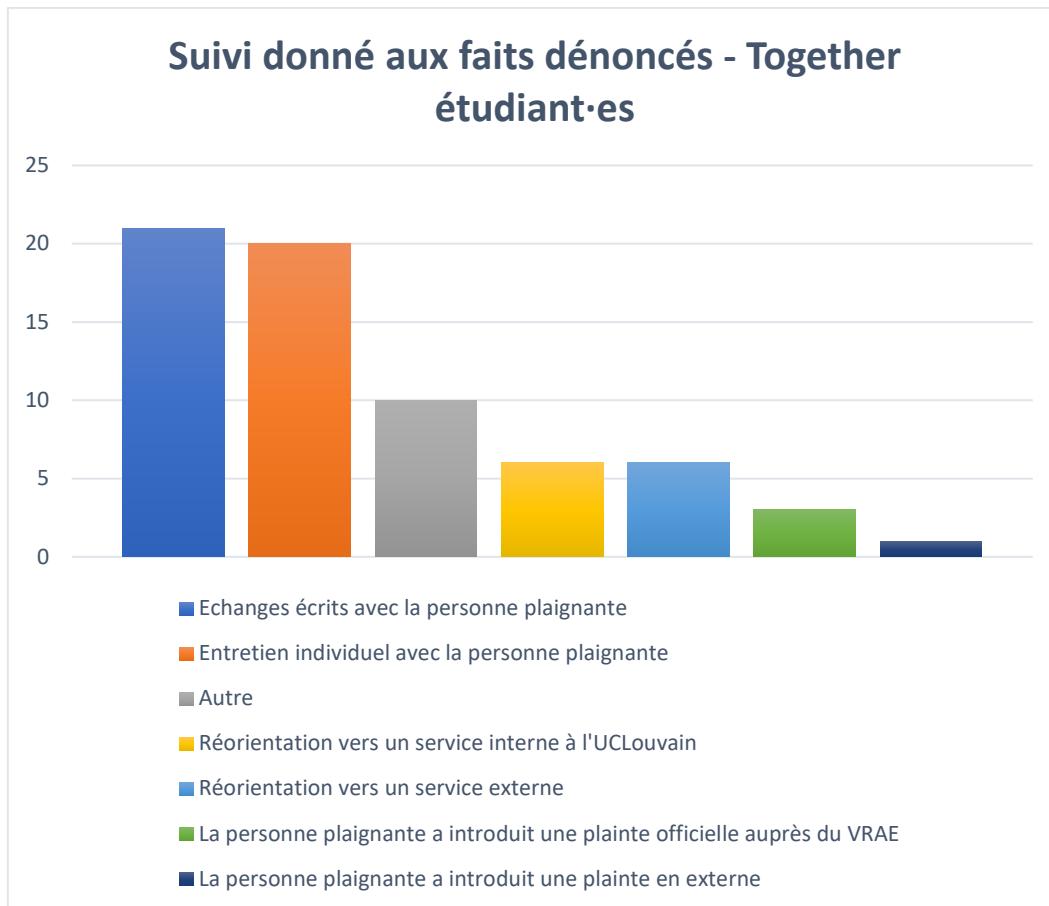


#### 4. Récurrence des plaintes ou signalements auprès de la cellule Together



On constate que dans la majorité des cas, les personnes plaignantes qui dénoncent des faits de violence sexuelle s'adressent à la cellule Together pour la première fois.

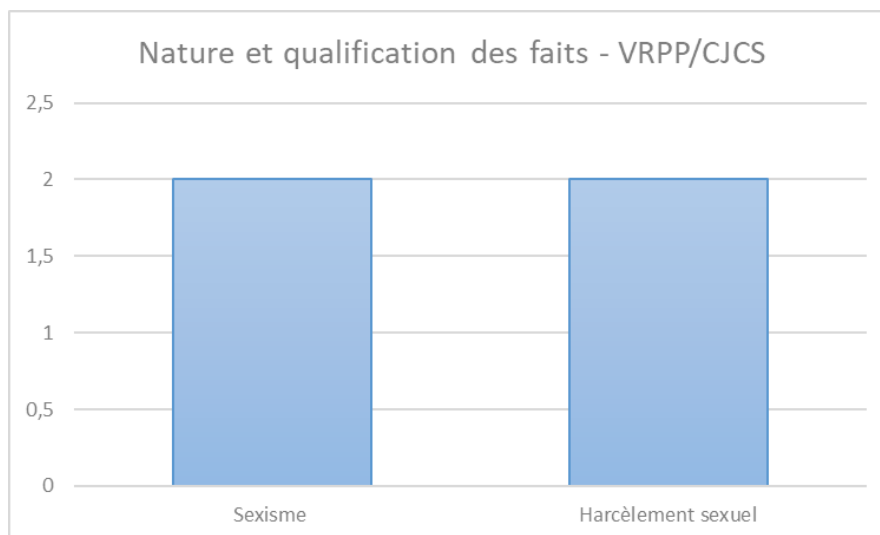
## 5. Suivi donné aux faits dénoncés



Parmi le panel de suivis possibles, le graphique ci-dessus ne reprend que les suivis qui ont été effectivement réservés à l'ensemble des signalements reçus par la cellule Together au cours de l'année 2022.

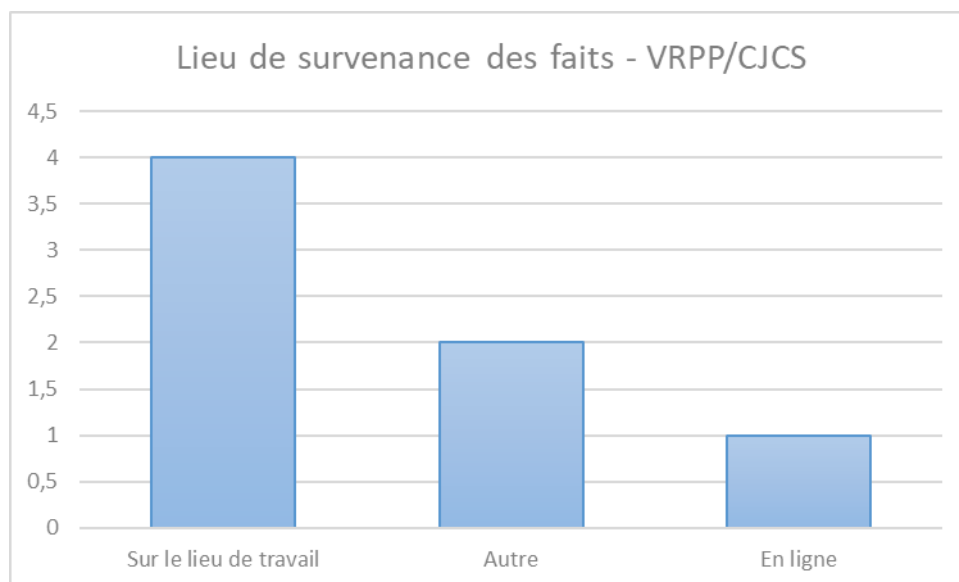
## C. Données récoltées auprès du Vice-recteur à la politique du personnel et du CJCS

### 1. Nature et qualification des faits dénoncés



Parmi les faits portés à la connaissance du Vice-recteur à la politique du personnel, on relève uniquement deux types de faits : sexisme et harcèlement sexuel.

