

Reporting Plan Respect

Année académique 2024-2025



Rapport élaboré par le SASP

Avril 2026

Auteur-es :

Axel Struys, analyse des données et rédaction (Service d'analyse, de stratégie et de prospective)
Sandra Graceffa, rédaction (Cellule EDI et Service d'analyse, de stratégie et de prospective)

Nous remercions les personnes ayant transmis les données :

Laurine Gauthier (cellule Together), Alison Cigna (cellule Together), Mérédith Pirmez (CVRC), Aurélie Debouny (CJCS), les personnes de confiance

Nous remercions également toutes les personnes ayant contribué à l'élaboration du rapport et/ou à la relecture de celui-ci :

Isabelle Aujoulat (Prorectrice Equité, Diversité, Inclusion), Claire Brumagne (Directrice du SASP), Cécile De Bruyn (SASP), Aurélie Mayné (cellule Together), Laurine Gauthier (cellule Together), Florence Stinglhambert (Vice-rectrice à la politique du personnel), Nathalie Alen (Responsable du CJCS), Aurélie Debouny (CJCS), Mérédith Pirmez (CVRC), Jean-François Van Drooghenbroeck (Vice-recteur aux affaires étudiantes)

Table des matières

Introduction	5
Définitions	6
1. Méthode	8
2. Eléments généraux de contexte	9
2.1. Concernant les faits relayés auprès de la Cellule Together	9
2.2. Concernant les faits relayés auprès du Vice-recteur aux affaires étudiantes	10
2.3. Concernant les faits relayés auprès de la Vice-rectrice à la politique du personnel	11
3. Données globales	12
3.1. Nombre global de dossiers ouverts et traités	12
3.2. Statut des personnes	13
a. Statut des personnes dénonçant les faits au sein de l'UCLouvain	13
b. Statut des personnes victimes au sein de l'UCLouvain	14
c. Statut des personnes mises en cause	14
d. Relations entre les victimes et les personnes mises en cause	15
3.3. Genre des personnes	17
a. Personnes dénonçant les faits	17
b. Personnes victimes de VSS	17
c. Personnes mises en cause	18
3.4. Identité des victimes, des personnes mises en cause et des personnes dénonçant les faits	19
3.5. Site géographique où les faits signalés se sont produits	19
3.6. Lieux où les victimes ont subi les faits	20
3.7. Nature des faits dénoncés	20
3.8. Critères liés à la discrimination	22
4. Focus sur les faits dénoncés et les suivis apportés par la Cellule Together	24
4.1. Nature des faits dénoncés	25
4.2. Suivis apportés par la Cellule Together	25
5. Focus sur les faits dénoncés et suivis apportés par le Vice-recteur aux affaires étudiantes	26
5.1. Nature des faits dénoncés	27
5.2. Suivis apportés par le Vice-recteur aux affaires étudiantes	27

6. Focus sur les faits dénoncés et les suivis apportés par la Vice-rectrice à la politique du personnel	29
6.1. Nature des faits dénoncés	29
6.2. Suivis apportés par la Vice-rectrice à la politique du personnel	30
7. Conclusion	31
Annexe	33

Introduction

Dans le cadre du programme Respect¹ lancé en mars 2022, l'UCLouvain s'est engagée à publier un rapport annuel à destination de la communauté universitaire reprenant

- (i) le bilan du nombre de dossiers ouverts et traités en lien avec les violences sexistes et sexuelles² ainsi que
- (ii) la nature des interventions.

Pour répondre à l'objectif annoncé du programme Respect, le [premier rapport](#) portait sur l'année civile 2022, soit une période de 12 mois.

Par la suite, il a été décidé de calquer les rapports suivants sur l'année académique. [Le rapport 2023-2024](#) faisant la transition entre les deux temporalités, concernait les dossiers ouverts et traités durant la période allant du 1^{er} janvier 2023 au 13 septembre 2024, soit une période de 20 mois et demi.

Le présent rapport concerne l'année académique 2024-2025 et reprend donc **l'ensemble des dossiers ouverts et traités en lien avec les violences sexistes et sexuelles entre le 14 septembre 2024 et le 13 septembre 2025.**

¹ <https://www.uclouvain.be/fr/respect/programme-respect>

² Par violences sexistes et sexuelles (VSS), sont comprises toutes violences basées sur le genre, le sexisme, le harcèlement sexuel et les violences sexuelles.

Définitions

Cette section définit les termes utilisés dans ce rapport concernant les faits de violences sexistes et sexuelles. La définition et la catégorisation de ces faits sont le fruit d'un travail de compilation de l'ensemble des définitions juridiques relatives à ce sujet, tant au niveau national qu'international.

Il faut également rappeler que l'œuvre de qualification des faits n'appartient qu'au juge pénal et à lui seul. Dès lors, la nature des faits reprochés dont ce rapport fait état doit être considérée avec réserve, car l'exercice de qualification des faits a été effectué par des personnes ne disposant pas de cette prérogative.

Atteinte à l'intégrité sexuelle³ :

« 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 sexuelle⁴ :

« 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 : (...), tentative de viol, prostitution forcée, exploitation et atteintes sexuelles, etc ».

Harcèlement sexuel pour les membres du personnel⁵:

« 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 pour les étudiant·es⁶:

« 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 ».

³ art. 417/7 du Code pénal

⁴ Organisation des Nations Unies, point 21 du [Glossaire sur l'exploitation et les atteintes sexuelles](#)

⁵ art. 10.2 du [Règlement de travail](#) de UCLouvain

⁶ UCLouvain, programme Respect, Code de bonne conduite

Sexisme⁷ :

« 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 ».*

Violences sexuelles en ligne⁸ :

« 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 ».

Viol⁹

« 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 ».

Les faits de VSS définis ci-dessus ont servi de base à l'élaboration du questionnaire adressé aux différents services. C'est ici l'occasion d'indiquer que le règlement commun relatif aux violences sexistes et/ou sexuelles¹⁰ récemment adopté par l'UCLouvain prévoit une catégorisation plus fine des différents types de VSS. Néanmoins, ce règlement n'étant pas adopté au moment de la récolte des données, ces définitions ne seront pas utilisées dans le rapport.

⁷ art. 2 de la [Loi du 22 mai 2014](#) tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public

⁸ Définition proposée par [l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes](#)

⁹ art. 417/11 du Code pénal

¹⁰ Ensemble de règles communes relatives aux violences sexistes et/ou sexuelles contenu dans l'annexe 2bis du RGEE (p.67) entrant en vigueur en 2025-26, consultable à l'adresse suivante : <https://www.uclouvain.be/fr/universite/rgee>. Ce texte sera prochainement inclus dans le règlement de travail.

1. Méthode

La réalisation de ce rapport, ainsi que la collecte des données s'y référant, a été confiée au Service d'analyse, de stratégie et de prospective (SASP), assisté par la Cellule EDI. Nous avons travaillé en étroite collaboration avec l'ensemble des actrices et acteurs impliqués par ce reporting, à savoir le Vice-recteur aux affaires étudiantes (VRAE) assisté des membres de son Cabinet, la Vice-rectrice à la politique du personnel (VRPP) assistée de la cellule de Conseil Juridique et Concertation Sociale (CJCS) de l'ARH, la Cellule Together, ainsi que la représentante des personnes de confiance. Les demandes d'intervention formelles et informelles adressées aux conseillers et conseillères en prévention aspects psychosociaux du travail (CPAP) qui relèveraient des violences sexistes et sexuelles, ne sont pas incluses dans le présent rapport¹¹.

La collecte des données s'est opérée par le biais d'un questionnaire unique, adressé à l'ensemble des services sondés dont un exemplaire est disponible en annexe du présent rapport. Toutes les personnes chargées de l'encodage des dossiers ont reçu les mêmes consignes, à savoir :

- Remplir un questionnaire par victime.
- Lorsque plusieurs victimes sont liées par un même dossier, l'indiquer via un code dans le questionnaire.
- Encoder l'ensemble des dossiers réceptionnés entre le 14 septembre 2024 et le 13 septembre 2025, que ceux-ci soient clôturés ou toujours en cours de traitement au moment de remplir le questionnaire.

Pour ce nouveau rapport, la conception du questionnaire a été légèrement revue, un dossier pouvant parfois impliquer plusieurs victimes, plusieurs personnes mises en cause ainsi que plusieurs faits. Ainsi, le présent rapport permet de dénombrer plus facilement le nombre de victimes, le nombre de personnes mises en cause, ainsi que le nombre de faits subis par chaque victime. Notons qu'un dossier peut également impliquer plusieurs témoins directs ou indirects, ainsi que plusieurs personnes dénonçant les faits, qui ne sont pas forcément des victimes. Néanmoins, le questionnaire, par sa conception, n'a pas permis de dénombrer le nombre de témoins ou de personnes dénonçant les faits dans un dossier lorsque celles-ci n'étaient pas également des victimes.

Il convient de préciser que les personnes qui prennent contact avec les services ne sont pas nécessairement les victimes elles-mêmes. Les portes d'entrée sont en effet multiples : il peut s'agir d'un témoin, voire d'une personne mise en cause qui s'adresse en premier lieu au service concerné. Par conséquent, le fait qu'un dossier mentionne une ou plusieurs victimes ne signifie pas nécessairement que celles-ci ont personnellement pris contact avec le service.

Enfin, comme ce fut le cas pour les [précédents rapports](#), celui-ci adopte une approche purement descriptive et factuelle, afin de garantir une analyse neutre et objective. Il appartient aux instances qui le reçoivent d'en tirer les actions appropriées et notamment d'envisager de le communiquer à l'ensemble de la communauté universitaire, puisque la lutte contre les violences sexuelles et sexistes est l'affaire de toutes et tous.

