

Charte de prévention et de lutte contre les discriminations, le harcèlement et toutes formes de violences et d'abus.

Cette charte offre des repères communs pour assurer la confiance et la sécurité de chaque personne au sein des Beaux-arts de Liège. Elle s'adresse et s'applique à tout.e.s les membres de la communauté des Beaux-arts de Liège. Elle est signée et doit être respectée par tout.e.s.

Les membres de la communauté des Beaux-arts de Liège sont les suivants : les étudiant.e.s et tout.e.s les membres du personnel affecté.e.s à l'établissement (les professeur.e.s, les chargé.e.s d'enseignements, les assistant.e.s, les membres du personnel administratif, le personnel d'entretien et de maintenance, les modèles, les ouvrier.ère.s, les confédier.e.s, les intervenant.e.s extérieur.e.s...).

1 - Préambule

En tant qu'école supérieure des arts, les Beaux-arts (BAL-ESA) sont un lieu d'enseignement, d'expérimentation, d'apprentissage ouvert aux pratiques et recherches artistiques contemporaines. Elle est un lieu de transmission et d'émancipation, visant à inscrire chaque personne dans une démarche de créateur.trice autonome et singulier.ère, en phase avec le contexte artistique actuel.

De ce fait, elle est ouverte aux recherches liées, entre autres, aux questionnements sociétaux actuels/contemporains. L'établissement est donc traversé par ces enjeux, aussi bien dans l'enseignement que dans la vie quotidienne de l'école. Il se doit d'être à l'écoute de l'évolution de la société, tout en respectant la liberté créatrice de chacun.e des membres de sa communauté.

Ecole à échelle humaine, les Beaux-arts offrent un espace sécurisant visant à l'épanouissement de chacun.e. Il est de la responsabilité de l'établissement de veiller à ce que chacun.e soit respecté.e dans ce qu'il.elle est, sans discrimination d'aucune nature, tant dans les activités d'enseignement et d'encadrement que dans la vie quotidienne de l'école.

Cette charte offre des repères communs pour assurer la confiance et la sécurité de chaque personne au sein des Beaux-arts de Liège.

Au travers de cette charte, les membres de la communauté des BAL-ESA s'engagent à :

- **Prévenir et lutter** contre toutes les discriminations et toutes les formes de violence et de harcèlement, notamment celles relevant du racisme, du sexisme, de la violence sexuelle, de l'homophobie, de la grossophobie, transphobie, ...
- **Mettre en œuvre l'égalité des genres**, notamment en favorisant la représentation proportionnelle des femmes et des hommes dans toutes les instances, à tous les niveaux, pour toutes les catégories et tendant vers la parité dans la composition des équipes pédagogiques, des jurys et des commissions de

sélection, pour contrer les solidarités et mécanismes conscients ou inconscients qui tendent à reproduire des schémas inégalitaires ;

- **Reconnaître le rôle déterminant de la direction d'établissement** comme garant de l'égalité des genres, du respect mutuel et de la lutte contre les discriminations, le harcèlement, les violences et les abus de pouvoir. Si la prévention et la lutte contre les discriminations, le harcèlement, les violences et les abus de pouvoir sont l'affaire de tout.e.s, la direction agit pour les prévenir et réagira par les moyens légaux et propres à l'établissement ou par l'intervention de la Justice face à des faits relevant de ce type de délit.

2 - Définitions

- a. **Les définitions suivantes sont utiles pour vous aider à identifier des expériences que vous avez vécues ou vues.**

Discrimination*: une situation est discriminante lorsqu'une personne est désavantagée directement ou indirectement sur base de l'un des critères dits « protégés » :

La nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou 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'état civil, la naissance, la fortune, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale.

* Article 3 du décret 33730 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination. 12-12-2008

Racisme*: attitude de haine, de mépris, d'hostilité à l'égard de certaines personnes ou groupes. Ce terme implique une hiérarchisation des groupes d'individus pour (re)produire une inégalité (déjà existante) entre le groupe dominant et les autres.

*DEBACT – Débat et Act. Manuel de solidarité ARBA-ESA.

Abus de pouvoir*: l'abus de pouvoir se traduit par l'exercice excessif du pouvoir conféré par un statut. Un individu abuse de ses pouvoirs lorsqu'il outrepassé ses droits, qu'il utilise les pouvoirs qui lui sont donnés en dehors de leur champ d'action.