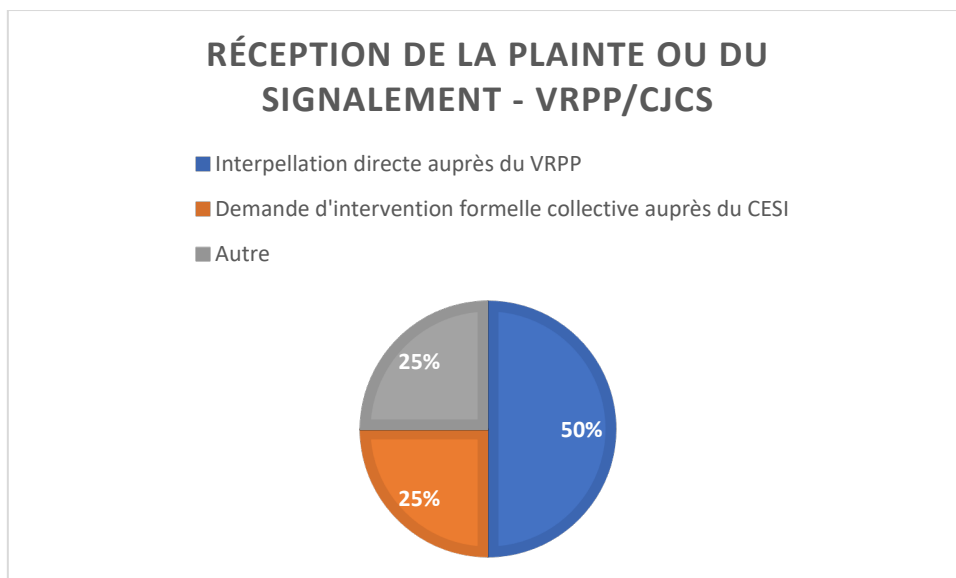
### 2. Lieux où les faits dénoncés se sont produits



Les faits dénoncés par les membres du personnel auprès du Vice-recteur à la politique du personnel se sont opérés sur le lieu de travail dans la majorité des cas. Derrière le vocable « autre », on retrouve des situations vécues par sms, mails ou téléphone par exemple.

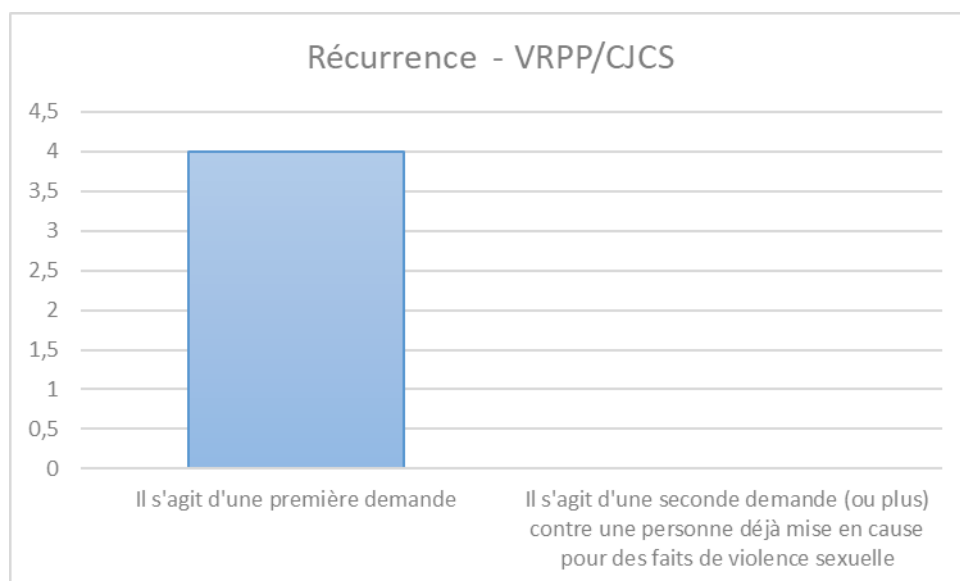
Service d'analyse, de stratégie et de prospective (SASP)

3. Réception de la plainte ou du signalement par le Vice-recteur à la politique du personnel et le CJCS



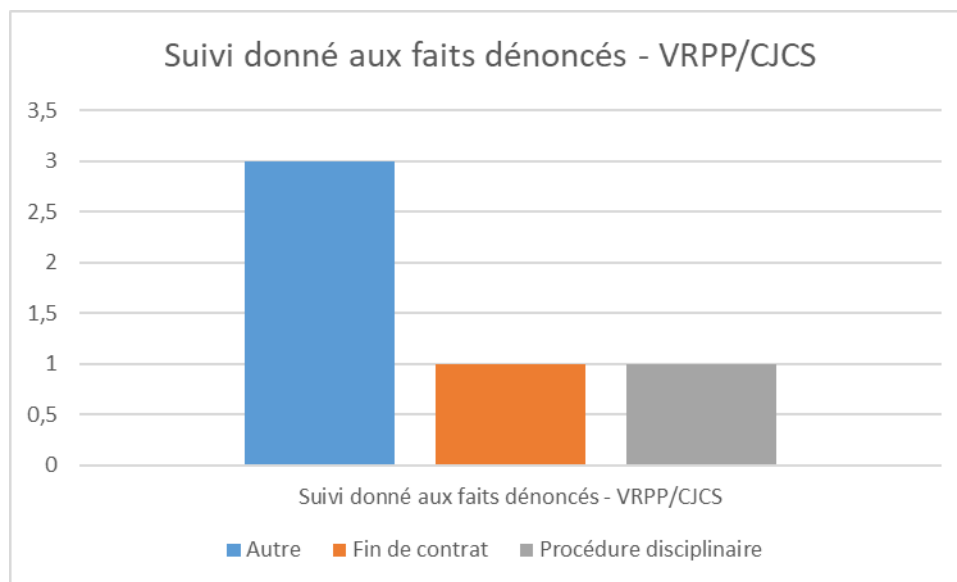
Les modes de saisine du Vice-recteur à la politique du personnel sont variés. Le graphique ci-dessus ne reprend que les modes de saisines qui ont été effectivement mis en place suite à l'ensemble des plaintes et signalements reçus par lui au cours de l'année 2022.

4. Récurrence des plaintes ou signalements auprès du Vice-recteur à la politique du personnel et le CJCS



Pour tous les dossiers qui ont été dénoncés auprès du Vice-recteur à la politique du personnel, il s'agit d'une première demande.