¹¹ Dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux au travail, les CPAP constituent des ressources externes prévues dans le cadre de la médecine du travail, pouvant être interpellées pour toute forme de faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail. Toutefois, les CPAP n'étant pas en mesure de qualifier les faits, aucune donnée relative aux faits de VSS n'a été rendue disponible.

2. Éléments généraux de contexte

Quelques éléments de contexte sont nécessaires à la bonne compréhension des chiffres présentés.

En effet, ces chiffres traduisent uniquement les faits qui ont été signalés officiellement, soit auprès de la Cellule Together, soit auprès du Vice-recteur aux affaires étudiantes, soit auprès de la Vice-rectrice à la politique du personnel, soit auprès des personnes de confiance. Or, préalablement à leur interpellation officielle auprès de l'UCLouvain, certaines personnes peuvent avoir entrepris des démarches informelles, par exemple auprès de la ligne hiérarchique, ou sollicité des instances externes, sans que les autres points d'entrée internes de l'Université n'en aient eu connaissance. De même, le nombre de victimes recensées dans les chiffres qui vont suivre ne reflète pas nécessairement l'ampleur réelle des violences sexistes et sexuelles, celles-ci étant souvent sous-déclarées en raison des difficultés rencontrées par les victimes pour témoigner des violences subies¹².

Par ailleurs, bien que la Cellule Together soit le lieu d'accueil privilégié pour les personnes victimes, témoins ou mises en cause dans des cas de violences sexistes et sexuelles, l'UCLouvain ne dispose pas et ne souhaite pas disposer d'un système institutionnel de recoupement d'informations entre ces différents acteurs sur les faits signalés. Ce fonctionnement décentralisé est nécessaire afin de maintenir l'indépendance des acteurs institutionnels concernés et la confidentialité de leur sollicitation. Il n'est donc pas à exclure qu'une personne se soit adressée simultanément ou successivement au Vice-recteur aux affaires étudiantes, à la Vice-rectrice à la politique du personnel ou à la Cellule Together pour dénoncer des faits subis. Une situation prise en compte est par conséquent susceptible d'être comptabilisée plusieurs fois dans les résultats globaux.

Enfin, signalons que l'UCLouvain met à la disposition des victimes, témoins, responsables hiérarchiques ainsi que les personnes mises en cause une page web recensant les dispositifs d'aides existants à l'UCLouvain ainsi qu'en externe¹³. Conçue comme un arbre décisionnel, cette page vise à orienter les utilisateurs et les utilisatrices vers le service le plus adapté à leur situation.

2.1. Concernant les faits relayés auprès de la Cellule Together

Together est une cellule spécialisée dans la prise en charge de situations de discrimination, de violences sexistes et sexuelles et de harcèlement fondé sur un critère de discrimination. La Cellule assure des missions relatives à l'écoute, l'accompagnement, l'information, l'orientation et la prévention. Les membres de la Cellule Together interviennent en toute confidentialité et agissent de manière indépendante par rapport aux autorités de l'UCLouvain.

De plus, la Cellule accueille toute personne membre de l'UCLouvain, qu'elle soit étudiante, doctorante ou membre du personnel et qu'elle soit victime, témoin, ou encore personne mise en cause. En outre, les responsables hiérarchiques sont souvent les premières personnes vers qui se tournent les victimes ou les témoins. A ce titre, ils peuvent aussi s'adresser à la cellule Together

¹² A ce sujet : <https://www.amnesty.be/campagne/droits-femmes/viol/campagne-viol-belgique-2014-archives/article/enquete-viol-parcours-victime-belgique-francophone>

¹³ <https://www.uclouvain.be/fr/myuclouvain/serp/violences-sexistes-et-sexuelles>

afin d'obtenir un accompagnement pour les aider à gérer des situations problématiques au sein de leur entité.

Au-delà de la prise en charge, la Cellule Together déploie, depuis la fin de l'année 2024, un ensemble d'actions de prévention, de sensibilisation et de formation visant à :

- Informer et sensibiliser la communauté universitaire sur les violences sexistes et sexuelles et les discriminations ;
- Déconstruire les stéréotypes et les mécanismes de banalisation, de minimisation et d'impunité ;
- Favoriser une culture du respect, du consentement et de l'égalité ;
- Renforcer la capacité des individus et des collectifs à identifier, prévenir et réagir face aux situations problématiques ;
- Améliorer la connaissance des ressources disponibles au sein et en dehors de l'Université.

En 2025, cet axe s'est traduit par le développement de formats diversifiés, adaptés aux publics et aux contextes : interventions en auditoires, ateliers participatifs, formations ciblées, création d'outils pédagogiques, campagnes de communication, et présence active lors d'événements universitaires ou citoyens.

Pour de plus amples informations concernant la Cellule d'aide Together, nous renvoyons la lectrice ou le lecteur vers la page web¹⁴ du dispositif.

2.2. Concernant les faits relayés auprès du Vice-recteur aux affaires étudiantes

Toute personne membre de l'Université peut déposer une plainte auprès du Vice-recteur aux affaires étudiantes pour dénoncer des faits disciplinaires commis par un étudiant ou une étudiante de l'UCLouvain en violation de l'article 34 du Règlement général des études et des examens (RGEE), en ce compris des violences sexistes et sexuelles.

La procédure et les suivis éventuels doivent être distingués selon que le Vice-recteur est interpellé dans le cadre d'un signalement ou d'une plainte, au sens du Règlement général des études et des examens de l'année académique 2024-2025¹⁵.

Un signalement¹⁶, qu'il soit anonyme ou non, constitue pour une personne la dénonciation de faits pouvant être considérés comme contraires aux obligations visées à l'article 34 du RGEE (y compris les violences sexistes ou sexuelles), au terme duquel l'auteur ou l'autrice du signalement n'entend pas enclencher la procédure disciplinaire. Un signalement ne constitue donc pas un acte de saisine formel du Vice-recteur aux affaires étudiantes et ne permet pas le déploiement des sanctions disciplinaires. Il peut toutefois mener à la prise de mesures de prévention.

¹⁴ <https://www.uclouvain.be/fr/respect/cellule-d-aide-together>

¹⁵ Article 11 du [Règlement disciplinaire de l'UCLouvain 2024-25](#) (annexe 2 du RGEE)

¹⁶ Nous attirons d'ores et déjà l'attention du lecteur ou de la lectrice sur les travaux actuellement en cours à l'Université concernant l'introduction de la procédure de « signalement » dans le Règlement général des études et des évaluations (RGEE) de l'année académique 2025-2026, ainsi que dans son Annexe 2 bis relative à l'ensemble des règles communes en matière de violences sexistes et/ou sexuelles. Dans ce futur cadre réglementaire, le terme « signalement » revêtira dès lors des implications procédurales et réglementaires spécifiques

À l'inverse, une plainte constitue une démarche formelle, écrite et non-anonyme, effectuée auprès du Vice-recteur, dénonçant des faits pouvant être considérés comme contraires aux obligations visées à l'article 34 du RGEE, en vue d'enclencher une procédure disciplinaire et au terme de laquelle, une sanction disciplinaire peut être prononcée à l'encontre de la personne mise en cause.

Pour de plus amples informations concernant le dépôt d'une plainte ou d'un signalement auprès du Vice-recteur aux affaires étudiantes ainsi que leur traitement, nous renvoyons le lecteur ou la lectrice vers le Règlement des études et des évaluations (annexe 2 – règlement disciplinaire)¹⁷, ou vers la page intranet dédiée aux violences sexistes et sexuelles¹⁸.

2.3. Concernant les faits relayés auprès de la Vice-rectrice à la politique 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. Notre analyse ne tient donc pas compte des dossiers concernant des faits de violence sexiste ou sexuelle qui auraient été signalés auprès de structures dont l'employeur n'est pas l'UCLouvain, par exemple auprès des entités périphériques de l'UTE¹⁹ de l'UCLouvain.

Pour rappel, ce rapport ne reprend pas les dossiers traités par les conseillers et conseillères en prévention aspect psychosociaux.

Ainsi, toute personne, membre du personnel, peut déposer plainte à l'encontre d'un ou une autre membre du personnel, auprès de la Vice-rectrice à la politique du personnel. Une plainte reçue à l'encontre d'un-e étudiant-s ou d'un-e doctorant-e est traitée en collaboration avec le Vice-rectorat aux affaires étudiantes.

Pour de plus amples informations concernant le dépôt de plainte à l'encontre d'un ou une membre du personnel ainsi que le traitement de cette plainte, nous vous renvoyons vers le [règlement de travail](#) (annexe 10-Procédure disciplinaire applicable à l'ensemble du personnel), ou vers la [page intranet dédiée aux violences sexistes et sexuelles](#).

Signalons en effet qu'en l'état actuel du règlement de travail et de son *annexe 10*, une plainte visant à engager une procédure disciplinaire à l'encontre d'un ou une membre du personnel doit obligatoirement émaner d'un membre du personnel tenant compte que la ligne hiérarchique peut également porter plainte pour des faits concernant une personne sous sa responsabilité²⁰. En outre, il résulte d'un usage constant qu'un-e étudiant-e peut enclencher une procédure disciplinaire à l'encontre d'un ou une membre du personnel par le biais d'une plainte dont le Vice-recteur aux affaires étudiantes qualifie comme telle et transmet à la Vice-rectrice à la politique du personnel.

