

Charte et protocole pour la lutte contre le harcèlement, les agressions et les violences de type sexuel.
Version 2023-2024

Déléguée en charge: Valentine Vancrombruggen

1. Contexte	2
1.1 Introduction	2
1.2 Motivation	2
2. Engagements	2
2.1 Cercle Solvay	2
2.2. Membres du Cercle Solvay	3
2.3 Les comités du Cercle Solvay	3
2.4 Le Comité De Baptême	4
3. Points détaillant le mode opérationnel	4
3.1 Définitions	4
3.2 Champs d'application	5
3.3 Personnes responsables	6
3.4 La personne déléguée Égalité & Inclusivité	6
3.5 Rôle d'observation des personnes responsables	6
4. Déroulement	7
4.1 Protocole en cas de témoignage	7
5. Par témoignage personnel	8
5.1 Vote des administrateur.rices concernant les suspensions	8
5.2 Vote de confiance	8
5.3 Divulgateion des décisions prises	8
5.4 Caractéristique des témoignages	8
5.5 Informations données à la personne B	8
5.6 Communication des décisions auprès de la personne A ou de l'administrateur.rice	8
6. Processus de clôture et de réintégration	9
6.1 Processus de conciliation	9
6.2 Processus de réintégration	9

1. Contexte

Depuis 2020, lors de l'émergence de Balance ton Folklore, les cercles et associations estudiantines se sont vues devenir responsable de la gestion des cas de harcèlements, d'agressions et de violence sexuelle. Auparavant, l'ULB était le seul organisme compétent dans la gestion de ces cas disciplinaires. Cependant, les cercles et autres associations n'ayant pas de formations professionnelles ni les compétences juridiques pour la gestion des cas; un protocole a donc été introduit au sein du Cercle Solvay depuis 2021 afin de protéger au mieux les droits humains fondamentaux de chaque personne impliquée ainsi que le Cercle Solvay en tant que personne morale. Afin de pallier ces lacunes susmentionnées, le Cercle Solvay fait appel pour cette année à la Cellule Cash-e qui a été créée par l'ULB, la VUB et l'HELB afin de soutenir les cercles et toutes autres personnes dans ces démarches. Depuis l'instauration du premier protocole, le Cercle a conclu qu'il était trop exposé à des risques de diffamations et de discrimination et décharge au maximum la responsabilité de ces administrateur.rices en faisant appel à des organismes compétents tel que Cash-e et d'autres institutions qui sont détaillées ci-joint.

D'une part, nous souhaitons, de part nos engagements, remettre en question le fonctionnement actuel des institutions publiques relatif à l'intégrité physique ou morale d'autrui. D'autre part, nous restons soumis à la loi belge et ne pouvons malheureusement pas agir au-delà de celle-ci.

1.1 Introduction

Dans ce document, afin de réduire les a priori liés aux mots « personne se sentant victime » et « personne présumée agresseuse » ceux-ci seront qualifiés par « *personne A* » et « *personne B* ».

En 2021, le poste de délégué inclusivité et égalité a été créé afin d'intégrer au mieux la gestion de l'intégrité de tous membres du Cercle Solvay. Le protocole servant d'outil de travail de la personne en charge de ce poste ainsi que les personnes désignées au sein du bureau.

La pertinence d'un protocole se trouve dans la neutralisation de la subjectivité des personnes en charge de ces affaires. Effectivement, il constitue une feuille de route à suivre au cas par cas, tout en minimisant tout jugement inapproprié dans la gestion des cas d'harcèlement, d'agression et de violence sexuelle. Ce protocole permet d'abandonner la démarche des votes en interne du bureau de Cercle qui était d'application durant l'année académique 2022-2023.

D'une part, nous souhaitons, de part nos engagements, remettre en question le fonctionnement actuel des institutions publiques relatif à l'intégrité physique ou morale d'autrui. D'autre part, nous restons soumis à la loi belge et ne pouvons malheureusement pas agir au-delà de celle-ci.