#### 5. Suivi donné aux faits dénoncés

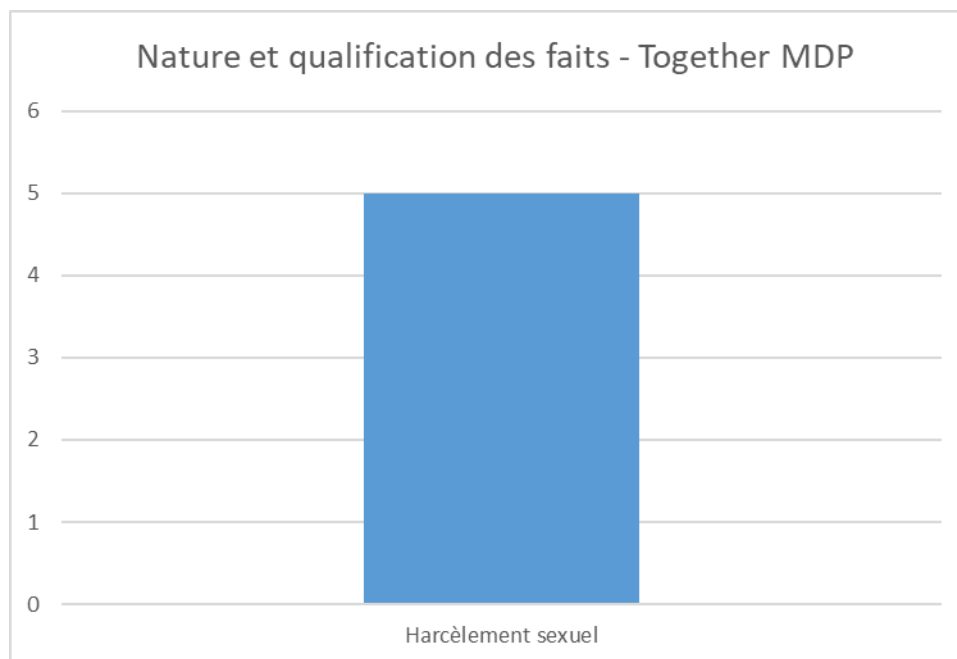


Parmi le panel de suivis possibles, le graphique ci-dessus ne reprend que les suivis qui ont été effectivement mis en place suite à l'ensemble des plaintes et signalements reçus par le Vice-recteur à la politique du personnel au cours de l'année 2022.

Les suivis « autres » consistent de manière non exhaustive en un retrait de mandat, un avertissement ou la suspension de la procédure de promotion de la personne mise en cause durant le temps de l'instruction.

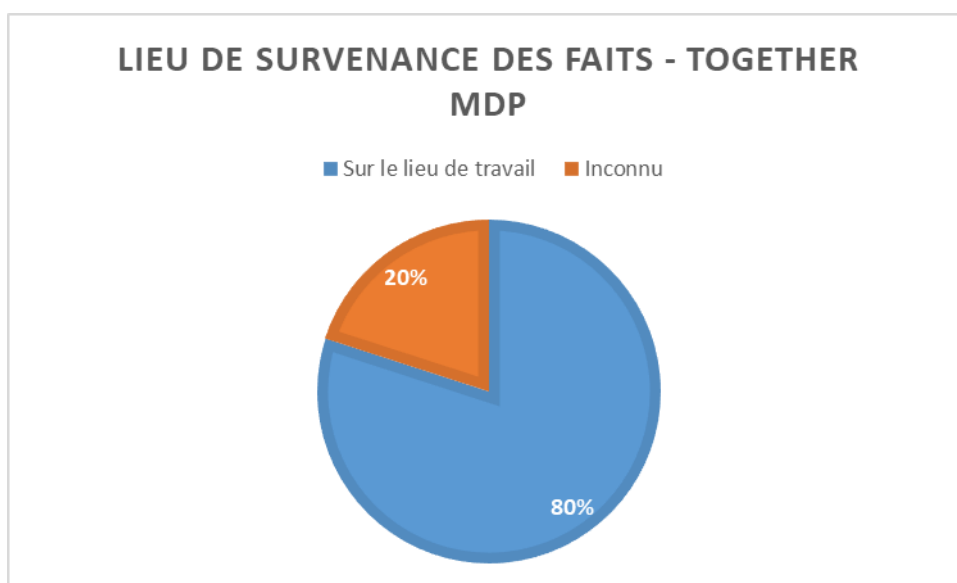
## D. Données récoltées auprès de la cellule Together côté membres du personnel

### 1. Nature et qualification des faits dénoncés

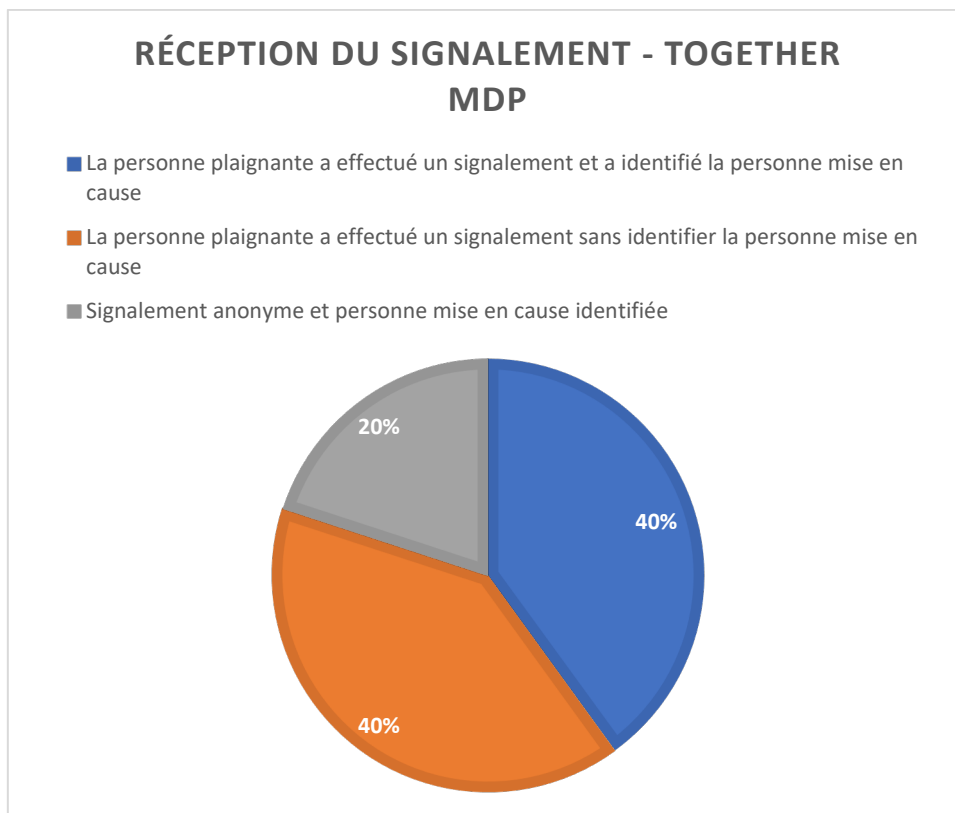


Les membres du personnel qui ont contacté la cellule Together l'ont tous et toutes fait pour signaler des faits de harcèlement sexuel.