¹⁷ <https://www.uclouvain.be/fr/rgee>

¹⁸ <https://www.uclouvain.be/fr/myuclouvain/serp/violences-sexistes-et-sexuelles>

¹⁹ 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, INESU, Aula Magna, etc. (liste complète sur <https://intranet.uclouvain.be/fr/myucl/ce/composition-ute.html>)

²⁰ Article 2 du Règlement de procédure disciplinaire de l'UCLouvain.

Enfin, il est important de souligner que certaines situations peuvent être traitées par la Vice-rectrice à la politique du personnel sans qu'une procédure disciplinaire formelle ne soit nécessairement enclenchée.

Notons également que l'annexe 10 du règlement de travail est actuellement soumise à un processus de révision visant notamment à faciliter le dépôt de plainte ou le signalement de faits liés à des violences sexistes ou sexuelles commises à l'encontre d'un membre du personnel par d'autres personnes que les membres du personnel.

3. Données globales

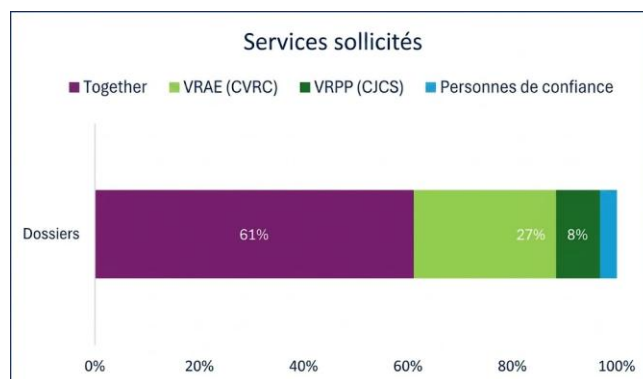
3.1. Nombre global de dossiers ouverts et traités

Pour l'année académique 2024-25, soit une période de 12 mois, 95 dossiers ont été ouverts et traités par les différents services. Afin de mieux cerner les situations où une personne mise en cause a fait plusieurs victimes, ou inversement, les situations où une personne a été victime de plusieurs personnes mises en cause, le nombre de victimes et de personnes mises en cause ont été dénombrées pour chaque dossier. Globalement, il y eu 107 victimes et au moins 109 personnes mises en cause. Le détail par service sondé est disponible dans le tableau ci-dessous.

Service sondé	Dossiers ouverts	Victimes	Personnes mises en cause
Together	58	60	68
VRAE (CVRC)	26	33	30
VRPP (CJCS)	8	11	8
Personnes de confiance	3	3	3

Tableau 1 Nombre de dossiers ouverts, de victimes et de personnes mises en cause ventilé par service sondé

Nous pouvons constater qu'en terme de dossiers, la Cellule Together est prioritairement sollicitée, suivie du VRAE, de la VRPP et des personnes de confiance.



La majorité des dossiers ne concernaient qu'une seule victime. En effet, 86 dossiers comptent une seule victime, tandis que 6 dossiers en comptent deux et 3 dossiers en comptent trois.

S'agissant des personnes mises en cause, 91 dossiers impliquent une seule personne. Par ailleurs, 2 dossiers concernent quatre personnes mises en cause et 2 autres dossiers cinq personnes ou plus, le nombre exact n'étant pas connu dans ces derniers cas.

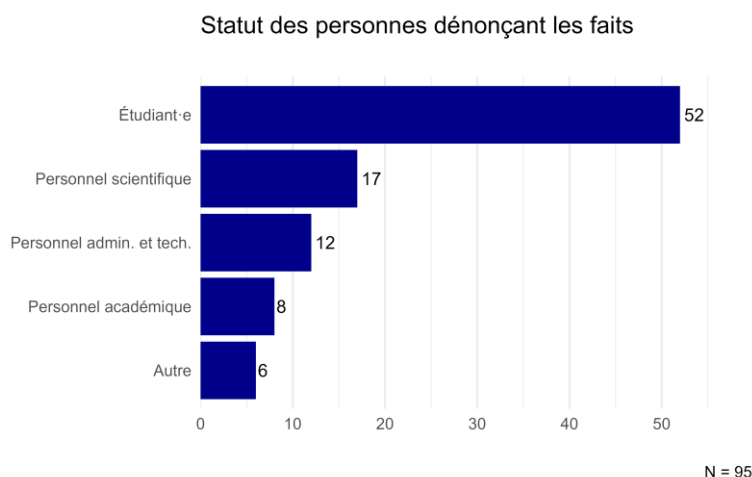
Les victimes ont dénoncé personnellement les faits dans 57% des cas (61/107). Ainsi, le rôle des témoins est important dans le dévoilement des faits, ceux-ci ayant dénoncé les faits dans 43% des cas. Ceci avait également été observé lors du rapport précédent, où nous retrouvions un pourcentage similaire de 41% des faits dénoncés par des témoins.

On constate une augmentation des dossiers ouverts en comparaison des 2 premiers rapports Respect. Ainsi, le rapport de 2022 faisait état de 49 dossiers, tandis qu'en 2023-2024 (période de 20,5 mois) 98 dossiers avaient été comptabilisés, soit environ 57 dossiers (ramené sur une période de 12 mois). Nous pouvons ici faire l'hypothèse que cette augmentation est due à une meilleure connaissance des dispositifs par la communauté universitaire ainsi qu'un renforcement de la confiance dans ceux-ci, à la suite des différentes campagnes de communication et la réorganisation de l'équipe Together.

3.2. Statut des personnes

a. Statut des personnes dénonçant les faits au sein de l'UCLouvain

Le graphe ci-dessous illustre le statut des personnes ayant dénoncé les faits au sein de la communauté universitaire au cours de la période considérée.



Les doctorant-es sont repris-es dans la catégorie « Personnel scientifique ». La catégorie « Autre » reprend les ancien-nés membres de l'UCLouvain au moment des faits (n=4) ainsi que les personnes dont le statut est inconnu (n=2).

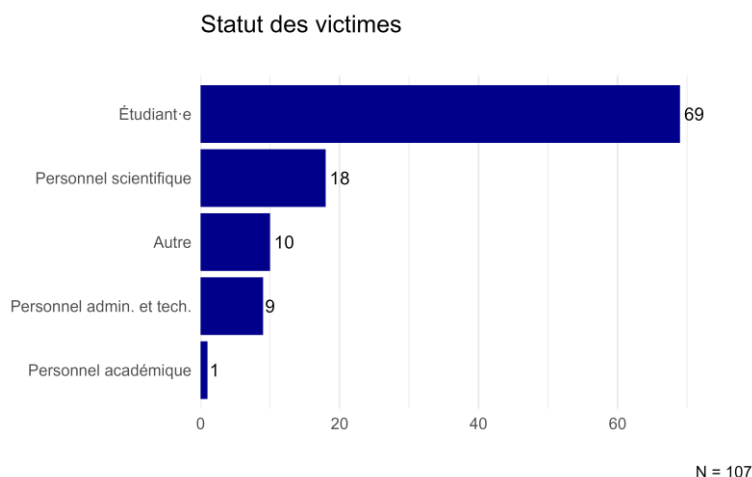
Rapporté à l'ensemble de la population de chaque statut, la proportion de personnes dénonçant les faits s'élève à :

- 0,14% pour les étudiant-es (soit environ 1/700 étudiant-es)
- 0,51% pour le personnel scientifique (soit environ 1/200 scientifiques)

- 0,57% pour le personnel administratif et technique (soit environ 1/175 PAT)
- 0,37% pour le personnel académique (soit environ 1/270 académiques)

b. Statut des personnes victimes au sein de l'UCLouvain

Le graphe ci-dessous illustre le statut des personnes victimes au sein de la communauté universitaire.



La catégorie « Autre » reprend les tiers (n=1), les ex-membres de l'UCLouvain au moment des faits (n=5) ainsi que les personnes dont le statut est inconnu (n=3).

Parmi les 69 personnes victimes étudiant-es, 36 étaient inscrit-es en bachelier, 10 en master, et 2 en mobilité, tandis qu'il n'y avait pas d'information plus précise sur l'inscription pour les 21 autres personnes.

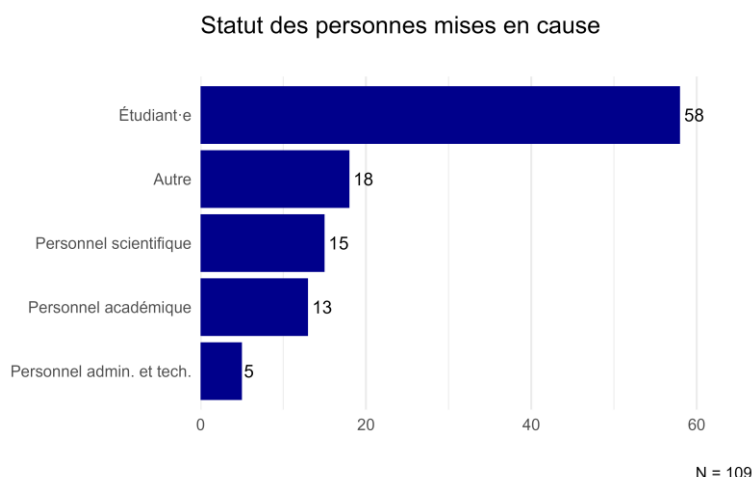
Rapporté à l'ensemble de la population de chaque statut, la proportion de victimes s'élève à :

- 0,19% pour les étudiant-es (soit environ 1/525 étudiant-es)
- 0,54% pour le personnel scientifique (soit environ 1/185 scientifiques)
- 0,43% pour le personnel administratif et technique (soit environ 1/230 PAT)
- 0,05% pour le personnel académique (soit environ 1/2000 académiques)

Bien qu'en chiffres absolus le nombre de victimes soit plus élevé chez les étudiantes et étudiants, la proportion de victimes est plus de deux fois plus importante parmi les membres du personnel scientifique ainsi que parmi les membres du personnel administratif et technique.

c. Statut des personnes mises en cause

Le graphe ci-dessous illustre le statut des personnes mises en cause au sein de la communauté universitaire.