1.2 Motivation

Les objectifs sont multiples, d'une part nous souhaitons que toute personne se sentant victime puisse témoigner, trouver une première aide et idéalement se sentir à nouveau confortable au sein des activités du Cercle Solvay. D'autre part, il y a un objectif d'assurer la sécurité de nos membres à nos activités, sans stigmatiser de manière démesurée une personne en qui le Cercle aurait perdu sa confiance.

2. Engagements

2.1 Cercle Solvay

Le Cercle Solvay s'engage à :

1° interdire, dans sa gestion interne et lors de ses activités, et lutter contre toutes formes de violences envers toute personne, interne ou externe à l'association ;

2° interdire toute incitation à la violence par une tierce partie envers toute personne, interne ou externe à l'association ;

3° conscientiser les étudiant.e.s, membres ou non, à toutes les formes de violence définies au point 3.1 ;

4° Assurer l'accès à des formations adéquates à ses membres en fonction de leur poste et/ou des comités dans lesquels iels s'impliquent. Ces formations peuvent comprendre notamment :

- La sensibilisation à l'autre, à la différence et à la notion de consentement.
- Le développement de capacités de recueil de témoignages et d'écoute.

Lors du traitement d'un cas de violence, le Cercle Solvay prendra les engagements suivants et agira par l'intermédiaire de son Bureau et son Organe d'Administration.

Le Cercle Solvay s'engage à :

1° respecter le protocole prévu en cas de dépôt de plainte de harcèlement et/ou d'agression sexuelle. Le Cercle Solvay n'a ni le rôle de la police ni celui de la justice. Il ne pourra dès lors entreprendre aucune enquête et n'est pas apte à déterminer la véracité des faits qui lui sont rapportés, une présomption de véracité est donc appliquée ;

2° rediriger les personnes impliquées vers les instances spécialisées, lorsque celles-ci en font la demande ;

3° suspendre l'auteur.e présumé.e des faits, membre du CS, dans le respect des statuts de l'association, suivant les dispositions prévues par le protocole ;

2.2. Membres du Cercle Solvay

Les membres adhérent.es et effectif.ves du Cercle Solvay s'engagent à :

- 1° agir en adéquation avec les valeurs de respect, de tolérance et de bienveillance ;
- 2° suivre des formations en fonction de leur poste et/ou des comités dans lesquels iels s'impliquent.
- 3° se soumettre à la phase de conciliation avec CASHe proposée par le Cercle Solvay s'il est auteur.e présumé.e de faits de harcèlement sexuel et/ou moral et/ou d'agression sexuelle, dans le cadre du protocole.

2.3 Les comités du Cercle Solvay

Les délégué.e.s du Cercle Solvay ne se réservent le droit de suspendre ou d'exclure une personne de son comité sous aucun prétexte. Iels se doivent d'avertir les personnes responsables de toutes violations de la Charte.

2.4 Le Comité De Baptême

Dans le cas où une plainte est déposée auprès du Comité de Baptême, trois options, détaillées ci-dessous par ordre de priorité, s'offrent à nous :

La généralité fait office de première option dans la réception d'une plainte; cette généralité consiste en la redirection de la personne A qui s'est adressée au Comité de baptême vers la personne déléguée Égalité & Inclusivité qui reste le point de contact central à toutes les plaintes, afin que cette dernière puisse réceptionner la plainte et décharger le Comité, tout en laissant la liberté au Comité de Baptême de décider qui est dans son comité.

Dans le cas d'un refus de généralité, plusieurs options sont envisageables:

- Le Comité de Baptême informe la personne déléguée Égalité & Inclusivité que la personne A ne souhaite pas aller vers le Cercle. Il propose alors que la personne déléguée Égalité & Inclusivité fasse uniquement acte de présence avec une personne du Comité de Baptême pour réceptionner la plainte.
La personne déléguée Égalité & Inclusivité du Cercle Solvay remplira son rôle de sensibilisation auprès de la personne A afin de la rassurer, de l'écouter et de lui proposer toutes les solutions d'accompagnement aux victimes disponibles via les institutions officielles spécialisées, sans pour autant mettre en oeuvre le protocole du Cercle si la personne A n'en a pas fait la demande explicite.
- En cas de refus total d'une rencontre avec la personne déléguée Égalité & Inclusivité, malgré tous les efforts mis en oeuvre par le Comité de Baptême, la charte du Comité de Baptême sera d'application et celui-ci pourra réceptionner seul les témoignages.
Le Comité de Baptême sera responsable de transmettre factuellement ce témoignage à la personne déléguée Égalité & Inclusivité du Cercle Solvay à titre informatif.

