



École
supérieure
des arts



ST-LUC BRUXELLES



2026 → 27

<i>PRÉAMBULE</i>	05
<i>ENGAGEMENTS</i> <i>DE MANIÈRE CONCRÈTE,</i> <i>ST-LUC BXL S'ENGAGE À...</i>	08
<i>DE QUOI PARLE-T-ON ?</i>	11
<i>QUE FAIRE ?</i> <i>FACE À UNE SITUATION DE DISCRIMINATION,</i> <i>DE VIOLENCE ET/OU DE HARCÈLEMENT ?</i>	19
<i>AVEC QUI EN PARLER</i> <i>À ST-LUC BXL ?</i>	22
<i>CONTACTS UTILES EN DEHORS</i> <i>DE ST-LUC BXL</i>	25



La charte *Safe Pact* a été conçue pour être la plus utile dans sa version interactive à télécharger avec ce QR code.



PRÉAMBULE

CONSCIENTES DE L'URGENCE DE S'EMPARER DES QUESTIONS LIÉES À LA LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT, LES VIOLENCES ET LES DISCRIMINATIONS, et en accord avec la 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), Saint-Luc Bruxelles, École supérieure des arts et l'ensemble des membres qui la compose — étudiantes, enseignantes et représentantes du personnel administratif — s'engagent à respecter les éléments repris dans la présente charte. Ces éléments font suite à une réflexion mêlant étudiantes et membres du personnel.

La charte vise la détermination d'un socle de valeurs communes, ainsi que la définition d'un cadre de travail éthique permettant de distinguer clairement ce qui nous semble acceptable de ce qui ne l'est pas.

Elle vise également à apporter une réponse adaptée aux situations de violences, de harcèlement ou de discrimination se produisant en son sein, d'une part en permettant leur identification, d'autre part en soutenant les étudiantes qui en seraient victimes dans la procédure de signalement et dans l'identification des ressources disponibles, tant internes qu'externes.

La charte s'applique aux violences à caractère sexiste et sexuel, mais également aux discriminations liées à l'origine ethnique, aux convictions religieuses ou philosophiques, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, aux caractéristiques physiques ou encore à l'origine et aux conditions sociales (Décret du 12/12/2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination).

Ces violences doivent impliquer au moins une étudiante, soit en tant que victime, soit en tant qu'auteurice. Si seuls des membres du personnel sont concernées, alors il faut se référer aux procédures prévues par la loi sur le bien-être au travail (loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleuses lors de l'exécution de leur travail) qui relève des compétences du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Les valeurs qui sous-tendent cette charte sont celles de respect, de confiance et de dialogue.

Dans un monde en transformation profonde, où de plus en plus d'étudiante se retrouvent en situation de vulnérabilité (transidentité, précarité, etc.), l'école se doit d'être un espace où iels peuvent se sentir en sécurité.

L'évolution rapide des codes — engendrée notamment par les différents mouvements de libération de/s parole/s — complique parfois la relation pédagogique et la communication entre enseignantes et étudiantes. Il s'agit souvent de maladroites involontaires. C'est pourquoi il est fondamental de maintenir un dialogue et de veiller à renforcer une compréhension mutuelle.

Lorsqu'une situation d'abus se produit, l'étudiante doit se sentir suffisamment en confiance, tant vis-à-vis de l'institution que de ses enseignantes, que pour pouvoir la dénoncer. Pour y parvenir, l'école s'engage à mettre en place un dispositif clair qui facilite le parcours de l'étudiante dans sa procédure, que cette dernière soit interne ou externe. La confiance est d'autant plus importante que les procédures mettent du temps à aboutir et doivent absolument rester confidentielles. Les membres de la communauté doivent donc être rassurés sur le fait que l'école agira en cas d'abus avéré.

Enfin, l'école organisera des actions de prévention et de formation sur ces thématiques, et mettra à disposition des membres du personnel un espace de ressources et d'échange de bonnes pratiques.

La présente Charte est annexée au Règlement des études de l'école.





ENGAGEMENTS

DE MANIÈRE CONCRÈTE, ST-LUC BXL S'ENGAGE À...

AXE 1

APPORTER UNE RÉPONSE ADAPTÉE PERMETTANT DE LUTTER EFFICACEMENT CONTRE TOUTES LES FORMES DE VIOLENCE ET DE DISCRIMINATION

1.

Clarifier une procédure disciplinaire en interne pour toute situation d'abus et désigner des personnes de contact, parmi les membres du personnel et les étudiantes, pour accompagner l'étudiante victime tout au long de la procédure.

2.

Concevoir et diffuser un document à destination des étudiantes qui permette de :

- reconnaître et qualifier les comportements problématiques;
- identifier les personnes de contact, et particulièrement les « points écoute »;
- obtenir des informations sur les procédures disciplinaires (internes) et pénales (externes);
- identifier des ressources externes, notamment les associations utiles.

3.

Former les « points écoute », et plus largement les membres du personnel qui le souhaitent, à l'écoute active.

4.