La catégorie « Autre » reprend les tiers (n=6), les ex-membres de l'UCLouvain au moment des faits (n=6) ainsi que les personnes dont le statut est inconnu (n=6).

Pour les 58 personnes mises en cause étudiant-es, 17 étaient inscrit-es en master, 13 en bachelier, 1 en mobilité, tandis qu'il n'y avait pas d'information plus précise sur l'inscription pour les 27 autres personnes.

Rapporté à l'ensemble de la population de chaque statut, la proportion de personnes mises en cause s'élève à :

- 0,16% pour les étudiant-es (soit environ 1/625 étudiant-es)
- 0,45% pour le personnel scientifique (soit environ 1/220 scientifiques)
- 0,24% pour le personnel administratif et technique (soit environ 1/415 PAT)
- 0,6% pour le personnel académique (soit environ 1/165 académiques)

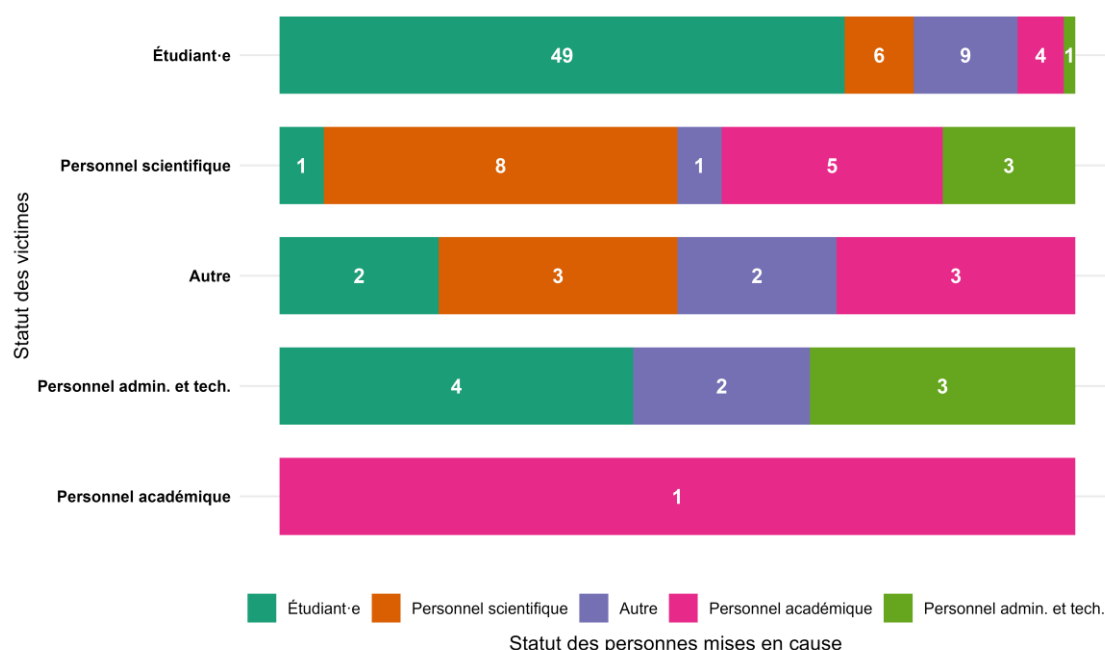
Proportionnellement, le personnel académique est ainsi la catégorie la plus représentée parmi les personnes mises en cause.

d. Relations entre les victimes et les personnes mises en cause

Le graphe ci-dessous interroge la dynamique des violences sexistes et sexuelles²¹ en tentant de vérifier si elles s'opèrent principalement entre pairs, comme cela avait été observé dans le rapport Respect 2023-24 et dans les résultats de l'enquête BEHAVES 2023²².

²¹ Dans le cas impliquant plusieurs personnes mises en cause ayant des statuts différents pour une même victime, seul le statut le plus représenté a été retenu pour construire ce graphique.

²² <http://enseignement.be/public/docs/behaves-rapport-2024.pdf>



Ce graphe montre que la survenue des violences sexistes et sexuelles entre pairs se confirme au sein de la population étudiante. En effet, lorsque les victimes sont des étudiantes ou des étudiants, la personne mise en cause est également un étudiant ou une étudiante dans la majorité des cas.

Ce constat est moins marqué pour les victimes appartenant au personnel scientifique. Pour ces dernières, bien qu'une majorité relative de faits se déroulent entre pairs, les membres du personnel académique constituent la deuxième catégorie de personnes mises en cause.

Concernant les victimes parmi les membres du personnel administratif et technique, les personnes mises en cause sont majoritairement des étudiants ou des étudiantes, suivies par des membres du personnel administratif et technique.

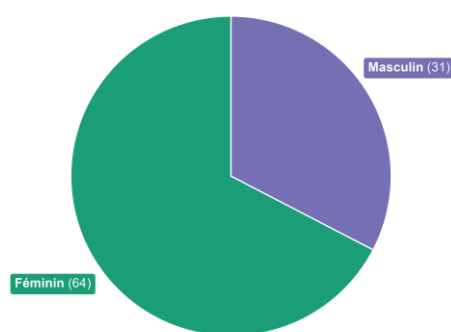
La question du rapport d'autorité entre la victime et la personne mise en cause a également été analysée. Parmi les 109 personnes mises en cause, 21 exerçaient un rapport d'autorité sur la victime. Parmi celles-ci, 11 relevaient du personnel académique, 5 du personnel scientifique, 2 étaient étudiant-es, 1 était membre du personnel administratif et technique et 2 dont le statut est autre ou inconnu. Ces 21 personnes mises en cause exerçaient un rapport d'autorité sur 23 victimes au total, 10 de ces victimes appartenaient au personnel scientifique, 8 étaient étudiantes et 5 avaient un statut autre ou inconnu. Ces éléments suggèrent que les situations impliquant un rapport d'autorité se produisent essentiellement dans le contexte de la recherche ou de l'encadrement académique. En effet, le personnel académique encadre généralement le personnel scientifique ainsi que des étudiant-es, et le personnel scientifique encadre généralement des étudiant-es. Quant aux 2 étudiant-es exerçant un rapport d'autorité, les situations relevaient du contexte de l'animation étudiante.

3.3. Genre des personnes

a. Personnes dénonçant les faits

Le graphe ci-dessous montre que la majorité des personnes dénonçant les faits sont de genre féminin. Néanmoins, on constate une proportion non négligeable de personnes de genre masculin (32%, soit 31/95) qui dénoncent les faits, proportion bien supérieure à celle des victimes de genre masculin (voir plus bas). Cette observation renforce celle faite plus haut sur le rôle des témoins dans le dévoilement des faits. Aucune personne dénonçant les faits ne s'est identifiée comme non-binaire.

Genre des personnes dénonçant les faits



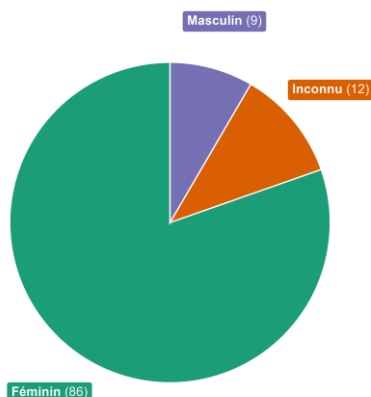
N = 95

b. Personnes victimes de VSS

Le graphe ci-dessous montre que la grande majorité des victimes de violences sexistes ou sexuelles au sein de l'UCLouvain sont des personnes de genre féminin (80%, soit 86/107). Aucune victime s'identifiant comme non-binaire n'a été recensée dans cette récolte de données. La prévalence des femmes parmi les victimes des violences sexistes et sexuelles est connue ; l'UCLouvain ne fait pas exception à ce constat, comme c'est le cas également dans l'ensemble des autres établissements d'enseignement supérieur²³. Cependant, la proportion de 8% d'hommes (soit 9/107) est loin d'être négligeable et témoigne probablement du fait que la parole se libère aussi du côté masculin.

²³ D'après les résultats de l'enquête [BEHAVES](#)

Genre des victimes

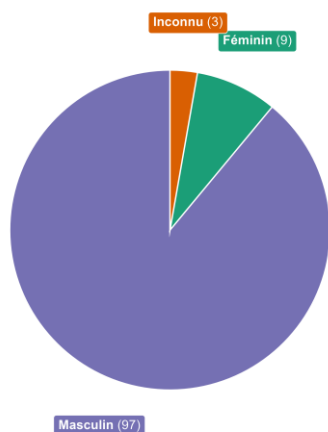


N = 107

c. Personnes mises en cause

Le graphe ci-dessous illustre que la grande majorité des personnes mises en cause dans le cadre de violences sexistes ou sexuelles au sein de l'UCLouvain sont des personnes de genre masculin (89%, soit 97/109). Aucune personne mise en cause s'identifiant comme non-binaire n'a été recensée dans cette récolte. La prévalence des hommes en tant qu'auteurs des violences sexistes et sexuelles est connue et l'UCLouvain ne fait pas exception à ce constat. L'enquête BEHAVES l'a également montré pour l'ensemble des autres établissements d'enseignement supérieur²⁴.