*<https://www.institut-du-salarie.fr/actu/abus-de-pouvoir/>

Diffamation*: allégation ou imputation d'un fait qui porte atteinte à l'honneur ou à la considération d'une personne. Il y a diffamation même si l'allégation est faite sous forme déguisée ou dubitative, ou si elle est insinuée.

*<https://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/diffamation>

Harcèlement*: conduites indésirables, abusives et répétées, se traduisant notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes et des écrits unilatéraux, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un bénéficiaire de l'enseignement [...], ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

*Article 16 du décret 33730 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination. 12-12-2008



***Au niveau pénal, le harcèlement fait l'objet de l'article 442bis du code pénal qui condamne des « actes intentionnels qui portent gravement atteinte à la tranquillité d'une personne ».**

*Circulaire du 13/09/2021 « Prévention et lutte contre le harcèlement et les violences sexuelles au sein des établissements d'enseignement supérieur et de promotion sociale ».

Harcèlement sexuel*: situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

*Circulaire du 13/09/2021 « Prévention et lutte contre le harcèlement et les violences sexuelles au sein des établissements d'enseignement supérieur et de promotion sociale »

Cyber harcèlement*: toute forme de harcèlement qui fait appel aux nouvelles technologies de l'information et de la communication pour importuner, menacer, et insulter les victimes avec l'objectif de les blesser.

*Circulaire du 13/09/2021 « Prévention et lutte contre le harcèlement et les violences sexuelles au sein des établissements d'enseignement supérieur et de promotion sociale » - <https://www.besafe.be/fr/themes-de-securite/cybersecurite/cybercriminalite/cyber-harcelement>

Violence*: toute situation de fait où une personne est persécutée, menacée ou agressée psychologiquement ou physiquement. La violence peut se manifester par des comportements instantanés de menaces, d'agression physique, ou d'agression verbale.

*DEBACT – Débat et Act. Manuel de solidarité ARBA-ESA.

Violence sexuelle*: tout acte sexuel commis à l'encontre d'une personne dans lequel une personne est poussée à faire des actes sexuels contre sa volonté. Cet acte peut être commis intégralement ou non. Cela comprend aussi une tentative d'associer une personne à des actes sexuels sans que cette dernière ne comprenne la nature ou les conditions de l'acte ou sans qu'une personne agressée ne puisse refuser de participer ou puisse exprimer son refus parce qu'elle est ivre, droguée, endormie ou atteinte d'incapacité mentale ou en raison de l'intimidation ou de la pression.

*Définition reprise de l'Organisation Mondiale de la Santé

Il existe différentes formes de violences sexuelles. Les formes principales sont :

- L'atteinte à l'intégrité sexuelle est tout acte qu'une personne normale et raisonnable considère comme **sexuellement inapproprié**. La menace ou la violence ne sont pas des conditions à cet égard. Toute personne peut en être victime, indépendamment du genre..
- Le viol : « tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit et par quelque moyen que ce soit, commis sur une personne qui n'y consent pas, constitue le crime de viol » [Article 375 du Code pénal](#).

Remarque : L'atteinte à l'intégrité sexuelle remplace l'ancienne infraction d'attentat à la pudeur. L'atteinte à l'intégrité sexuelle n'inclut toutefois pas les pénétrations, qui sont alors qualifiées de viol. Pour l'infraction de base d'atteinte à l'intégrité sexuelle, le **degré de peines** qu'un tribunal correctionnel peut infliger est de minimum six mois et maximum cinq ans.

Le changement d'appellation n'a pas pour effet que certains comportements qui étaient punissables auparavant cessent subitement de l'être. La doctrine existante à propos de l'attentat à la pudeur reste donc d'application pour l'atteinte à l'intégrité sexuelle.

Pour qu'il y ait atteinte, on considère que la victime doit être sexuellement impliquée, ce qui ne se limite pas aux contacts physiques. Si une victime est par exemple forcée de se déshabiller pour être prise en photo, il s'agit d'une atteinte. Les violences verbales (propositions indécentes, insultes sexuelles, etc.) ne sont pas considérées comme des atteintes à l'intégrité sexuelle, car la victime n'est pas impliquée directement. L'exhibitionnisme n'est pas non plus une atteinte à l'intégrité sexuelle : il s'agit d'une forme d'outrage public aux bonnes mœurs, qui n'est pas considéré comme une violence sexuelle.»*

[*https://www.sofelia.be/nos-dossiers-thematiques/dossier-violences-sexuelles/attentat-a-la-pudeur/](https://www.sofelia.be/nos-dossiers-thematiques/dossier-violences-sexuelles/attentat-a-la-pudeur/)

Sexisme*: tout comportement qui a 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.