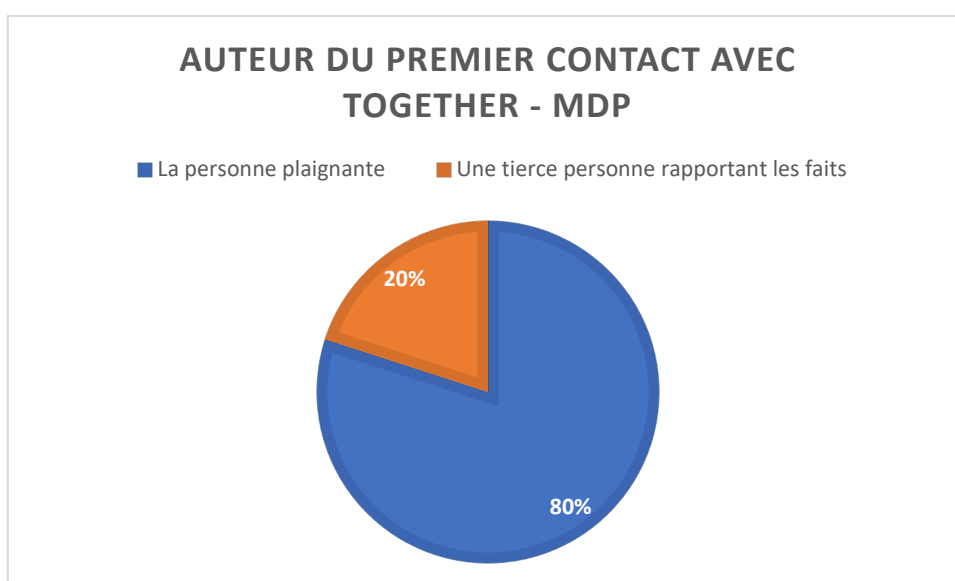
### 2. Lieux où les faits dénoncés se sont produits



## 3. Réception de la plainte ou du signalement par la cellule Together

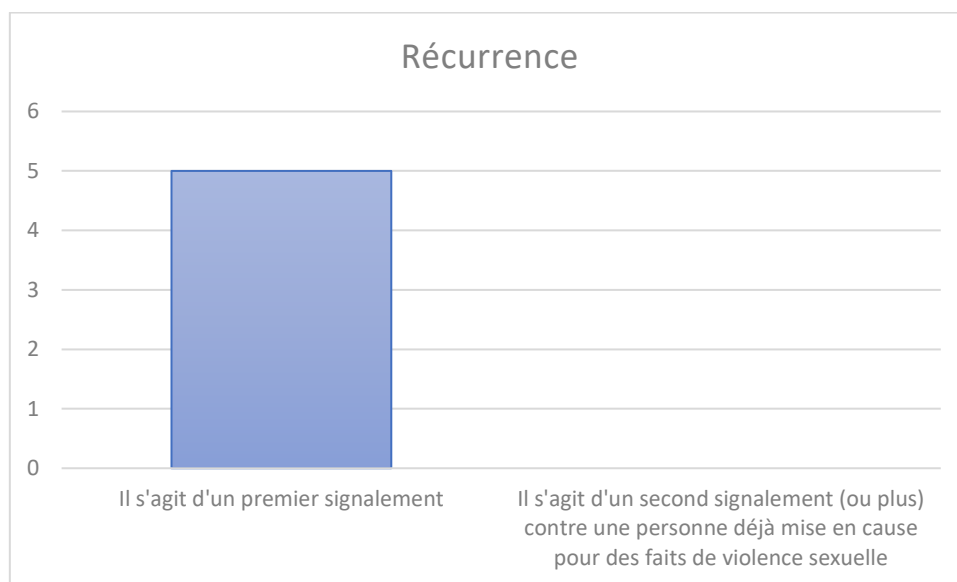


Dans 60% des cas, la personne plaignante s'est adressée à la cellule Together en identifiant la ou les personnes mises en cause. Par conséquent, 40% des cas signalés auprès de la cellule Together l'ont été sans désigner la personne mise en cause. Ce rapport ne permet pas d'en connaître les raisons.



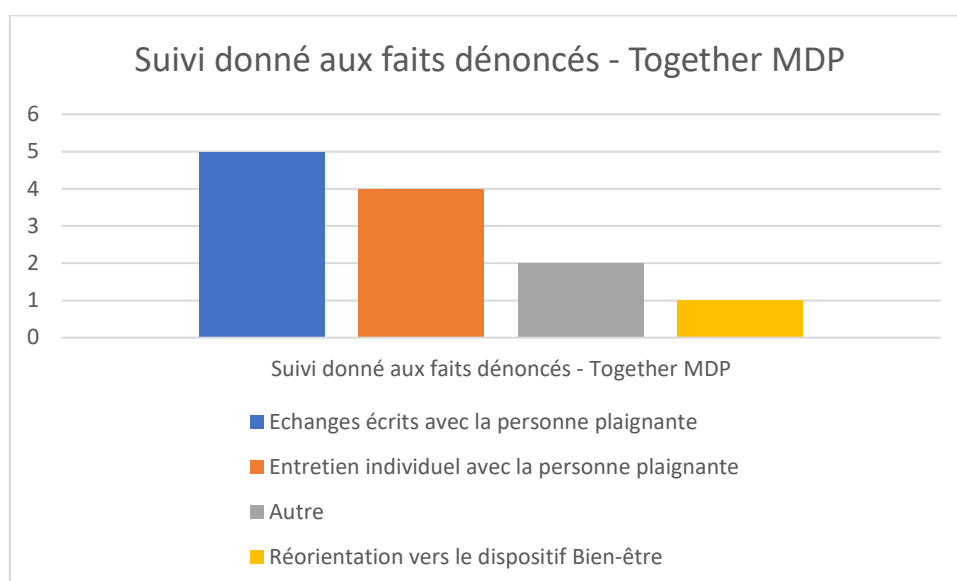
Dans la majorité des cas, c'est la personne plaignante elle-même qui prend le premier contact avec la cellule Together pour signaler les faits.

#### 4. Récurrence des plaintes ou signalements auprès de la cellule Together



L'ensemble des faits dénoncés auprès de la cellule Together par des membres du personnel consistaient en une première démarche auprès de ce dispositif, ce qui n'exclut pas que d'autres démarches aient été effectuées en amont ou en parallèle par la personne plaignante.

#### 5. Suivi donné aux faits dénoncés



Parmi le panel de suivis possibles, le graphique ci-dessus ne reprend que les suivis qui ont été effectivement mis en place suite à l'ensemble signalements reçus par la cellule Together au cours de

l'année 2022. Ce graphique ne doit donc pas être lu comme étant un résumé de l'éventail des suivis possibles.

### Constatations finales

Ce premier exercice donne une photographie des éléments les plus « visibles » du dispositif mis en place, avec les constats suivants :

- Les lieux d'entrée sont multiples tant pour les étudiant·es que pour les membres du personnel. Le rapport n'en présente que trois d'entre eux.
- Le présent rapport peut être mis en regard du rapport CESI qui reprend, chaque année, les informations en provenance des personnes de confiance et des conseillers et conseillères en prévention.
- Les faits de violences sexuelles relatés concernent principalement les femmes et, chez les étudiant·es, celles et ceux incrit·es dans les cycles de base : bachelier et master.

Enfin, précisons que ce rapport est le premier exercice du genre pour l'UCLouvain et qu'il se veut donc évolutif, d'années en années, notamment en fonction de l'avancement des réflexions de notre institution sur la thématique relative aux violences sexuelles et par exemple, le futur rapport de la commission présidée par la Pre Tulkens.