Genre des personnes mises en cause



N = 109

²⁴ En ce qui concerne les comportements sexuels non voulus et le harcèlement sexuel, environ 80% des personnes mises en cause étaient des hommes.

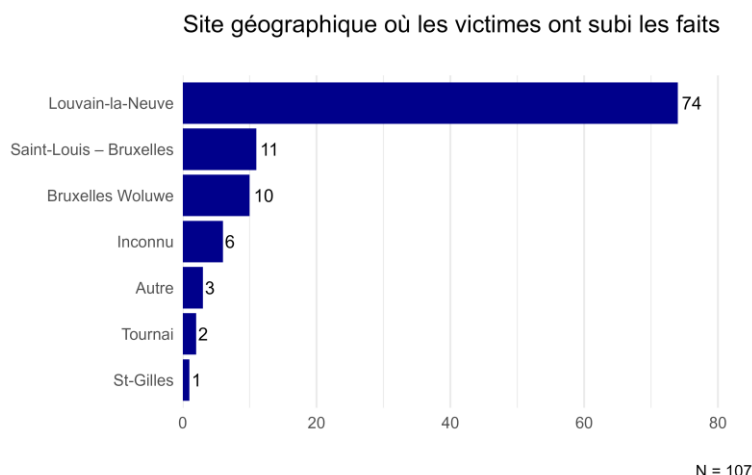
3.4. Identité des victimes, des personnes mises en cause et des personnes dénonçant les faits

Parmi les personnes dénonçant les faits, 7% (7 sur 95) ont souhaité garder l'anonymat.

Parmi les victimes, 30% (32/107) ont gardé l'anonymat ou leur identité n'a pas été transmise par la personne dénonçant les faits. Nous constatons que ce chiffre est en augmentation par rapport à la récolte précédente, où environ 20% des victimes avaient conservé l'anonymat. Concernant les personnes mises en cause, l'identité de 28% (30/109) d'entre elles n'était pas connue.

Sur base des informations recueillies, les victimes ayant choisi de rester anonymes ne se distinguent pas des victimes ayant révélé leur identité, selon leur statut et le type de faits subis. Par exemple, en termes de proportion, il n'y avait pas plus d'étudiant-es ou de membres du personnel scientifique. Autre exemple, il n'y avait pas plus de faits de sexisme ou de viol selon que la victime ait choisi de rester ou non anonyme. En d'autres termes, il ne semble pas que le choix de rester anonyme dépende de la nature du fait subi ou du statut de la victime.

3.5. Site géographique où les faits signalés se sont produits



Rapporté à l'ensemble de la communauté universitaire de chaque site (étudiant-es et membres du personnel confondus), la proportion de victimes s'élève à :

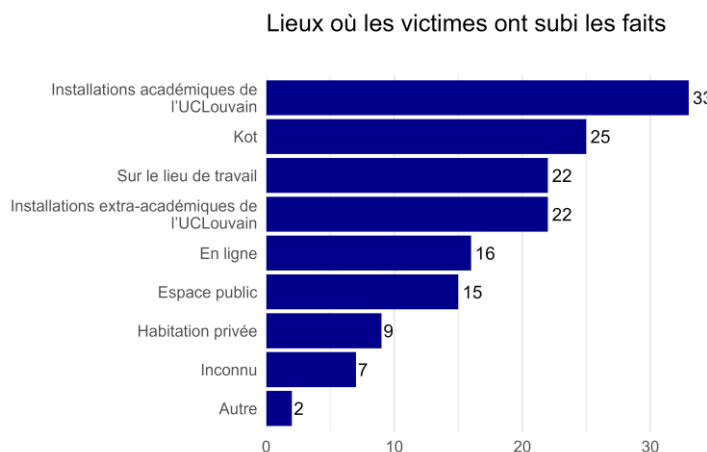
- 0,28% pour le site de Louvain-la-Neuve (soit environ 1/360 personnes)
- 0,21% pour le site de Saint-Louis (soit environ 1/475 personnes)
- 0,13% pour le site de Woluwe (soit environ 1/770 personnes)
- 0,29% pour le site de Tournai (soit environ 1/345 personnes)
- 0,12% pour le site de Saint-Gilles (soit environ 1/835 personnes)

Nous pouvons ainsi constater que le nombre de victimes est proportionnellement plus de deux fois inférieur à Woluwe qu'à Louvain-la-Neuve. Cette différence mérite d'être questionnée, car elle pourrait refléter un accès plus limité aux services ou une moins bonne connaissance de ceux-ci par les victimes sur le site de Woluwe, comparativement à Louvain-la-Neuve.

Notons également le nombre de victimes sur le site de Saint-Louis. Alors qu'on ne recensait qu'une seule victime lors du rapport précédent, ce nombre est passé à 11. Rappelons que la dernière récolte couvrait la période de fusion entre les deux institutions. À la suite de cette fusion, une augmentation de la communication et de la prévention sur le site de Saint-Louis a certainement permis aux victimes de mieux connaître les lieux où s'adresser dans la nouvelle institution fusionnée.

3.6. Lieux où les victimes ont subi les faits

Le graphe ci-dessous montre que la plupart des faits se produisent dans des lieux appartenant à l'UCLouvain. Pour les faits ayant eu lieu dans des kots (n = 25), 18 d'entre eux l'ont été dans des kots UCLouvain. En outre, 78% des victimes (83/107) rapportent avoir subi des faits dans un seul type de lieu (par exemple, uniquement dans des installations académiques), tandis que 22% rapportent avoir subi des faits dans au moins deux types de lieux différents (par exemple, dans un kot et dans des installations extra-académiques).



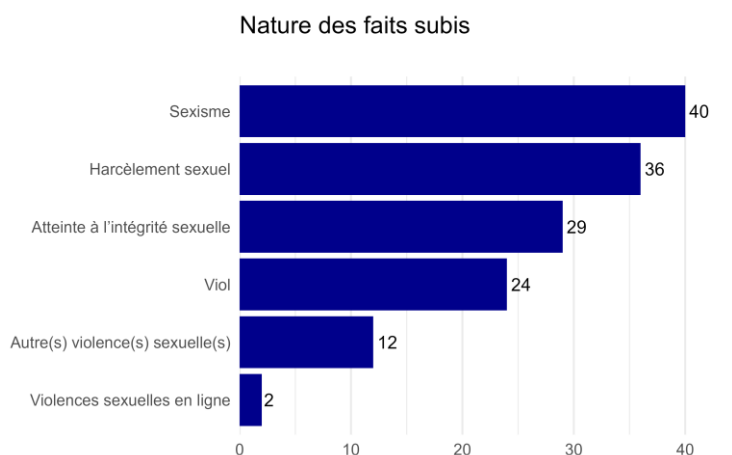
N = 107 victimes, 151 types de lieux différents

3.7. Nature des faits dénoncés

Le questionnaire qui a servi de base pour récolter les données a volontairement été conçu de manière à permettre de renseigner plusieurs qualifications pour définir la situation vécue par la personne victime.

Le graphe ci-dessous démontre que les faits de violences sexistes et sexuelles subis par les membres de la communauté universitaire se déclinent en 4 catégories majeures : le sexisme, le harcèlement sexuel, l'atteinte à l'intégrité sexuelle et le viol²⁵.

²⁵ Voir les définitions à la page 3 de ce document.



N = 107 victimes, 143 types de faits différents

Par rapport aux résultats du rapport précédent, et en ajustant les données précédentes sur 12 mois, nous constatons un triplement des signalements de sexisme (40 au lieu de 14), un quasi doublement des faits de harcèlement sexuel (36 au lieu de 20). L'augmentation est moins marquée pour les faits d'atteinte à l'intégrité sexuelle (29 au lieu de 22) et les faits de viol (24 au lieu de 19).

Par ailleurs, si 73% des victimes (78/107) signalent avoir subi un seul type de fait, 20,5% des victimes (22/107) signalent avoir subi 2 types de faits différents, tandis que 6,5% des victimes (7/107) ont subi 3 types de faits différents.

Parmi les 107 victimes, 91 signalent des faits qui se sont produits durant l'année 2024-25, les 16 autres signalant des faits antérieurs à l'année académique. Le tableau ci-dessous rapporte, par victime, le nombre de fois que les faits se sont produits en 2024-25 :

Occurrence des faits	Effectif	%
1	44	48.4 %
5 fois ou plus	38	41.8 %
3	5	5.5 %
2	2	2.2 %
4	2	2.2 %

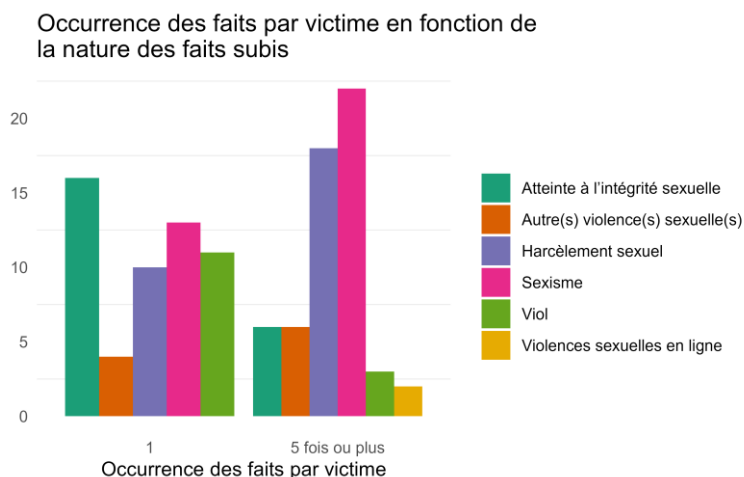
N = 91

Tableau 2 Nombre d'occurrences des faits rapportés par les victimes en 2024-25

On peut constater que deux groupes se dégagent : d'une part, 44 victimes rapportent des faits s'étant produit une seule fois, tandis que 38 victimes dénoncent des faits répétés (5 fois ou plus). Sur base de ces deux groupes identifiés, la nature des faits subis a été examinée :

- Pour le groupe des victimes ayant subi des faits une seule fois, on constate une plus grande occurrence des faits d'atteinte à l'intégrité sexuelle et de viol comparé à l'autre groupe.