Cette réglementation s'applique durant toute l'année folklorique, incluant la bleusaille et toutes activités folkloriques lors du deuxième quadrimestre.

Le Comité de Baptême responsable sera celui effectif jusqu'aux élections du prochain comité (celles-ci se déroulant en avril).

3. Points détaillant le mode opérationnel

3.1 Définitions

- Centre d'accompagnement et de soutien dans les risques de harcèlement envers les étudiant.e.s (CASHe) : « CASHe vient en aide aux étudiant.e.s de l'ULB qui se sentent victimes de harcèlement moral ou sexuel, d'incivilité, d'intimidation ou de pressions psychologiques en leur offrant écoute et accompagnement »¹.
- Psycampus : « Psycampus est un service d'aide psychologique qui s'adresse à tous les étudiants de l'enseignement supérieur universitaire ou non ainsi qu'aux membres du personnel de l'ULB »²
- Centre de prise en charge des violences sexuelles (CPVS) : « Les Centres de Prise en charge des Violences Sexuelles (CPVS) offrent des soins multidisciplinaires aux victimes de violences sexuelles

¹ UNIVERSITÉ LIBRE DE BRUXELLES, « CASHe: Centre d'accompagnement et de soutien dans les risques de harcèlement envers les étudiant.e.s », <https://www.ulb.be/fr/aides-services-et-accompagnement/accompagnement-et-soutien-dans-les-risques-de-harcelement-cash-e>.

²<https://sante.site.ulb.be/fr/navigation/services-medicaux-et-decoute/trouver-un-e-professionnel-le-de-la-sante-vie-affective-et-sexuelle>

et des conseils aux personnes de soutien. Tous les soins sont proposés en un seul lieu par une équipe spécialement formée à cet effet »³.

Les formes de violence considérées au sein de ce protocole sont :

- La discrimination : « Le fait de distinguer et de traiter différemment, le plus souvent de manière péjorative, une personne ou un groupe de personnes par rapport au reste de la collectivité ou par rapport à une autre personne, à partir de certains critères ou caractères distinctifs »⁴. Toute discrimination basée sur « la prétendue race, la couleur de peau, la nationalité, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, le handicap, les convictions philosophiques ou religieuses, l'orientation sexuelle, l'âge, les ressources financières, les convictions politiques, l'état de santé, les caractéristiques physiques ou génétiques, la naissance, l'origine sociale, le sexe et la langue » est interdite et punissable par la législation belge. Nous pouvons ajouter d'autres critères, tels que le genre, les études ou la formation suivie.
- Le harcèlement moral : « Les agissements malveillants et répétés à l'égard d'autrui, susceptibles notamment d'altérer sa santé physique ou mentale, de porter atteinte à ses droits ou à son avenir professionnel, ou, quand ils s'exercent à l'égard du conjoint ou concubin, par exemple, d'altérer ses conditions de vie »⁵.
- Le harcèlement sexuel : « Le fait d'imposer à quelqu'un, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle (portant atteinte à sa dignité, notamment) ; le fait d'user sur quelqu'un, même à une seule occasion, de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir de lui un acte de nature sexuelle »⁶.
- L'agression sexuelle : « Toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise »⁷.
- Autres formes de violences : Comportement(s) ou propos d'une une « extrême véhémence, grande agressivité, grande brutalité »⁸.

3.2 Champs d'application

D'une manière générale on peut accepter une plainte sur toute personne susceptible de participer à une activité du Cercle, ce qui comprend aussi la présence au Pint'House.

³ <https://cpvs.belgium.be/fr>

⁴ LAROUSSE, « Discrimination », <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/discrimination/25877#:~:text=Fait%20de%20distinguer%20et%20de,Discrimination%20raciale>.