Annexes

- 1) Liste exhaustive des définitions proposées
- 2) Questionnaires

## **Annexe 1. Liste exhaustive des définitions proposées**

### **Sexisme<sup>33</sup> :**

*Tout geste ou comportement qui, dans les circonstances suivantes\*, a manifestement pour objet d'exprimer un mépris à l'égard d'une personne, en raison de son appartenance sexuelle, ou de la considérer, pour la même raison, comme inférieure ou comme réduite à sa dimension sexuelle et qui entraîne une atteinte grave à sa dignité*

*\* Soit dans des réunions ou lieux publics ;*

*\* Soit en présence de plusieurs individus, dans un lieu non public, mais ouvert à un certain nombre de personnes ayant le droit de s'y assembler ou de le fréquenter ;*

*\* Soit dans un lieu quelconque, en présence de la personne offensée et devant témoins ;*

*\* Soit par des écrits imprimés ou non, des images ou des emblèmes affichés, distribués ou vendus, mis en vente ou exposés aux regards du public ;*

*\* Soit enfin par des écrits non rendus publics, mais adressés ou communiqués à plusieurs personnes.*

### **Harcèlement sexuel pour les étudiant-es<sup>34</sup>:**

*Toute forme de comportement verbal, non verbal ou corporel à connotation ou de nature sexuelle, dont celui/celle qui s'en rend coupable sait ou devrait savoir qu'il/elle porte atteinte à la dignité des personnes au regard de leur genre. Des remarques ou des gestes vexatoires peuvent dès lors être constitutifs de harcèlement sexuel lorsque la personne qui en est l'auteur.e sait ou devrait savoir que ces remarques ou gestes sont inopportuns et sont constitutifs d'avances sexuelles ou d'un intérêt sexuel non souhaité.*

### **Harcèlement sexuel pour les membres du personnel<sup>35</sup> :**

*Toute forme de comportement verbal, non verbal ou corporel de nature sexuelle, dont celui ou celle qui s'en rend coupable sait ou devrait savoir qu'il ou elle affecte la dignité de femmes et d'hommes sur les lieux de travail »*

### **Exhibitionnisme<sup>36</sup> :**

*L'exhibitionnisme consiste à imposer à la vue d'autrui ses propres organes génitaux dénudés ou un acte à caractère sexuel dans un lieu public, ou accessibles aux regards publics. [...]*

---

<sup>33</sup> Article 2 de la Loi du 22 mai 2014 tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public

<sup>34</sup> UCLouvain, programme Respect, Code de bonne conduite

<sup>35</sup> Article 10.2 du Règlement de travail UCLouvain

<sup>36</sup> Article 417/53 du Code pénal

**Voyeurisme<sup>37</sup>**

*Le voyeurisme consiste à observer ou faire observer une personne ou réaliser ou faire réaliser un enregistrement visuel ou audio de celle-ci, - directement ou par un moyen technique ou autre; - sans le consentement de cette personne ou à son insu; - alors que cette personne est dénudée ou se livre à une activité sexuelle explicite; et - alors que cette personne se trouve dans des circonstances où elle peut raisonnablement considérer qu'elle est à l'abri des regards indésirables.*

*Par personne dénudée, on entend la personne qui, sans son consentement ou à son insu, montre une partie de son corps, laquelle, en raison de son intégrité sexuelle, aurait été gardée cachée si cette personne avait su qu'elle était observée ou faisait l'objet d'un enregistrement visuel ou audio.*

**Atteinte à l'intégrité sexuelle<sup>38</sup>**

*Accomplir un acte à caractère sexuel sur une personne qui n'y consent pas, avec ou sans l'aide d'un tiers qui n'y consent pas, ou à faire exécuter un acte à caractère sexuel par une personne qui n'y consent pas. [...]*

*Est assimilé à l'atteinte à l'intégrité sexuelle le fait de faire assister une personne qui n'y consent pas à des actes à caractère sexuel ou à des abus sexuels, même sans qu'elle doive y participer.*

*L'atteinte existe dès qu'il y a commencement d'exécution*

**Violences sexuelles en ligne<sup>39</sup>**

*Toute forme de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuel qui a lieu en ligne et/ou par l'utilisation de la technologie, et notamment : Messages à caractère sexuel non consentis et menaces, Cyberflashing, Diffusion non consentie de contenus à caractère sexuel, Sextorsion, Voyeurisme, Contenus à caractère sexuel généré par ordinateur et photoshoppé.*

**Autre violence sexuelle<sup>40</sup>**

*Acte de violence à caractère sexuel commis contre une ou plusieurs personnes ou ayant pour effet d'amener une ou plusieurs personnes à se livrer à un tel acte par la force ou la menace, notamment de violence, la contrainte, la détention, les pressions psychologiques et l'abus de pouvoir, ou bien à la faveur d'un environnement répressif ou de l'incapacité des victimes à donner leur libre consentement. La violence sexuelle peut prendre diverses formes, notamment : viol, tentative de viol, prostitution forcée, exploitation et atteintes sexuelles, etc.*

**Discrimination à caractère sexuel**

*Discrimination directe<sup>41</sup> : distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés [l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II;*

---

<sup>37</sup> Article 417/8 du Code pénal

<sup>38</sup> Article 417/7 du Code pénal

<sup>39</sup> Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, présentation mars 2023

<sup>40</sup> Organisation des Nations Unies, point 21 du Glossaire sur l'exploitation et les atteintes sexuelles

<sup>41</sup> Article 4, 7°, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination

*Discrimination indirecte<sup>42</sup> : distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés [l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale], qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II.*

#### **Diffusion non consentie de contenus à caractère sexuel<sup>43</sup>**

*La diffusion non consentie de contenus à caractère sexuel consiste à montrer, rendre accessible ou diffuser du contenu visuel ou audio d'une personne dénudée ou d'une personne qui se livre à une activité sexuelle explicite sans son accord ou à son insu, même si cette personne a consenti à leur réalisation. [...] La diffusion non consentie de contenus à caractère sexuel existe dès qu'il y a commencement d'exécution.*

#### **Viol<sup>44</sup>**

*On entend par viol tout acte qui consiste en ou se compose d'une pénétration sexuelle de quelque nature et par quelque moyen que ce soit, commis sur une personne ou avec l'aide d'une personne qui n'y consent pas.*

#### **Diffamation à l'encontre de la personne ou des personne(s) mise(s) en cause<sup>45</sup>**

*Cas où l'auteur ou l'autrice présumé-e des faits introduit formellement une démarche (interne et/ou externe) à l'encontre de la personne l'ayant accusé de l'un ou plusieurs des faits mentionnés ci-dessus.*

---

<sup>42</sup> Article 4, 9°, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination

<sup>43</sup> Article 417/9 du Code pénal

<sup>44</sup> Article 417/11 du Code pénal

<sup>45</sup> Définition proposée par le SASP

**Annexe 2. Questionnaires****Remarque préalable :**

Le lecteur ou la lectrice constatera que le contenu des formulaires, y compris la catégorisation des faits, varie légèrement selon le service interrogé, tout en conservant un cadre commun. Cela s'explique par l'évolution de la création des formulaires au fur et à mesure de l'encodage et du travail de réflexion au sein des différents services concernés. Nous tâcherons d'améliorer ce point si un rapport similaire est souhaité pour l'année civile 2023, de manière à assurer une plus grande homogénéité des qualifications.