- Pour le groupe des victimes ayant subi des faits répétés, on constate une plus grande occurrence des faits de harcèlement et de sexisme et de harcèlement sexuel par rapport à l'autre groupe. Cette tendance doit toutefois être interprétée avec précaution étant donné que tous les types de faits sont représentés dans les deux groupes.



3.8. Critères liés à la discrimination

Dans certains cas, les victimes de violences sexistes et sexuelles invoquent également un ou plusieurs critères de discrimination. Ces critères protégés²⁶ de discrimination sont analysés ici, notamment dans une perspective intersectionnelle²⁷. Le tableau ci-dessous indique le nombre de critères de discrimination invoqués par victime.

Nombre de critères invoqués	N. victimes
0	83
1	15
2	4
3	4
5	1

N = 107

Tableau 3 Nombre de critères de discrimination invoqués par les victimes

²⁶ La législation anti-discrimination définit les critères suivants : la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, un handicap, le sexe et les critères apparentés que sont la grossesse, l'accouchement et la maternité ou encore le changement de sexe, l'identité de genre et l'expression de genre, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale, la conviction syndicale.

²⁷ La discrimination intersectionnelle se produit lorsqu'un individu ou un groupe d'individus est discriminé sur la base de critères qui sont tellement imbriqués qu'ils créent une forme unique et nouvelle de discrimination (UNIA).

Les données récoltées permettent de constater que, dans environ 22% des cas (24/107), les victimes des violences sexistes et sexuelles invoquent avoir été également victimes d'au moins une discrimination fondée sur les critères protégés. De plus, parmi celles-ci, 9 victimes dénoncent avoir été confrontées à plus d'un critère de discrimination.

Le tableau ci-dessous recense l'ensemble des critères invoqués et leur fréquence pour ces 24 victimes.

Critère protégé	Effectif
Le sexe et les critères apparentés	16
L'orientation sexuelle	5
La conviction religieuse ou philosophique	4
L'identité de genre et l'expression de genre	3
Une caractéristique physique ou génétique	3
L'âge	2
La nationalité	2
Un handicap	2
L'état de santé actuel ou futur	1
La langue	1
Une prétendue race	1

N = 24 (réponses multiples possibles)

Tableau 4 Nombre de victimes rapportant des faits liés à un critère protégé de discrimination.

Ainsi, nous pouvons observer que le critère du sexe est le plus fréquent, suivi de l'orientation sexuelle et de la conviction religieuse ou philosophique. On note également la diversité des autres critères, pour lesquels l'effectif est néanmoins faible.

Concernant la question de l'intersectionnalité, l'analyse des faits montre que les personnes invoquant au moins un critère de discrimination sont majoritairement victimes de faits de sexisme (80 %, contre 37 % dans l'ensemble de l'échantillon). Etant donné que le critère du sexe est le plus fréquemment invoqué, les victimes de faits de sexisme subissent en plus une discrimination liée au sexe.

En outre, parmi les 9 victimes ayant invoqué au moins deux critères de discrimination, chaque combinaison de critères est unique. Pour cette raison, les situations ont été analysées par paires de critères afin d'identifier les cooccurrences²⁸.

²⁸ Concrètement, une victime ayant mentionné deux critères génère une seule paire, tandis qu'une victime en ayant mentionné trois génère trois paires, chacune correspondant à une analyse croisée de deux critères.

Cela étant dit, le sexe et l'orientation sexuelle est la paire la plus fréquente avec 4 cooccurrences, suivi de l'orientation sexuelle et la religion avec 3 cooccurrences. Plusieurs autres paires apparaissent deux fois chacune : le genre et l'orientation sexuelle, le genre et le sexe, la nationalité et le sexe, une caractéristique physique et le sexe, la religion et le sexe. Les autres combinaisons ne sont observées qu'une seule fois et ne sont donc pas détaillées ici. Au total, nous relevons 16 paires de critères invoqués simultanément.

En restant prudent au vu du nombre réduit d'observations, il semblerait donc, dans notre échantillon, que l'orientation sexuelle soit au carrefour de plusieurs discriminations intersectionnelles, principalement en lien avec des critères liés au sexe et des critères liés à la religion.

En analysant le statut des victimes invoquant un critère de discrimination, on observe que, parmi les 24 victimes, 11 d'entre-elles sont des étudiant-es et 9 appartiennent au personnel scientifique (9/24). Cependant, rapporté au nombre total de victimes appartenant au personnel scientifique (18), on constate que la moitié d'entre elles signalent des faits liés à des critères protégés de discrimination. Le personnel scientifique semble donc proportionnellement davantage concerné par ce type de situations.

4. Focus sur les faits dénoncés et les suivis apportés par la Cellule Together

La mission de la Cellule Together est plus vaste que la seule prise en charge des situations de violences sexistes et sexuelles puisqu'elle agit également dans le cas de situations de discrimination et de harcèlement fondé sur un critère de discrimination, situations qui ne sont quant à elles pas visées dans le présent rapport.

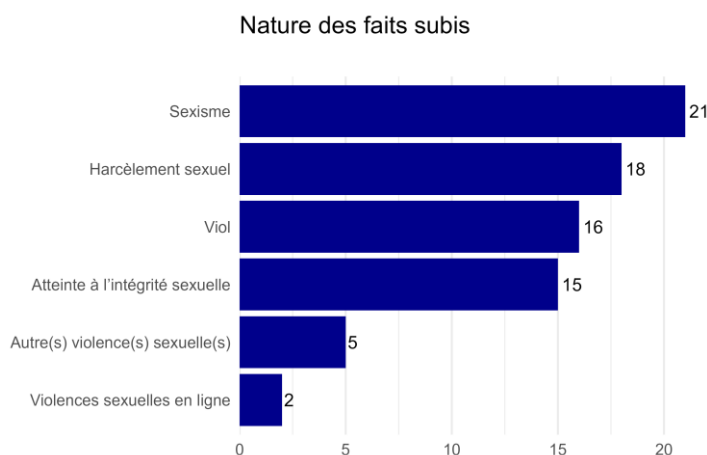
Rappelons aussi que la Cellule Together accueille indifféremment des membres du personnel et des étudiantes et étudiants, ce qui n'est pas le cas pour les services du Vice-recteur aux affaires étudiantes ou ceux de la Vice-rectrice à la politique du personnel.

Pour rappel, 58 dossiers (concernant 60 victimes) ont été traités durant la période de référence (2024-2025) par la Cellule Together, soit une augmentation de 57% par rapport à la période précédente. En effet, 64 dossiers avaient été traités lors de la précédente récolte (janvier 2023 – 13 septembre 2024), soit l'équivalent de 37 dossiers sur une durée comparable à la période de référence (chiffres ramenés sur une période de 12 mois).

Cette évolution du nombre de dossiers traduit donc à la fois une meilleure identification des dispositifs, un renforcement de la confiance de la communauté universitaire, ainsi qu'une augmentation des besoins d'accompagnement en matière de violences, de discriminations et de situations de mal-être au sein de l'institution. Elle témoigne également d'un recours croissant à la Cellule Together par des publics variés, confirmant son rôle de « guichet de première ligne » au sein de l'UCLouvain.

4.1. Nature des faits dénoncés

Tout comme observé dans les données spécifiques au VRAE, la nature des faits dénoncés à la Cellule Together est similaire à celle observée pour les données globalisées, avec un nombre important de dénonciations de viol (faits rapportés pour 27% des victimes, soit 16/60). Rappelons encore qu'une même victime peut dénoncer plusieurs types de faits.



N = 60 victimes, 77 types de faits différents

4.2. Suivis apportés par la Cellule Together

Les contacts avec la Cellule Together commencent par un échange écrit avec la personne dénonçant les faits (qu'elle soit victime, témoin ou personne mise en cause). Si c'est approprié et que la personne le souhaite, un entretien sera ensuite proposé à cette personne. Dans de rares cas, une personne prend directement rendez-vous avec la Cellule sans passer par un échange écrit mais cela reste exceptionnel. Il est à noter que la posture de la psychologue n'est pas la même pour un entretien avec un témoin direct ou indirect (orienter sur la posture adéquate), pour une victime (déposer le vécu, normaliser les émotions et accompagner dans son cheminement à son rythme) et pour une personne mise en cause (posture d'accueil des émotions mais dans une visée de responsabilisation et de psychoéducation).