[*La loi du 22-05-2014 tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public.](#)

Ces différentes situations* de discriminations ou de violence peuvent être rencontrées :

- Entre étudiant.e.s (dans le cadre des activités d'apprentissage, de la vie estudiantine ou en ligne)
- Entre membres du personnel affectés à l'établissement
- D'un membre du personnel affecté à l'établissement envers des étudiant.e.s
- D'un.e étudiant.e envers un membre du personnel affecté à l'établissement
- Du fait d'un tiers dans le cadre d'un stage ou d'un voyage pédagogique
- Du fait d'un tiers sur un.e étudiant.e effectuant un travail rémunéré dans l'établissement
- Du fait d'un tiers d'un.e étudiant.e dans l'enceinte de l'établissement
- ...

[*Circulaire du 13/09/2021 « Prévention et lutte contre le harcèlement et les violences sexuelles au sein des établissements d'enseignement supérieur et de promotion sociale »](#)

Pour rappel, les membres de la communauté des Beaux-arts de Liège sont les suivants : les étudiant.e.s et tout.e.s les membres du personnel affecté à l'établissement (les professeur.e.s, les chargé.e.s d'enseignements, les assistant.e.s, les membres du personnel administratif, le personnel d'entretien et de maintenance, les modèles, les ouvrier.ère.s, les conférencier.ère.s, les intervenant.e.s extérieur.e.s...).

b. Définitions pour être respectueux.ses et solidaires

Consentement lié à l'acte sexuel*: « L'article 417/5 du Code pénal prévoit que le consentement n'est valable que s'il a été donné librement. Le consentement libre est apprécié au regard des circonstances concrètes de l'affaire. Il ne peut pas être déduit de la simple absence de résistance de la victime et il peut être retiré à tout moment avant ou pendant l'acte à caractère sexuel.

Le Code pénal précise ainsi qu'il n'y a guère consentement lorsque l'acte a été commis en profitant de la situation de vulnérabilité de la victime due notamment à un état de peur, d'influence d'alcool ou autres stupéfiants. De même, le consentement ne peut résulter de la menace, de violences psychologiques, d'une contrainte, d'une surprise, de la ruse ou de tout autre comportement punissable. L'article prévoit également qu'il n'y a pas de consentement lorsque la victime était inconsciente ou endormie. »

[*https://www.sosviol.be/les-violences-sexuelles/la-loi/](https://www.sosviol.be/les-violences-sexuelles/la-loi/) - https://etaamb.openjustice.be/fr/loi-du-21-mars-2022_n2022031330.html

Le consentement s'applique également à la propriété intellectuelle : l'école peut utiliser tout ou partie des travaux d'étudiant.e.s, les reproduire, les communiquer au public, les diffuser uniquement à des fins pédagogiques, artistiques, scientifiques et promotionnelles*, conformément aux dispositions du RDE.

*voir annexe 10 du règlement d'ordre des études

Responsabilisation*: rendre responsable et donner conscience à autrui de sa responsabilité.

Responsable*: qui doit rendre compte et répondre de ses actes ou de ceux des personnes dont il.elle a la garde ou la charge.

*<https://www.cnrtl.fr/definition/responsabilisation>

Espace sécurisant : environnement dans lequel chacun.e est à l'aise d'exprimer et de participer pleinement sans crainte. Lieu où les personnes se sentent en sécurité et protégées des blessures physiques, émotionnelles et psychologiques vécues*.

*Lynn C.Holley et Sue Steiner, « Safe space : Student perspectives on classroomenvironment »

Réseau de soutien*: toute personne proche (membre de la famille, ami, collègue) digne de confiance pouvant soutenir une personne ayant été impliquée dans une situation de discrimination et/ou de violence que ce soit en tant que victime, auteur.rice des faits et/ou témoin. Il est essentiel d'identifier qui sont les personnes qui font partie de votre réseau et que vous pourrez solliciter en cas de besoin d'écoute et de sécurité.