1. Questionnaire soumis au Vice-recteur aux affaires étudiantes
2. Questionnaire soumis à la cellule Together – côté étudiant-es
3. Questionnaire soumis au Vice-recteur à la politique du personnel et le CJCS
4. Questionnaire soumis à la cellule Together – côté membres du personnel

# Reporting Respect - Volet étudiants

Année civile 2022

Collecte des données auprès du VRAE concernant des faits de violence sexuelle



\* Obligatoire

\* Ce formulaire enregistrera votre nom, veuillez renseigner votre nom.

1. Numéro de dossier au CVRC \*

2. Le CVRC/VRAE a été contacté par : \*

- La ou les personne(s) plaignante(s)
- Une tierce personne rapportant les faits

3. Quel est le genre de la ou des personne(s) plaignante(s)? \*

- Féminin
- Masculin
- Mixte (collectif ou plusieurs personnes)
- Inconnu

4. Si mixte, veuillez préciser: \*

5. Quel est le genre de la ou des personne(s) mise(s) en cause? \*

- Féminin
- Masculin
- Mixte (collectif ou plusieurs personnes)
- Inconnu

6. Si mixte, veuillez préciser: \*

7. Quel est le statut de la ou des personne(s) plaignante(s) au sein de la Communauté UCLouvain? \*

- Membre du personnel PAC
- Membre du personnel PS
- Membre du personnel PAT
- Doctorant·e non PACS
- Etudiant·e en bachelier
- Etudiant·e en master
- Etudiant·e en master de spécialisation
- Etudiant·e en formation continue
- Etudiant·e autre
- Tiers
- Groupe ou collectif
- Anonyme
- Inconnu

8. Quel est le statut de la ou des personne(s) mise(s) en cause au sein de la Communauté UCLouvain ? \*

- Membre du personnel PAC
- Membre du personnel PS
- Membre du personnel PAT
- Doctorant·e non PACS
- Etudiant·e en bachelier
- Etudiant·e en master
- Etudiant·e en master de spécialisation
- Etudiant·e en formation continue
- Etudiant·e autre
- Tiers
- Groupe ou collectif
- Anonyme
- Inconnu

9. Sur quel(s) site(s) géographique(s) les faits reprochés se sont-ils produits? \*

- Louvain-la-Neuve
- Bruxelles Woluwe
- Tournai
- St-Gilles
- Charleroi
- Saint-Louis - Bruxelles
- Namur
- Mons
- Inconnu

10. Quelle est la nature des faits reprochés ? \*

- Sexisme
- Atteinte à l'intégrité sexuelle
- Violence sexuelle
- Diffusion non consentie de contenus à caractère sexuel
- Viol
- Diffamation à l'encontre de la personne ou des personne(s) mise(s) en cause

11. Dans quel(s) lieu(x) les faits se sont-ils produits? \*

- Installations académiques UCLouvain (auditoire, bibliothèque, etc)
- Installations extra-académiques de l'UCLouvain (cercle, etc)
- Kot de l'UCLouvain
- Habitation privée (y compris kot privé)
- Espace public
- En ligne (réseaux sociaux, etc)
- Autre
- Inconnu

12. Si vous avez répondu "Autre" à la question relative au(x) lieu(x) où les faits se sont produits, pouvez-vous préciser?

13. S'agit-il d'une plainte ou d'un signalement? \*

- Plainte
- Signalement

14. Par qui la plainte ou le signalement a-t-il été émis? \*

Par une ou plusieurs personne(s)

Par un collectif

Par une faculté

Autre

15. Si vous avez répondu "Autre" à la question relative à l'auteur de la plainte ou du signalement, pouvez-vous préciser?

16. Précisions concernant la plainte ou le signalement: \*

Il s'agit d'une première plainte ou d'un premier signalement

La plainte ou le signalement est en lien avec une plainte ou un signalement précédent mais les faits sont différents

Une plainte ou un signalement a déjà été émis pour les mêmes faits ou le même type de faits

17. Comment le VRAE/CVRC a-t-il reçu la plainte ou le signalement? \*

- La personne plaignante (ou l'auteur de la saisine) a informé le VRAE sans dépôt de plainte
- La personne plaignante (ou l'auteur de la saisine) a introduit une plainte formelle auprès du VRAE en identifiant ou désignant la ou les personne(s) mise(s) en cause
- La personne plaignante (ou l'auteur de la saisine) a introduit une plainte formelle auprès du VRAE sans désigner ou identifier la ou les personne(s) mise(s) en cause
- La personne plaignante (ou l'auteur de la saisine) s'est d'abord adressée à la Cellule Together, qui elle-même l'a aiguillée vers le VRAE
- Signalement anonyme et personne(s) mise(s) en cause non identifiée(s)
- Signalement anonyme et personne(s) mise(s) en cause identifiée(s)

18. Quel est le suivi qui a été réservé à plainte ou au signalement par le VRAE/CVRC? \*

- Rencontre ou échange écrit avec le ou les étudiant-es concerné-es
- Traitement en Faculté
- Renvoi du dossier au VRPP
- Invitation à déposer une plainte officielle auprès du VRAE pour initier une procédure disciplinaire (article 34 RGEE)
- Invitation à déposer une plainte en externe (Police, etc)
- Procédure disciplinaire (article 34 RGEE) n'ayant abouti à aucune sanction
- Procédure disciplinaire (article 34 RGEE) aboutissant à un avertissement
- Procédure disciplinaire (article 34 RGEE) aboutissant à l'exclusion temporaire d'une ou de plusieurs unités d'enseignement, ou l'exclusion temporaire ou définitive du droit de bénéficier de l'un des services de l'Université
- Procédure disciplinaire (article 34 RGEE) aboutissant au renvoi temporaire de l'étudiant-e
- Procédure disciplinaire (article 34 RGEE) aboutissant au renvoi définitif de l'étudiant-e
- Mesures urgentes et provisoires prises par le VRAE (article 25 RD)
- Mesure exceptionnelle prise par le VRAE et non explicitement prévue par le RGEE

---

Ce contenu n'a pas été créé ni n'est approuvé par Microsoft. Les données que vous soumettez sont envoyées au propriétaire du formulaire.

# Reporting Respect - Volet étudiants - Together

Année civile 2022

Collecte des données auprès de la cellule Together concernant des faits de violence sexuelle rapportés par de  
étudiant·es



\* Obligatoire

\* Ce formulaire enregistrera votre nom, veuillez renseigner votre nom.