Ensuite, d'après la situation décrite par les personnes, celles-ci peuvent être redirigées, sous réserve de leur accord, vers le Vice-recteur aux affaires étudiantes, vers la Vice-rectrice à la politique du personnel ou vers des services extérieurs tels que la Police. Dans certains cas, la Cellule a également accompagné physiquement les victimes dans les services internes lors de leur témoignage. Dans d'autres cas, la Cellule Together a mis en place des actions de sensibilisation et fourni des outils de préventions sur les violences sexistes et sexuelles. Ces projets, encore majoritairement pilotes, s'inscrivent dans une volonté de proposer des interventions contextualisées, tenant compte des rapports de pouvoir, des dynamiques professionnelles et des réalités propres aux différents environnements de travail et d'étude à l'UCLouvain. Ils offrent aussi une alternative et/ou une démarche parallèle aux voies disciplinaires pour les lignes hiérarchiques.

Parmi les 60 victimes, notons que 19 d'entre-elles ont préféré garder l'anonymat. La Cellule Together indique qu'un suivi a été apporté à 58 des 60 victimes. Une victime ne souhaitant explicitement pas de suivi (témoignage uniquement), et l'autre victime ayant quitté l'UCLouvain entre-temps. Le tableau ci-dessous présente les types de suivis et leur fréquence. Notons que plusieurs suivis différents peuvent être apportés pour une même victime.

Suivi apporté	Effectif
Echanges écrits avec la personne ayant dénoncé les faits	41
Entretien avec la personne présumée victime	30
Entretien avec la personne ayant dénoncé les faits	21
Réorientation vers le VRAE	12
Réorientation vers un autre service interne	9
Réorientation vers un service externe	9
Entretien avec la personne mise en cause	8
Réorientation vers le ou la VRPP	3
Autre	7

N = 60 (réponses multiples possibles)

Tableau 5 Suivis apportés par la Cellule Together.

5. Focus sur les faits dénoncés et suivis apportés par le Vice-recteur aux affaires étudiantes

En préambule, il est important de relever qu'au sein du cabinet du Vice-recteur aux affaires étudiantes, les dossiers liés à des faits de violences sexistes et sexuelles sont traités par la cellule « procédure disciplinaire » (dite cellule « Respect »), opérationnelle sur tous les sites.

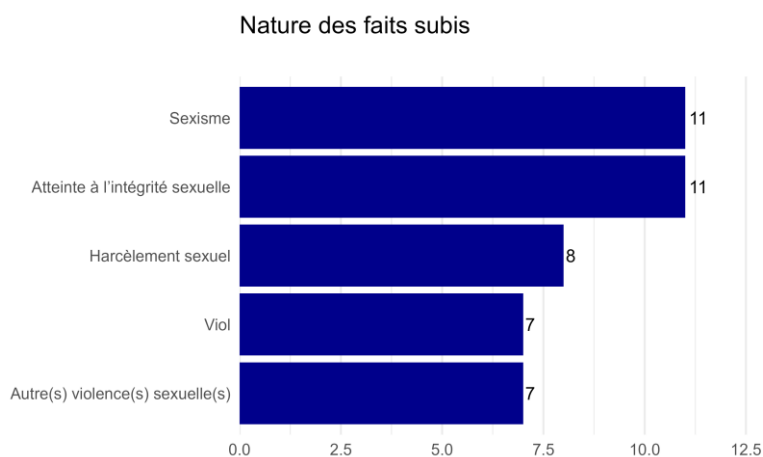
En outre, les responsables des mouvements étudiants rencontrés par la cellule « activités étudiantes » du Cabinet reçoivent les formations nécessaires leur permettant d'orienter les victimes vers les services adéquats, notamment vers la cellule « Respect » précitée. La cellule « activités étudiantes » est parfois amenée, elle-même à renvoyer les étudiant-es vers la cellule « Respect ».

Pour rappel, 26 dossiers (33 victimes) ont été traités par le Vice-recteur aux affaires étudiantes. On observe donc une augmentation des dossiers traités par le Vice-recteur, rapporté sur une période comparable lors de la dernière période de récolte de donnée (29 dossiers avaient été ouverts, soit environ 17 dossiers en ramenant le chiffre sur une période de 12 mois).

La mission de la cellule « Respect » du cabinet du Vice-recteur aux affaires étudiantes est plus vaste que la seule prise en charge des situations de violences sexistes et sexuelles puisqu'elle agit également dans le cas de situations de discrimination et de harcèlement fondé sur un critère de discrimination (17 dossiers), ainsi que tout acte contrevenant à l'article 34 du RGEE (14 dossiers), situations qui ne sont quant à elles pas visées dans le présent rapport (Par exemple : détérioration de matériel de l'Université ; violence physique ; comportement irrespectueux envers des membres du personnel ; non-respect des règles de vie en communauté ; etc.).

5.1. Nature des faits dénoncés

Globalement, les faits dénoncés auprès du Vice-recteur aux affaires étudiantes sont similaires à ceux qui apparaissent majoritairement dans les données globalisées. Une partie significative des victimes dénoncent des faits de viols (21% des victimes, soit 7/33). Rappelons ici qu'une même victime dénonce parfois plusieurs types de faits différents.



N = 33 victimes, 44 types de faits différents

5.2. Suivis apportés par le Vice-recteur aux affaires étudiantes

Les suivis mis en place par le Vice-recteur aux affaires étudiantes varient diamétralement selon que la victime ait choisi ou non d'initier une procédure disciplinaire en introduisant une plainte.

Il est capital de préciser que pour qu'une procédure disciplinaire puisse être enclenchée, une plainte doit obligatoirement avoir été déposée auprès du Vice-recteur aux affaires étudiantes, ce qui implique que la personne victime dévoile son identité. Or, parmi les 33 victimes, 12 ont choisi de conserver l'anonymat.

Pour 27 des victimes, il leur a été proposé de déposer une plainte en interne. 11 plaintes (individuelles ou collectives) ont été introduites et ont donné lieu à l'ouverture de dossiers. Ces 11 plaintes émanaient au total de 14 plaignant·es. Les raisons qui permettent de justifier ce nombre réduit de procédures disciplinaires sont multiples : la personne victime peut ne pas souhaiter révéler son identité, ce qui empêche alors le lancement de la procédure, ou elle peut faire le choix délibéré de ne pas initier la procédure disciplinaire en se limitant à un simple signalement. Dans certains cas encore, après avoir dénoncé les faits, la victime n'a pas donné suite à la proposition du Vice-recteur d'entamer une procédure disciplinaire. Enfin, il arrive que la

personne mise en cause ne soit pas ou ne soit plus étudiante à l'UCLouvain, ce qui, en l'état actuel des textes, rend alors impossible toute procédure disciplinaire interne à l'UCLouvain.

Cela étant précisé, le Vice-recteur aux affaires étudiantes et la cellule « Respect » indiquent qu'un suivi a été apporté à l'ensemble des faits. Pour tous les faits qui leur sont rapportés, qu'il s'agisse d'un signalement ou d'une plainte, une rencontre ou un échange écrit avec la personne présumée victime ou dénonçant les faits est au minimum réalisé. Cette rencontre ou cet échange a pour objectif d'expliquer les différentes possibilités qui leur sont offertes. De plus, les personnes sont systématiquement renvoyées vers la cellule Together.

Le tableau ci-dessous détaille les types de suivis apportés et leur fréquence. Rappelons que plusieurs suivis peuvent être apportés pour une même victime.

Suivi apporté	Effectif
Rencontre ou échanges écrits avec la personne présumée victime ou dénonçant les faits	32
Invitation à déposer une plainte (interne)	27
Rencontre ou échanges écrits avec la personne mise en cause	17
Invitation à déposer une plainte auprès d'un service externe	13
Mesures urgentes et provisoires	12
Procédure disciplinaire toujours en cours	6
Avertissement	5
Renvoi définitif	3
Mise en œuvre d'une procédure disciplinaire n'ayant abouti à aucune sanction	1
Autre	6

N = 33 (réponses multiples possibles)

Tableau 6 Suivis apportés par le Vice-recteur aux affaires étudiantes.

Concernant les mesures urgentes et provisoires²⁹, on rappelle que ces mesures ne peuvent porter que sur les infrastructures de l'UCLouvain (par exemple : auditories, bibliothèques, lieux d'animation étudiante, ...) puisque le Vice-recteur n'a pas le pouvoir d'interdire l'accès à la ville ou d'interdire l'étudiante ou l'étudiant de se rendre dans son logement UCLouvain (tout au plus, il pourrait convenir avec elle ou lui une désertion temporaire de son logement).

²⁹Article 25 du Règlement de procédure disciplinaire de l'UCLouvain : « Lorsque l'intérêt de la communauté universitaire le requiert, le vice-recteur ou la vice-rectrice aux affaires étudiantes peut, par décision motivée, suspendre à titre provisoire le droit pour l'étudiant ou l'étudiante à l'encontre duquel ou de laquelle une procédure disciplinaire a été entamée ou est envisagée, de fréquenter telle ou telle activité d'apprentissage ou extra-académique, de bénéficier de l'un des services visés à l'article 6 alinéa 1er, 2°, ou encore de pénétrer dans un ou des endroits déterminés de l'Université si sa présence risque d'en perturber le fonctionnement normal. »

Dès que l'étudiante ou l'étudiant mis-e en cause est informé-e des mesures urgentes et provisoires et/ou de la procédure disciplinaire initiée à son encontre, celui-ci ou celle-ci est interdit-e de toute forme de contact avec les personnes concernées par le signalement ou la plainte. Toute infraction à cette interdiction constituerait des circonstances aggravantes pour la personne mise en cause.

Il est certain que ces mesures provisoires participent à la remise en confiance en l'institution et à la lutte contre la peur des représailles. Au reste, il est fréquent que ces mesures provisoires soient perçues, par les victimes, comme une réparation appropriée et suffisamment apaisante.