*Définition reprise de DEBACT – Débat et Act. Manuel de solidarité ARBA-ESA.

Cellule de parole: espace de confiance et d'écoute pour tout.e étudiant.e et/ou membre du personnel des BAL, vivant une situation de violence, de harcèlement et/ou de discrimination. Les personnes au sein de la cellule de soutien sont tenues à la plus stricte confidentialité.

Les coordonnées de la cellule de parole : cellule.de.parole@intra-esavl.be

Personne de confiance : la personne de confiance est le premier contact à qui il est possible de signaler un acte de violence, de harcèlement et/ou de discrimination. La personne de confiance s'occupe d'accueillir, être à l'écoute et de soutenir les personnes qui estiment être victimes de violence, de harcèlement et/ou de discrimination. Elle les renseigne sur les aides disponibles aux alentours et peut faire le premier lien entre la victime et les organismes de ressources*.

La personne de confiance est une personne tenue au devoir de réserve et à qui on peut se confier sans crainte.

La personne de confiance est tenue de suivre une formation de base de minimum 5 jours dans les deux ans qui suivent sa désignation. Les personnes de confiance sont également tenues de se perfectionner au moyen d'une supervision annuelle. Cette supervision consiste en un échange d'expériences entre personnes de confiance sur des cas pratiques, sous la conduite d'un facilitateur.

La personne de confiance ne peut pas être un délégué syndical ou faire partie du personnel de direction.

La personne de confiance est tenue au secret professionnel au sens de l'article 458 du Code pénal. Elle ne peut en principe pas révéler à des tiers les informations individualisables portées à sa connaissance dans le cadre de l'exercice de sa fonction.

Sa mission est tournée vers l'avenir, elle a une attitude objective et impartiale et n'est pas autorisée à porter un jugement sur le fonctionnement des personnes concernées.

*voir Aides externes : tableau Excel avec les organismes de ressources sur Liège

3 – Responsabilité des Beaux-Arts de Liège

La Direction des Beaux-arts de Liège, implique de promouvoir un environnement inclusif, respectueux et sécurisé pour tous les membres de notre communauté qui s'engage à lutter contre toutes les formes de discriminations, de harcèlement, de violences et d'abus, quelles qu'elles soient.

La direction veille à mettre au cœur du dispositif, le principe élémentaire applicable à toute personne au sein de l'établissement : ne pas porter atteinte ni à la dignité, ni à l'intégrité physique et morale, ni aux biens, ni aux droits des étudiant.e.s, membres du personnel, personnes relevant ou non du cadre de l'établissement.

Notre institution a pour vocation de célébrer la diversité, la créativité et l'expression artistique sous toutes ses formes et les actions de la direction visent à la mise en oeuvre de ces valeurs. La communauté éducative souhaite que chaque individu, quels que soient son origine, son genre, son orientation sexuelle, sa religion, sa capacité, son âge ou toute autre caractéristique personnelle, puisse avoir le droit de se sentir accueilli, respecté et en sécurité au sein de nos murs et attend que les actions de la direction soient dirigées en ce sens.

Conformément à la Circulaire 9037 relative à la prévention et lutte contre le harcèlement, les discriminations et les violences au sein des établissements de l'enseignement supérieur et de l'enseignement de la promotion sociale en Fédération Wallonie-Bruxelles, il appartient à la direction de veiller à la mise en oeuvre de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et du code du bien-être au travail, en matière de prévention des risques psychosociaux au travail. L'étudiant.e dans ce cadre est assimilé à un.e travailleur.euse. Cette législation encadre les procédures, qu'il s'agisse de violences ou de harcèlement, discriminatoire ou non, au sein des établissements et au sein des organismes, entreprises, etc.

Dans ce cadre et sans se substituer aux services d'aide et d'accompagnement des victimes, auteurs et témoins, Il appartient à la direction d'assurer les missions d'informations, de diffusion de l'information notamment des circulaires et dispositions légales, de prévention et de sensibilisation ainsi que de formation éventuelle.

La direction se range au contenu de la circulaire précisant que les autorités académiques ne peuvent se substituer à la justice dans des situations où elles seraient à la fois juge et partie mais qu'il leur revient par contre, de prendre les mesures de protections nécessaires à l'égard des victimes potentielles et d'assurer la prise en charge des situations faisant l'objet de procédures disciplinaires ou d'ordre réglementaires.