⁵ LAROUSSE, « Harcèlement moral », <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/harc%C3%A8lement/39061#:~:text=Harc%C3%A8lement%20moral%2C,alt%C3%A9rer%20ses%20conditions%20de%20vie>.

⁶ LAROUSSE, « Harcèlement sexuel », <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/harc%C3%A8lement/39061#:~:text=Harc%C3%A8lement%20moral%2C,alt%C3%A9rer%20ses%20conditions%20de%20vie>.

⁷ LAROUSSE, « Agression sexuelle », <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/agression/1766#11023263>.

⁸ LAROUSSE, « Violence », <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/violence/82071>.

Il sera indiqué dans les ROI que toute personne se faisant membre accepte de suivre ce protocole si elle est visée par une plainte.

L'application du protocole est indépendante du statut de la personne au sein du Cercle. Si une plainte vise la personne présidant le Cercle Solvay ou **délégué.e Égalité & Inclusivité**, le rôle de ces personnes dans le protocole est rempli par une personne élue par le Bureau du Cercle Solvay jusqu'au prochain CA. Lors de ce CA, s'il est voté que la personne B doit suivre le protocole, la procédure liée à la suspension d'une personne administratrice du Cercle Solvay s'applique.

Des démarches peuvent être prises envers la personne B seulement si une plainte est donnée, et que la personne A ou un.e administrateur.trice du Cercle Solvay a émis le souhait explicite que des mesures soient prises.

La présente charte s'applique de manière rétroactive pour les protocoles n'ayant pas été clôturés.

3.3 Personnes responsables

Les personnes responsables sont un réseau de personnes ayant une formation de base à la réception de témoignage et qui sont informées quant aux options s'offrant à une personne A. Elles peuvent donc l'écouter et l'orienter, néanmoins ce ne sont pas des professionnelles.

Les personnes responsables ont comme rôles principaux :

1. Être une écoute pour la personne A. Bien qu'elles n'aient pas les compétences et donc les responsabilités de professionnel.les, elles jouent, étant donné leur position, un rôle d'écoute important, ce qui induit la nécessité de leur formation.
2. Être capable d'orienter la personne A sur les choix de suivi qui s'offrent à elle ainsi que sur les différents organes compétents existants.
3. Prendre note des faits relatés par la personne A si celle-ci veut que le Cercle réagisse par rapport à ces actes.

Ces personnes responsables sont actuellement l'Organe d'administration, autrement dit le Bureau ainsi que la personne déléguée Égalité & Inclusivité.

3.4 La personne déléguée Égalité & Inclusivité

Le rôle de cette personne est d'une part de faire la gestion du protocole et d'autre part d'être proactive dans la sensibilisation et prise en compte de toutes les questions de genre et de violence au sein du Cercle. Elle a donc un statut de déléguée.

Elle a aussi comme responsabilité de garder trace des actes passés afin de pouvoir, si le besoin s'en fait sentir, y accéder. Néanmoins, elle doit, autant que possible, se préserver de connaître les personnes A.

Cette personne, bien qu'elle fasse la proposition de procédure de conciliation et réintégration, ne doit pas accepter les éléments autres que les témoignages de la personne A et B.

3.5 Rôle d'observation des personnes responsables

Lors d'une réception d'un témoignage ainsi que d'une période de réintégration, les personnes responsables peuvent avoir un rôle de membre observateur.ice.

Effectivement, lors d'une réception d'un témoignage et dans le cas où la personne A ne souhaite aucune mesure à l'encontre d'une personne B, le Bureau a le droit à l'identité de la personne B afin d'observer celle-ci lors des événements organisés par le Cercle Solvay.

Les personnes responsables sont compétent.es pour déposer un témoignage visant la personne B suite à l'observation directe, lors des événements du Cercle, d'une agression physique ou verbale ou de tout

acte ne respectant pas les valeurs du Cercle relatives à l'intégrité physique et morale telles que prévues dans le ROI du Cercle Solvay.