1. La cellule Together a été contactée par : \*

- La personne plaignante/victime/demandeur-demandeuse
- Une tierce personne rapportant les faits
- Plusieurs tierces personnes rapportant les faits

2. Quel est le genre de la ou des personne(s)  
plaignante(s)/victime(s)/demandeur(s)-demandeuse(s)? \*

- Féminin
- Masculin
- X
- Mixte (collectif ou plusieurs personnes)
- Anonyme

3. Si mixte, veuillez préciser: \*

4. Quel est le genre de la ou des personne(s) mise(s) en cause? \*

- Féminin
- Masculin
- X
- Mixte (collectif ou plusieurs personnes)
- Inconnu

5. Si mixte, veuillez préciser: \*

6. Quel est le statut de la ou des personne(s)  
plaignante(s)/victime(s)/demandeur(s)-demandeuse(s) au sein de la  
Communauté UCLouvain? \*

- Membre du personnel PAC
- Membre du personnel scientifique (y compris doctorant-es/ST/SD)
- Membre du personnel PAT
- Maître de langue
- Etudiant-e en bachelier
- Etudiant-e en master
- Etudiant-e en master de spécialisation
- Etudiant-e doctorant-e non PST
- Etudiant-e en formation continue
- Etudiant-e autre
- Tiers
- Groupe ou collectif
- Anonyme
- Inconnu
- Ex-membre de la Communauté universitaire UCLouvain

7. Quel est le statut de la ou des personne(s) mise(s) en cause au sein de la Communauté UCLouvain ? \*

- Membre du personnel PAC
- Membre du personnel scientifique (y compris doctorant-es/ST/SD)
- Membre du personnel PAT
- Maître de langue
- Etudiant-e en bachelier
- Etudiant-e en master
- Etudiant-e en master de spécialisation
- Etudiant-e doctorant-e non PST
- Etudiant-e en formation continue
- Etudiant-e autre
- Tiers
- Groupe ou collectif
- Anonyme
- Inconnu
- Ex-membre de la Communauté universitaire UCLouvain

8. Sur quel(s) site(s) géographique(s) les faits reprochés se sont-ils produits? \*

Louvain-la-Neuve

Bruxelles Woluwe

Tournai

St-Gilles

Charleroi

Saint-Louis - Bruxelles

Namur

Mons

Inconnu

Autre

9. Quelle est la nature des faits reprochés ? \*

- Sexisme
- Harcèlement sexuel
- Exhibitionnisme
- Voyeurisme
- Atteinte à l'intégrité sexuelle
- Violences sexuelles en ligne
- Viol
- Autres violences sexuelles
- Diffamation à l'encontre de la personne ou des personne(s) mise(s) en cause?
- Discrimination à caractère sexuel?

10. Dans quel(s) lieu(x) les faits se sont-ils produits? \*

- Installations académiques UCLouvain (auditoire, bibliothèque, etc)
- Installations extra-académiques de l'UCLouvain (cercle, etc)
- Kot de l'UCLouvain
- Habitation privée (y compris kot privé)
- Espace public
- En ligne (réseaux sociaux, etc)
- Autre
- Inconnu

11. Si vous avez répondu "Autre" à la question relative au(x) lieu(x) où les faits se sont produits, pouvez-vous préciser?

12. Précisions concernant le signalement: \*

- Il s'agit d'un premier signalement
- Il s'agit d'un second signalement (ou plus) contre une personne précédemment mise en cause pour des faits de violence sexuelle

13. Comment la cellule Together a-t-elle reçu le signalement? \*

- La personne plaignante/victime/demandeur-demandeuse a effectué un signalement en identifiant ou désignant la ou les personne(s) mise(s) en cause
- La personne plaignante/victime/demandeur-demandeuse a effectué un signalement sans identifier ou désigner la ou les personne(s) mise(s) en cause
- Signalement anonyme et personne(s) mise(s) en cause identifiée(s)
- Signalement anonyme et personne(s) mise(s) en cause non identifiée(s)

14. Quel est le suivi qui a été réservé au signalement? \*

- Echanges écrits avec la ou les personne(s) plaignante(s)/victime(s)/demandeur(s)-demandeuse(s)
- Entretien individuel avec la ou les personne(s) plaignante(s)/victime(s)/demandeur(s)-demandeuse(s)
- La personne plaignante/victime/demandeur-demandeuse a introduit une plainte officielle auprès du VRAE
- La personne plaignante/victime/demandeur-demandeuse a introduit une plainte officielle auprès du VRPP
- La personne plaignante personne plaignante/victime/demandeur-demandeuse a introduit une plainte en externe (Police, etc)
- Réorientation vers un service interne à l'UCLouvain (AIDE, LOGE, etc)
- Réorientation vers le dispositif Bien-être
- Réorientation vers un service externe (CPVS, SAPV, planning familial, avocat, etc)
- Autre

15. Si vous avez répondu "Autre" à la question précédente, pouvez-vous préciser? \*

---

Ce contenu n'a pas été créé ni n'est approuvé par Microsoft. Les données que vous soumettez sont envoyées au propriétaire du formulaire.

 Microsoft Forms

# Reporting Respect - Volet membres du personnel

Année civile 2022

Collecte des données auprès du VRPP/CJCS concernant des faits de violence sexuelle



\* Obligatoire

\* Ce formulaire enregistrera votre nom, veuillez renseigner votre nom.

1. Quel est le genre de la ou des personne(s) plaignante(s)? \*

- Féminin
- Masculin
- X
- Mixte (collectif ou plusieurs personnes)
- Anonyme

2. Si mixte, veuillez préciser: \*

3. Quel est le genre de la ou des personne(s) mise(s) en cause? \*

- Féminin
- Masculin
- X
- Mixte (collectif ou plusieurs personnes)
- Anonyme

4. Si mixte, veuillez préciser: \*

5. Quel est le statut de la ou des personne(s) plaignante(s) au sein de la Communauté UCLouvain? \*

- Membre du personnel PAC
- Membre du personnel scientifique (y compris doctorant-es/ST/SD)
- Membre du personnel PAT
- Maître de langue
- Etudiant-e en bachelier
- Etudiant-e en master
- Etudiant-e en master de spécialisation
- Etudiant-e doctorant-e non PST
- Etudiant-e en formation continue
- Etudiant-e autre
- Tiers
- Groupe ou collectif
- Anonyme
- Inconnu
- Ex-membre de la Communauté universitaire UCLouvain

6. Quel est le statut de la ou des personne(s) mise(s) en cause au sein de la Communauté UCLouvain ? \*

- Membre du personnel PAC
- Membre du personnel scientifique (y compris doctorant-es/ST/SD)
- Membre du personnel PAT
- Etudiant-e en bachelier
- Etudiant-e en master
- Etudiant-e en master de spécialisation
- Etudiant-e doctorant-e non PST
- Etudiant-e en formation continue
- Etudiant-e autre
- Tiers
- Groupe ou collectif
- Anonyme
- Inconnu
- Ex-membre de la Communauté universitaire UCLouvain

7. Sur quel(s) site(s) géographique(s) les faits reprochés se sont-ils produits? \*

Louvain-la-Neuve

Bruxelles Woluwe

Tournai

St-Gilles

Charleroi

Saint-Louis - Bruxelles

Namur

Mons

Inconnu

Autre

8. Quelle est la nature des faits reprochés ? \*

- Sexisme
- Harcèlement sexuel
- Exhibitionnisme
- Voyeurisme
- Atteinte à l'intégrité sexuelle
- Violences sexuelles en ligne
- Viol
- Diffamation à l'encontre de la personne ou des personne(s) mise(s) en cause
- Autres violences sexuelles