Il appartient à la direction de prendre des mesures concrètes pour prévenir et agir contre les discriminations, le harcèlement, les violences et les abus. Cela inclut :

1. **Sensibilisation** : sensibiliser tous les membres de notre institution aux problématiques liées aux discriminations et aux violences. Encourager le dialogue et l'échange d'idées pour renforcer la compréhension mutuelle.
2. **Politiques et procédures** : élaborer et mettre en place des politiques et des procédures pour prévenir et gérer les cas de discriminations, de harcèlement, de violences et d'abus. Veiller à ce que les canaux de signalement soient facilement accessibles, confidentiels et sûrs.
3. **Prise en charge et soutien** : assurer un soutien adéquat aux victimes et aux témoins de discriminations, de harcèlement, de violences et d'abus. Travailler pour offrir un accompagnement psychologique et des ressources d'assistance.
4. **Responsabilisation et sanction** : dans les limites de loi et du respect du règlement des études, prendre les mesures nécessaires pour disposer de l'information la plus complète possible sur les allégations de discriminations, de harcèlement, de violences et d'abus, et prendre des mesures équilibrées, raisonnables et/ou appropriées. Veiller à suivre la prise en charge éventuelle de toutes les personnes impliquées, conformément à nos politiques et aux lois en vigueur.

Afin de rencontrer la mission d'information, la direction rappelle les éléments suivants :

Lorsqu'un.e étudiant.e, un.e professeur.e, un membre du personnel est victime :

- d'un.e ou plusieurs autres étudiant.e.s;
- d'un.e ou plusieurs professeur.e.s ou membres du personnel,
- d'un.e tiers, dans l'enceinte de l'établissement.

Les législations suivantes s'appliquent :

Au civil :

- Le Décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination couvrant les situations de harcèlement discriminatoire.
- Le Code civil : dispositions générales concernant la responsabilité extracontractuelle (art. 1382 du Code civil).

Au pénal :

- Le Code pénal : articles 442bis et 442ter du Code pénal.
- La loi tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public (visant l'art. 444 du Code pénal relatif à la calomnie et la diffamation).

Protection des victimes contre les représailles :

Dans le cadre d'une plainte pour harcèlement discriminatoire, la législation prévoit un mécanisme de protection des victimes et des témoins contre les représailles qui pourraient émaner de la personne incriminée.

Au sein de l'institution :

Le règlement des études soumet à une procédure disciplinaire les étudiant.e.s qui contreviendraient à des normes de comportement spécifiquement énoncées en son sein. Les étudiant.e.s peuvent ainsi faire l'objet de sanctions s'ils/elles manquent à leurs devoirs

Les réglementations portant sur le statut du personnel enseignant prévoient également des sanctions disciplinaires à l'encontre des membres du personnel qui manquent à leurs devoirs. Les actes de violence et harcèlement commis par des membres du personnel sont passibles d'être sanctionnés par une peine disciplinaire ou une mesure de licenciement.

Lorsqu'un.e professeur.e ou un membre du personnel est victime d'une charge psychosociale injustifiée (en ce compris le harcèlement moral ou sexuel), il doit recourir aux procédures prévues par la loi sur le bien-être au travail.

Les services d'aide et d'accompagnement externes aux établissements pourront éclairer au mieux les victimes, auteurs ou témoins au niveau du cadre légal applicable à leur situation. Si le point de contact désigné au sein de l'établissement ne sait pas vers quel organisme orienter la victime, l'auteur ou le témoin, il ne doit pas hésiter à l'orienter vers un des services externes d'aide et d'accompagnement.

Il est rappelé que les Services d'aide aux justiciables proposent un accompagnement social et psychologique aux personnes auteurs ou présumées auteurs d'infraction pénale et à leurs proches, ainsi qu'à toutes personnes en demande d'information ou d'aide dans ce cadre.

Sous certaines conditions, le personnel des Hautes écoles et des Ecoles supérieures des Arts, victimes d'une agression survenue dans le cadre du travail, bénéficie d'une assistance en justice et/ou d'une assistance psychologique d'urgence. Voir la Circulaire 5688 sur l'Assistance juridique et psychologique d'urgence aux personnels des Hautes Écoles et des Écoles supérieures des Arts victimes d'actes de violence dans le cadre de leurs fonctions.