3.6. Les témoignages indirects

Les personnes responsables ou administrateur.rice.s étant témoin visuel d'un fait de nature à violer la présente charte, ont le droit d'apporter leur témoignage auprès d'une personne responsable dans l'objectif de prendre une mesure adaptée qui se base sur les principes d'intégrité physique et morale du Cercle Solvay décrits ci-dessus.

La question des publications BTF " Balance ton Folklore" fait partie de la catégorie de témoignage dit "indirect". Le Cercle se réserve le droit d'ouvrir une mise en observation, notifiée à la personne B concernée par la publication, dans le cas où une de ces publications entraînerait un sentiment d'insécurité chez des membres.

4. Déroulement

En cas d'atteinte à l'intégrité physique ou morale d'une personne membre ou adhérente du Cercle Solvay, une discussion sera organisée entre la personne B et le bureau du Cercle Solvay avec la personne déléguée Égalité & Inclusivité.

Un délai de suspension sera ensuite décidé en fonction du témoignage rapporté.

4.1 Protocole en cas de témoignage

0. Une personne A se sent victime d'un acte perpétré par une personne B ou un.e personne responsable du Cercle Solvay a été témoin d'un comportement inapproprié d'une personne envers une autre, externe à lui.elle-même.
1. Cette personne A ou un.e administrateur.rice témoigne directement auprès de la personne déléguée Égalité & Inclusivité du Cercle Solvay accompagnée d'une personne du Bureau ou témoigne seulement auprès d'une personne du Bureau. La personne A ou l'administrateur.rice indique si iel souhaite que des mesures soient prises envers la personne B.
La personne déléguée Égalité & Inclusivité se chargera en premier lieu de proposer à la personne A la redirection vers l'organe compétent Cash-e.
2. La personne déléguée EI ou une personne du Bureau désignée pour recevoir un témoignage prend contact avec la personne B ciblée et retranscrit la version des faits de la personne B. Si le besoin s'en fait ressentir, cette personne peut déléguer cette charge.
3. Le délai de suspension est discuté entre le Bureau et la personne déléguée Égalité & Inclusivité en fonction du témoignage. Celui-ci ne pourra excéder 5 mois, c'est-à-dire un quadrimestre. Cependant, il est renouvelable si la réintégration n'a pas été votée favorablement suite au non-respect des conditions imposées. Une personne exclue en fin de quadrimestre en fin de quadrimestre peut donc être réintégrée après la période de bleusaille.
4. Lors du premier CA suivant la réception du témoignage, les personnes responsables communiquent le délai qu'elles aimeraient accorder à une personne B sans divulguer le témoignage. Le CA procède à un vote de confiance relatif à l'entièreté de la décision prise par le Bureau avec la présence de la personne déléguée Égalité & Inclusivité.
Dans le cas où la confiance est accordée, le protocole se déroule conformément aux points suivants.
Dans le cas où la confiance n'est pas accordée, le protocole se déroule conformément à la procédure décrite au point 5.2, alinéa 2.

5. Durant le délai de suspension, la personne B a l'obligation de se rendre chez cash-e, comme preuve pour le Cercle de regain de confiance. Cette phase, appelée phase de conciliation, a lieu une fois que la suspension a été notifiée à la personne B. Le suivi de la personne B se fait en parallèle par la personne **déléguée Égalité & Inclusivité ou la personne du Bureau ayant recueilli le témoignage**. Par conséquent, la durée de la phase de conciliation correspond au délai de suspension. Cette phase de conciliation correspond au délai de suspension et est nécessaire pour une réintégration au sein du Cercle.
6. La personne B rencontre cash-e pendant sa suspension si l'acte d'accusation est à caractère sexuel.
7. A l'approche de la fin du délai de suspension, la réintégration de la personne B est notifiée en CA avec pour preuve, la présence au rendez-vous avec cash-e.

5. Modalités relatives aux témoignages

5.1 Vote des administrateur.rices concernant les suspensions

Un *trigger warning*⁹ sera donné avant le début du vote afin de permettre aux administrateur.rices de quitter le CA si le sujet est susceptible de déclencher chez elleux un traumatisme.

