

Protocole – Violences Sexuelles

Introduction et déroulement général

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 un présumé coupable.

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

Les personnes de confiance sont un réseau de personne 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. Elles se réfèrent à une personne déléguée Égalité & Inclusivité, qui fait le lien avec le comité de Cercle.

Protocole en cas de témoignage :

Les détails suivent.

0. Une personne A se sent victime d'un acte perpétré par une personne B.
1. Cette personne A témoigne directement auprès d'une **personne de confiance**, qui va prendre note des faits rapportés ainsi que du nom de la personne B, la personne A indique aussi si elle souhaite que des mesures soient prises envers cette personne A. La personne A a un droit de réponse au script pris par la personne de confiance.
2. Le témoignage écrit est rapporté à la personne **déléguée Égalité & Inclusivité** sans divulguer l'identité de la personne A, la personne déléguée Égalité & Inclusivité reçoit aussi un témoignage écrit comportant le nom de la personne A, ce témoignage est gardé et non-lu dans le cas où dans le futur nous devons retrouver cette personne A. La personne président l'association peut avoir accès à ce témoignage afin de connaître l'identité de la personne A et pouvoir recevoir le témoignage de la personne B.
3. **La personne présidente**, qui peut si le besoin s'en fait ressentir déléguer cette charge, prend contact avec la personne B ciblée et retranscrit la version des faits de cette personne B.
4. Si le témoignage concerne des violences verbales et que c'est la première fois que la personne B est visée par une plainte au sein du Cercle Solvay, alors elle est appelée par la personne **président le Cercle** qui lui explique ce qui lui est reproché **et le protocole prend fin**. Dans tous les autres cas (violences verbales répétées ou violences physiques), la personne est aussi appelée, mais il lui est demandé de ne pas prendre part aux activités du Cercle jusqu'au prochain CA.
5. Lors du premier CA suivant la réception du témoignage, le témoignage de la personne A et de la personne B sont lus en CA, à la suite de quoi le CA décide si la personne doit être suspendue jusqu'à l'analyse du cas par Cash-E. On demandera que le vote se base

uniquement sur la gravité des faits relatés. Le nom de la personne B n'est donné qu'après le vote afin de préserver au maximum l'indépendance du CA.

6. La personne **déléguée Égalité & Inclusivité** rencontre Cash-E pour discuter du cas sans la personne B, avant de rencontrer Cash-E avec la personne B. Sur base de cette rencontre Cash-E émet un avis quant à la dangerosité de la personne B, et le manque de confiance créé. Si la personne B souhaite ne pas suivre cette démarche de conciliation, elle ne peut plus participer aux activités du Cercle cette année (elle reste suspendue). Cette étape ainsi que les suivantes sont comprises comme étant la « **phase de conciliation** ».
7. Cash-E ainsi que la personne déléguée **Égalité & Inclusivité** font une proposition de parcours de conciliation sur base la rencontre précédente. Cette proposition est débattue et votée en CA.
8. Le suivi de la personne B est géré par la personne **déléguée Égalité & Inclusivité**.
9. *Si la nécessité s'en fait sentir*, une exclusion peut être demandée en Assemblée Générale.

Points détaillant l'opérationnalisation

1. Définition

- 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.

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 »². 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

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

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 »³.
- 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 »⁴.
- L'agression sexuelle : « Toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise »⁵.
- Autres formes de violences : Comportement(s) ou propos d'une une « extrême véhémence, grande agressivité, grande brutalité »⁶.

2. Zones et activités 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. Ces plaintes peuvent être relatives à des faits indépendamment de la temporalité et location de ces derniers.

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 a comme présumé agresseur la personne présidant le Cercle Solvay ou délégué 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.

³ 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>.

⁴ 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>.

⁵ LAROUSSE, « Agression sexuelle », <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/agression/1766#11023263>.

⁶ LAROUSSE, « Violence », <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/violence/82071>.

Des démarches peuvent être prises envers la personne B seulement si une plainte est donnée, et que donc la personne A souhaite explicitement que des décisions soient prises.

3. Lecture des témoignages et vote des administrateurs concernant les suspensions

Les témoignages de la personne A et de la personne B sont lus lors du vote de la première suspension et de la demande d'entretien avec Cash-E (déroulement général N°5). Le nom de la personne B est le seul à être donné, et ce après le vote de suspension.

Si la personne B est administratrice du Cercle Solvay, il sera demandé préalablement à la personne de ne pas venir lors de la discussion et du vote liés à sa suspension. Celle-ci ne pouvant pas y participer légalement.

4. Tenue au courant de la personne A quant aux décisions prises

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

Durant l'année du témoignage, ceci sera fait par l'intermédiaire de la personne de confiance ayant reçu le témoignage, elle seule connaît donc l'identité de la personne A.

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

5. Processus de conciliation et de réintégration

Lors du vote du CA sur la suite à donner au dossier après avoir reçu l'avis de Cash-E, plusieurs décisions peuvent-être prises.

Une procédure de conciliation peut être demandée, donc le CA peut demander à la personne B de faire des démarches, notamment auprès de personnes formées (psychologues par exemple), pour faire un travail sur son comportement.

La réintégration de la personne peut être décidée de manière progressive et conditionnelle, notamment afin de permettre une « cohabitation » avec la personne A.

Finalement, il peut être décidé que la personne B doive rester suspendue, voir qu'elle doive être exclue du Cercle en convoquant une Assemblée Générale.

6. Les personnes de confiances

Nous voulons sélectionner 6 personnes de confiance à parité homme – femme idéalement, l'inclusion d'autres genres n'est pas proscrite naturellement. Ces personnes seraient présentes dans différentes bulles sociales afin d'augmenter les chances d'un membre d'être proche d'une personne de confiance.

Leur sélection se ferait de la manière suivante :

1. Une campagne de communication est lancée afin d'informer notre communauté que le rôle est à pourvoir, il serait demandé de remettre une lettre de motivation avec la candidature.
2. Ces personnes ont un entretien avec Cash-E qui remet un avis sur elles.
3. Le Bureau du Cercle ainsi que la personne **déléguée Égalité & Inclusivité**, sur base des avis remis par Cash-E ainsi que d'autres considérations, sélectionne les personnes de confiance.
4. Ces personnes suivent une formation à la réception et écoute de témoignages.

Les personnes de confiance ont comme rôle principaux :

1. Être une écoute pour la personne A, bien qu'elles n'aient pas les compétences et donc les responsabilités de professionnel.le.s, 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 qui s'offrent à elle actuellement et où est-ce qu'elle peut trouver de l'assistance.
3. Prendre note des faits relatés par la personne A si celle-ci veut que le Cercle réagisse par rapport à ces actes.

7. La personne déléguée Égalité & Inclusivité

Le rôle de cette personne est d'une part de faire la gestion du protocole et d'autre d'être pro-active dans la sensibilisation et prise en compte de toutes les questions de genre et de violence au sein du Cercle. Elle aurait 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 autant que possible elle doit se préserver de connaître les personnes A.

8. Divulgarion 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 délégués 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. Ce vote se fait après la lecture du témoignage, où l'identité de la personne A est gardée anonyme et l'identité de la personne B donnée après cette lecture.

Lors du second vote, qui donne suite à l'avis de cash-E, le PV est à nouveau pris mais gardé uniquement la personne **déléguée Égalité & Inclusivité**, néanmoins la décision finale est écrite au procès-verbal (et les résultats du vote aussi).

Nous tenons donc une liste des personnes suspendues, ou en cours de réintégration, celle-ci n'est pas communiqué aux autres cercles sauf conditions spécifiques.