4–Vous avez reconnu/vécu une situation de discrimination et/ou de violences au sein de l'établissement

Lorsqu'une personne est victime de discrimination, de harcèlement ou de toute forme de violence et d'abus au sein des Beaux-arts de Liège, nous mettons en place une procédure d'accueil spécifique pour assurer son bien-être, sa sécurité et sa prise en charge. Voici les étapes clés de cette procédure :

1. **Écoute et soutien** : nous encourageons la personne victime à trouver un environnement sûr et confidentiel où elle peut s'exprimer librement. Des membres de notre équipe de la cellule de parole sont à votre disposition pour une première écoute.
2. **Le signalement** peut se faire de différentes manières, en fonction de la préférence de la personne : par écrit, par le biais d'une personne de confiance ou en utilisant les canaux de signalement répertoriés ci-dessous. Nous garantissons la confidentialité de ces signalements et nous prenons chaque allégation au sérieux.
3. **Collecte d'informations**: une fois le signalement reçu, la direction recueille les informations utiles de chaque partie en présence en préservant son impartialité. L'objectif de cette étape est de rassembler toutes les informations nécessaires pour prendre des mesures urgentes et provisoires appropriées, en prenant en considération tant la protection de la victime que le respect du principe de la présomption d'innocence.
4. **Prise de mesures** : si des éléments de fait ou des présomptions graves et concordantes confirmaient le risque de harcèlement, des violences ou des abus, nous prenons des mesures immédiates pour protéger la victime et mettre fin à ces comportements. Les mesures prises peuvent inclure des sanctions disciplinaires à l'encontre des auteurs, des changements organisationnels, des formations supplémentaires ou toute autre action appropriée en fonction de la gravité de la situation.

Il est primordial de faire preuve de transparence, de respect et d'empathie tout au long de cette procédure. L'objectif ultime est de créer un environnement inclusif, exempt de discriminations, de harcèlement, de violences et d'abus, où tous les membres de notre communauté peuvent s'épanouir et exprimer leur créativité en toute sérénité.

Dans le cadre de la prévention et lutte contre le harcèlement, les discriminations et les violences sexuelles au sein des établissements de l'enseignement, le rôle du « point de contact » est le suivant :

La principale mission du point de contact consiste à informer adéquatement les victimes, auteurs et témoins des législations et services d'aide existants et mis à leur disposition.

Les points de contact sont souvent la première porte à laquelle vont frapper des victimes, voire des auteurs, en détresse, vivant de délicates situations de violences, ou de harcèlements sexistes ou discriminatoires.

S'il revient aux points de contact d'orienter au mieux ces personnes, il ne leur revient cependant pas de traiter des situations de violence, de qualifier des faits ou de juger de leur véracité. Cette mission revient aux autorités judiciaires.

Il ne revient pas non plus aux points de contact d'accompagner les victimes, voire les auteurs, au jour le jour.

La circulaire 9037, tout comme la circulaire 8256 de 2021, recense les différents services spécialisés externes qui peuvent appuyer les établissements et assurer la prise en charge.

5 - Aides Internes

Cellule de parole : cellule.de.parole@intra-esavl.be

La Direction : a.delalleau@intra-esavl.be

Personnes de contact et de confiance :

Janice Noirhomme: j.noirhomme@intra-esavl.be

Céline Eloy c.eloy@intra-esavl.be

Eliana Saffo: e.saffo@intra-esavl.be

Rocco Raone: r.raone@intra-esavl.be (pour les membres du personnel)

6 - Aides externes

Tableau Excel accessible sur le portail des étudiants (www.intra-esavl.be)

Deux organismes indépendants sont spécifiquement dédiés à la lutte contre les

Discriminations : l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) et Unia.

Remerciements :

Cette charte s'est grandement inspirée par le manuel DEBACT& ACT de l'ARBA-ESA ainsi que la charte de l'Insas. Nous remercions toutes les personnes qui ont participé à l'élaboration de cette charte : André Delalleau, David André, Laura Di Gregorio, Céline Eloy, Manuel Falcata, Bertrand Léonard, Gaëtane Lorenzoni, Florence Monfort, Janice Noirhomme.