Si la personne B est administratrice du Cercle Solvay, il lui sera préalablement demandé de ne pas assister à la discussion ainsi qu'au vote liés à sa suspension. Celle-ci ne pouvant pas y participer légalement.

5.2 Vote de confiance

Selon le point 4.1, 4°, lors du premier CA suivant réception du témoignage, il est demandé aux administrateur.rices de procéder à un vote de confiance. Par conséquent, avant de procéder au vote, il leur sera systématiquement rappelé le principe du vote de confiance selon lequel les administrateur.rices procèdent à un vote relatif à la confiance qu'ils placent en leur bureau et les décisions prises par celui-ci de manière générale.

Dans le cas où la confiance n'est pas accordée, le vote sera suspendu. Il sera par la suite demandé aux personnes A et B si celles-ci acceptent de communiquer les faits, en gardant leur anonymat, lors du prochain CA avant de procéder à un second vote.

Néanmoins, si une des personnes refuse, le protocole sera redirigé vers la personne occupant le poste de vice-recteur.rice aux affaires étudiantes et sociales. De plus, les personnes concernées seront suspendues des activités du Cercle jusqu'à décision de celui-ci.

5.3 Divulgence des décisions prises

Lors du premier vote du CA, préalable à la première entrevue entre la personne B et Cash-E, il est demandé aux membres du CA de garder une confidentialité absolue sur la décision prise. Un PV sera pris et donné uniquement à la personne **déléguée Égalité & Inclusivité**, afin que celle-ci le garde en cas de besoin.

Les noms et prénoms des personnes A et B ne seront pas communiqués.

⁹ Cambridge Dictionary : "une déclaration au début d'un écrit, avant le début d'un film, etc., avertissant les gens que le contenu peut les troubler, surtout s'ils ont vécu quelque chose de similaire"

5.4 Caractéristique des témoignages

Tout témoignage de la personne A et B doit contenir au moins une brève description des faits, ceci est particulièrement important dans la décision du délai de suspension de la personne B.

5.5 Informations données à la personne B

La personne B ne reçoit comme information, quant à la plainte à son encontre, que la période de l'acte et la nature de l'acte. En aucun cas, elle ne reçoit le nom de la personne A.

Les témoignages reçus sont confidentiels. À l'exception des informations citées ci-dessus, c'est-à-dire la période et la nature de l'acte, aucune information ne peut être dévoilée.

5.6 Communication des décisions auprès de la personne A ou de l'administrateur.rice

Il est nécessaire que la personne A soit tenue au courant des décisions prises par le CA par la personne responsable attachée au témoignage.

Durant l'année du témoignage, ce suivi sera assuré par la personne responsable ayant reçu le témoignage. Par conséquent, elle seule connaît l'identité de la personne A.

Si la personne responsable n'exerce plus ce rôle, alors la personne qui succédera pourra lire le témoignage récolté initialement et aura donc accès au nom de la personne A, et pourra lui communiquer les avancées du dossier.

6. Processus de clôture et de réintégration

Les décisions prises par l'Organe d'administration concernant le suivi du dossier seront notifiées au CA.

6.1 Processus de conciliation

Une procédure de conciliation est obligatoire. Autrement dit, le Bureau peut demander à la personne B d'effectuer des démarches, notamment auprès de personnes formées (psychologues,...), pour effectuer un travail sur son comportement, en fonction de la nature des faits reprochés. Concernant les faits à caractère sexuel, la phase de conciliation comporte un rendez-vous obligatoire avec cash-e.

6.2 Processus de réintégration

La réintégration de la personne B se fera de manière progressive et conditionnelle à la fin de l'échéance de la suspension.

De manière générale, la réintégration progressive s'étend sur 3 semaines.

La première semaine, la personne B pourra participer aux activités et événements du Cercle jusqu'à 16 heures.

La deuxième semaine, cette limite sera repoussée à 20 heures.

La troisième semaine, la personne B sera autorisée à participer aux activités et événements jusqu'à minuit.

À partir de la quatrième semaine, la réintégration sera totale.

Le bureau du Cercle se réserve le droit de modifier les modalités de la réintégration suivant le témoignage reçu, afin de l'adapter au mieux au cas d'espèce.