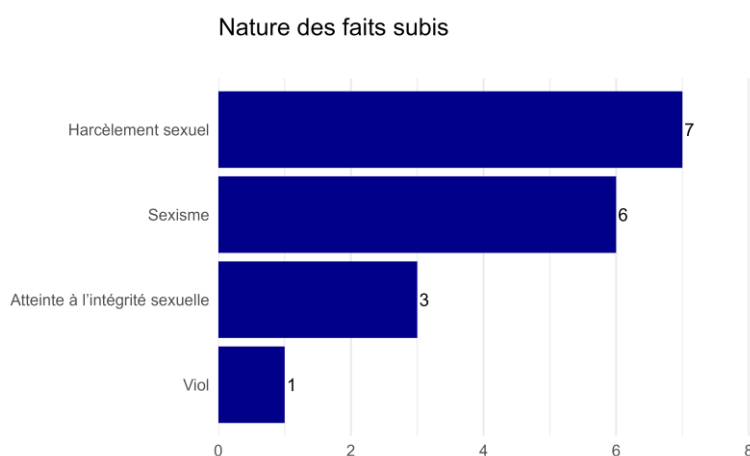
6. Focus sur les faits dénoncés et les suivis apportés par la Vice-rectrice à la politique du personnel

Pour rappel, on dénombre 8 dossiers (concernant 11 victimes au total, dont 7 membres du personnel), traités durant la période de référence par la Vice-rectrice à la politique du personnel et le service Conseil Juridique et de la Concertation Sociale (service juridique de l'ARH). À titre de comparaison, lors de la dernière récolte, 5 dossiers avaient été traités sur 20,5 mois, soit l'équivalent de 3 dossiers sur une période ramenée à 12 mois. Le nombre de dossiers traités a donc plus que doublé entre les deux périodes considérées.

Compte-tenu de la petite taille de l'échantillon, les informations qui suivent sont à considérer avec prudence. Néanmoins, ces données offrent des indications intéressantes pouvant être considérées comme exploratoires.

6.1. Nature des faits dénoncés

On relève ici que la majorité des faits dénoncés relèvent du harcèlement sexuel suivi du sexisme. Rappelons qu'une même personne peut dénoncer plusieurs types de faits différents.



N = 11 victimes, 17 types de faits différents

6.2. Suivis apportés par la Vice-rectrice à la politique du personnel

Un suivi a été apporté à l'ensemble des dossiers. On relève ici encore la diversité des mesures prises en suivi.

Par ailleurs, conformément à la loi relative au bien-être au travail, la Vice-rectrice à la politique du personnel peut également prendre des mesures appropriées lorsque des actes de violence ou de harcèlement sexuel au travail sont portés à sa connaissance³⁰.

Suivi apporté	Effectif
Licenciement moyennant préavis ou indemnité	3
Avertissement	2
Echanges écrits avec la personne mise en cause	2
Non renouvellement du contrat	2
Classement sans suite	1
Licenciement pour faute grave	1
Mesures conservatoires prises par la VRPP	1
Autre	1

N = 11 (réponses multiples possibles)

Tableau 7 Suivis apportés par la Vice-rectrice à la politique du personnel

³⁰ Article 32septies de la loi du 4 août 1996.

7. Conclusion

De manière générale, on observe pour la période 2024-2025, une hausse du nombre de cas signalés de violences sexistes et sexuelles à l'UCLouvain depuis la publication des deux premiers rapports. Il convient de noter que cette hausse de cas signalés n'est pas liée à une augmentation des faits eux-mêmes au sein de la communauté UCLouvain, mais qu'elle pourrait probablement être attribuée à un changement de la culture institutionnelle en train de s'opérer (moindre tolérance, sanctions, dispositifs connus, confiance à l'égard de ces dispositifs), grâce notamment aux campagnes de formation et de sensibilisation régulièrement mises en œuvre.

Il ressort également de ce rapport que le personnel scientifique est une population particulièrement exposée. Les chiffres montrent que ces personnes sont proportionnellement les plus victimes de faits de VSS. En outre, celles-ci sont aussi plus fréquemment confrontées à des VSS provenant de leur ligne hiérarchique et sont davantage exposées à des discriminations liées à ces situations.

En ce qui concerne la hausse des cas observés, le récent rapport du Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes, sur l'état des lieux du sexisme en France³¹ révèle plusieurs constats préoccupants. Ainsi, une banalisation des violences, la persistance de la culture du viol et une augmentation et intensification des discours et mouvements masculinistes³² et notamment via les réseaux sociaux, pourraient expliquer une certaine persistance ou recrudescence des violences sexistes et sexuelles. Ces constats ont également été observés par l'enquête réalisée par le « Forum des Jeunes » à l'occasion de leur enquête sur la montée des discours masculinistes³³.

À propos de la question du **dévoilement** des faits, les résultats de l'enquête BEHAVES³⁴ montraient un écart significatif entre le vécu des victimes et les signalements formels des faits ; ces résultats montraient également que le dépôt de plainte formel auprès des autorités concernant les violences sexistes et sexuelles était particulièrement faible. La dénonciation des faits s'opérait prioritairement, voire exclusivement, de manière informelle auprès des proches, des condisciples ou des collègues. Ainsi, indépendamment du type de violences subies, le dévoilement et la recherche d'aide auprès des personnes référentes pour le harcèlement et les personnes de confiance étaient très peu mobilisés³⁵. Aussi selon l'étude BEHAVES, les participant·es avaient exprimé des besoins clairs pour faciliter la parole. La mise en place d'un point d'accueil neutre et confidentiel, ainsi que la simplification des procédures étaient apparues comme essentielles pour améliorer la prise en charge et éviter la victimisation secondaire. Les répondant·es soulignaient également l'importance de dispositifs indépendants garantissant

³¹ [Rapport annuel 2026 sur l'état des lieux du sexisme en France : la menace masculiniste, HEC, Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes](#) : Le baromètre 2026 repose sur une enquête en ligne auprès d'un échantillon représentatif de 3 061 personnes âgées de 15 ans et plus, interrogées du 13 au 21 novembre 2025.

³² Le masculinisme est décrit comme un mouvement radical et extrémiste, intrinsèquement lié à l'antiféminisme. Ce courant soutient que le féminisme est allé trop loin, au point d'inverser les rapports de force dans la société : les masculinistes se considèrent comme les nouvelles victimes d'une domination féminine.

³³ Consultation d'un échantillon de 2021 jeunes en FWB sur la vision des jeunes sur le masculinisme (référence ; midi de l'ARES, Mickaël Scaufflaire)

³⁴ L'étude BEHAVES a été menée de décembre 2022 à novembre 2023 auprès des établissements d'enseignement supérieur en FWB dans le but d'objectiver et de dresser un état des lieux des situations de harcèlement et de violences dans l'enseignement supérieur.

³⁵ Rapport BEHAVES « Trajectoires de dévoilement », page 425

l'impartialité. Enfin, les répondant-es demandaient que les réponses institutionnelles données soient de qualité.

Ce constat de sous-dévoilement rappelle l'importance de ne pas sous-estimer le « chiffre noir » des violences sexistes et sexuelles qui n'ont pas été signalées. En effet, le présent rapport se limite à présenter les données provenant des principaux points d'entrée institutionnels de la communauté universitaire, permettant un reporting systématique, alors que toutes les victimes de VSS ne s'adressent pas nécessairement à l'institution pour dénoncer des faits et rechercher de l'aide.

Nos résultats montrent que près d'une victime sur trois a souhaité garder l'anonymat, chiffre en augmentation par rapport à la période précédente (une personne sur cinq avait gardé l'anonymat).

Ces chiffres ne peuvent être expliqués de manière formelle, mais plusieurs hypothèses issues des témoignages recueillis (notamment au sein de la cellule Together) peuvent être avancées : peur de représailles, crainte de sanctions, honte, manque de confiance envers l'institution, lourdeur des démarches ou besoin de s'exprimer sans engager de suite.

La poursuite des actions en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, ainsi que le renforcement de la prévention et de la formation, constituent des leviers essentiels pour renforcer la confiance et encourager la sortie de l'anonymat.

En effet, il est essentiel que les victimes de faits de violences sexistes et sexuelles soient rassurées et encouragées à dénoncer les faits qu'elles ont subis. Prioritairement via la Cellule Together, qui se chargera de les informer notamment sur les dispositifs internes et externes, sur les mesures de protection contre les représailles ou toute autre forme de préjudice et qui pourra, par conséquent, les accompagner et les orienter au mieux en fonction de leurs besoins et de leur vécu.

Enfin, la récente mise en place du Prorectorat à l'Equité, à la Diversité et à l'Inclusion démontre la volonté de l'institution de lutter contre les violences et discriminations sexistes et sexuelles ainsi que toutes les formes d'inégalités, notamment au travers des mesures spécifiques de son plan d'action³⁶.

La récente mise à jour du règlement des études et évaluations va également dans ce sens, grâce à l'ajout de l'« Ensemble de règles communes relatives aux violences sexistes et/ou sexuelles³⁷ » qui devrait contribuer à rendre plus visible les dispositifs existants et à renforcer la prise en charge des violences sexistes et sexuelles.

³⁶ Voir domaine 5, p.23 du GEDIP (<https://www.uclouvain.be/fr/equite-diversite-inclusion/ressources>)

³⁷ Annexe 2bis du « Règlement général des études et des évaluations »

https://www.uclouvain.be/fr/system/files/uclouvain_assetmanager/groups/cms-editors-cvrc/reglements/RGEE2025-2026_VF-FR.pdf

Annexe

1. Questionnaire ayant servi à récolter les données