9. Dans quel(s) lieu(x) les faits se sont-ils produits? \*

- Sur le lieu de travail
- Autres installations académiques de UCLouvain
- Autres installations extra-académiques de l'UCLouvain
- Habitation privée
- Espace public
- En ligne (réseaux sociaux, etc)
- Autre
- Inconnu

10. Si vous avez répondu "Autre" à la question 9, pouvez-vous préciser?

11. Précisions concernant la ou les personne(s) plaignante(s): \*

- Il s'agit une seule personne
- Il s'agit de plusieurs personnes
- Il s'agit d'un collectif
- Autre

12. Si vous avez répondu "Autre" à la question 11, pouvez-vous préciser?

13. Précisions concernant la demande de la ou des personne(s) plaignante(s) \*

- Il s'agit d'une première demande
- Il s'agit d'une seconde demande (ou plus) contre une personne précédemment mise en cause pour des faits de violence sexuelle

14. Comment le VRPP/CJCS/DRH a-t-il été saisi du dossier? \*

- Interpellation auprès d'une personne de confiance
- Demande d'intervention informelle auprès du CESI
- Demande d'intervention formelle individuelle auprès du CESI
- Demande d'intervention formelle collective auprès du CESI
- La personne plaignante s'est d'abord adressée à la Cellule Together, qui elle-même l'a aiguillée vers le VRPP
- Interpellation directe auprès du VRPP/DRH?
- La personne plaignante s'est adressée en externe (auditorat du travail, police, etc)
- Autre

15. Si vous avez répondu 'Autre' à la question 14, pouvez-vous préciser? \*

16. Quel est le suivi qui a été réservé à la demande de la personne plaignante? \*

- Fin de contrat
- Procédure disciplinaire
- Intervention FBI
- Intervention aide externe (experts en gestion de conflit, etc)
- Médiation
- Autre

17. Si vous avez répondu "Autre" à la question 16, pouvez-vous préciser? \*

---

Ce contenu n'a pas été créé ni n'est approuvé par Microsoft. Les données que vous soumettez sont envoyées au propriétaire du formulaire.

# Reporting Respect - Volet membres du personnel - To- gether

Année civile 2022

Collecte des données auprès de la cellule Together concernant des faits de violence sexuelle rapportés par des membres du personnel



\* Obligatoire

1. La cellule Together a été contactée par: \*

- La personne plaignante/victime/demandeur-demandeuse
- Une tierce personne rapportant les faits
- Plusieurs tierces personnes rapportant les faits

2. Quel est le genre de la ou des personne(s) plaignante(s)/victime/demandeur-  
demandeuse? \*

- Féminin
- Masculin
- X
- Mixte (collectif ou plusieurs personnes)
- Anonyme

3. Si mixte, veuillez préciser: \*

4. Quel est le genre de la ou des personne(s) mise(s) en cause? \*

- Féminin
- Masculin
- X
- Mixte (collectif ou plusieurs personnes)
- Inconnu

5. Si mixte, veuillez préciser: \*

6. Quel est le statut de la ou des personne(s) plaignante(s)/victime/demandeur-  
demandeuse au sein de la Communauté UCLouvain? \*

- Membre du personnel PAC
- Membre du personnel scientifique (y compris doctorant-es/ST/SD)
- Membre du personnel PAT
- Maître de langue
- Etudiant-e en bachelier
- Etudiant-e en master
- Etudiant-e en master de spécialisation
- Etudiant-e doctorant-e non PST
- Etudiant-e en formation continue
- Etudiant-e autre
- Tiers
- Groupe ou collectif
- Anonyme
- Inconnu
- Ex-membre de la Communauté universitaire UCLouvain

7. Quel est le statut de la ou des personne(s) mise(s) en cause au sein de la Communauté UCLouvain ? \*

- Membre du personnel PAC
- Membre du personnel scientifique (y compris doctorant·e ST/SD)
- Membre du personnel PAT
- Maître de langue
- Etudiant·e en bachelier
- Etudiant·e en master
- Etudiant·e en master de spécialisation
- Etudiant·e doctorant·e non PST
- Etudiant·e en formation continue
- Etudiant·e autre
- Tiers
- Groupe ou collectif
- Anonyme
- Inconnu
- Ex-membre de la Communauté universitaire UCLouvain

8. Sur quel(s) site(s) géographique(s) les faits reprochés se sont-ils produits? \*

Louvain-la-Neuve

Bruxelles Woluwe

Tournai

St-Gilles

Charleroi

Saint-Louis - Bruxelles

Namur

Mons

Inconnu

Autre

9. Quelle est la nature des faits reprochés ? \*

- Sexisme
- Harcèlement sexuel
- Exhibitionnisme
- Voyeurisme
- Atteinte à l'intégrité sexuelle
- Violences sexuelles en ligne
- Viol
- Autres violences sexuelles
- Diffamation à l'encontre de la personne ou des personne(s) mise(s) en cause?
- Discrimination à caractère sexuel?

10. Dans quel(s) lieu(x) les faits se sont-ils produits? \*

- Sur le lieu de travail
- Autres installations académiques de UCLouvain
- Autres installations extra-académiques de l'UCLouvain
- Habitation privée
- Espace public
- En ligne (réseaux sociaux, etc)
- Autre
- Inconnu

11. Si vous avez répondu "Autre" à la question 9, pouvez-vous préciser?

12. Précisions concernant le signalement \*

- Il s'agit d'un premier signalement
- Il s'agit d'un second signalement (ou plus) contre une personne précédemment mise en cause pour des faits de violence sexuelle

13. Comment la cellule Together a-t-elle reçu le signalement? \*

- La personne plaignante/victime/demandeur-demandeuse a effectué un signalement en identifiant ou désignant la ou les personne(s) mise(s) en cause
- La personne plaignante/victime/demandeur-demandeuse a effectué un signalement sans identifier ou désigner la ou les personne(s) mise(s) en cause
- Signalement anonyme et personne(s) mise(s) en cause identifiée(s)
- Signalement anonyme et personne(s) mise(s) en cause non identifiée(s)

14. Quel est le suivi qui a été réservé au signalement? \*

- Echanges écrits avec la ou les personne(s) plaignante(s)/victime(s)/demandeur(s)-demandeuse(s)
- Entretien individuel avec la ou les personne(s) plaignante(s)/victime(s)/demandeur(s)-demandeuse(s)
- La personne plaignante/victime/demandeur-demandeuse a introduit une plainte officielle auprès du VRPP
- La personne plaignante personne plaignante/victime/demandeur-demandeuse a introduit une plainte en externe (Police, etc)
- Réorientation vers le dispositif Bien-être
- Réorientation vers un service externe (CPVS, SAPV, avocat, etc)
- Autre

15. Si vous avez répondu "Autre" à la question précédente, pouvez-vous préciser? \*

---

Ce contenu n'a pas été créé ni n'est approuvé par Microsoft. Les données que vous soumettez sont envoyées au propriétaire du formulaire.