Proposer des actions de prévention à destination de toutes les étudiantes, par exemple la mise en place de groupes de paroles (notamment sur la question du consentement).

5.

Explorer d'autres pistes de résolution : médiation, justice réparatrice (voire transformatrice), accompagnement des auteuices, etc.

6.

Envisager d'autres formes de récolte de témoignages.

7.

Revoir les procédures d'admission pour éviter toute situation discriminante et viser un maximum d'inclusion et de diversité.

AXE 2

DÉFINIR UN CADRE ÉTHIQUE RÉGISSANT LA RELATION PÉDAGOGIQUE ENSEIGNANTES / ÉTUDIANTES

1.

Même si le contexte pédagogique en école d'art semble plus horizontal que dans d'autres formes d'enseignement supérieur et s'il induit une proximité, vécue comme très riche, avec les étudiantes, le rapport de pouvoir entre enseignantes et étudiantes est bien réel! Il est fondamental d'en prendre conscience et de maintenir une certaine distance, y compris dans les activités organisées en dehors de l'école.

2.

Dans l'enseignement artistique, l'engagement est très personnel et l'étudiante peut se sentir plus facilement blessée face aux remarques négatives. Il est important que l'enseignante rappelle le cadre, à savoir que la critique s'adresse à un travail et non à une personne.

3.

Il est conseillé aux enseignantes de contextualiser au maximum leurs contenus d'enseignement, particulièrement ceux présentant des sujets sensibles ou pouvant être perçus comme offensants.

4.

L'utilisation des adresses e-mails professionnelles créées par l'école est vivement encouragée.

5.

Les enseignantes sont encouragées à proposer, au sein de leurs activités pédagogiques, des espaces réguliers de dialogue avec leurs étudiantes.

AXE 3

*FAVORISER L'INCLUSION DES GROUPES SOUS-REPRÉSENTÉS
ET LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS, STÉRÉOTYPES
ET VIOLENCES À TOUS LES NIVEAUX, Y COMPRIS DANS
LES CONTENUS PÉDAGOGIQUES ET ARTISTIQUES*

1.

Promouvoir la représentation des groupes sous-représentés dans les références données en cours et transmettre aux étudiantes des outils pour mieux analyser, identifier et déconstruire certains stéréotypes dans le domaine artistique.

2.

Former l'ensemble des membres du personnel pour éviter, au sein de l'enseignement et des pratiques artistiques, la diffusion de stéréotypes liés à l'origine ethnique, aux convictions religieuses ou philosophiques, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, aux caractéristiques physiques ou encore à l'origine et aux conditions sociales.

3.

Faciliter et encourager l'inclusion et le dialogue à travers la désignation et la formation de personnes « points écoute ».

4.

Désigner une personne « contact genre » pour faciliter la mise en place d'une politique de genre au sein de l'institution.

5.

Encourager l'usage de l'écriture inclusive.

6.

Faciliter l'utilisation du prénom usuel.

DE QUOI PARLE-T-ON?

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, tout ce qui nous conditionne à 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.

HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE¹

Des conduites indésirables, abusives et répétées qui sont fondées sur les « critères protégés » mentionnés plus haut.

1. Décret n°33730 du 12 décembre 2008 : relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, M.B., 13 janvier 2009.

HARCÈLEMENT ²

Une situation dans laquelle un ensemble de gestes, d'actes, de paroles ou d'écrits non désirés et ayant un caractère abusif et répétitif porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique d'une personne et crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant et/ou offensant.

HARCÈLEMENT SEXUEL

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

HARCÈLEMENT MORAL

Un ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'une personne, de mettre en péril ses études ou son travail ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux.

CYBERHARCÈLEMENT

Le cyberharcèlement vise 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.

2. Code pénal, art. 442bis : Quiconque aura harcelé une personne alors qu'il savait ou aurait dû savoir qu'il affecterait gravement par ce comportement la tranquillité de la personne visée, sera puni d'une peine d'emprisonnement de quinze jours à deux ans et d'une amende de cinquante [euros] à trois cents [euros], ou de l'une de ces peines seulement.

SEXISME ³

Le sexisme vise tout geste ou comportement ayant 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.

RACISME / XÉNOPHOBIE ⁴

Idéologie fondée sur la croyance qu'il existe une hiérarchie entre les groupes humains, autrefois appelés « races » ; comportement inspiré par cette idéologie. Manifestation d'hostilité à l'égard des étrangers, de ce qui vient de l'étranger.

CLASSISME

Le classisme désigne toutes les formes de discriminations fondées sur l'appartenance à une classe sociale.

VIOLENCE

On entend par violence, toute situation de fait où une personne est persécutée, menacée ou agressée psychiquement ou physiquement.

VIOLENCE SEXUELLE ⁵

On entend par 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. Un acte peut être commis

3. Loi du 22 mai 2014 tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public, M.B., 24 juillet 2014, art. 2.

4. Loi 30 Juillet 1981 définit le racisme comme :

— Toute distinction directe fondée sur une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, constitue une discrimination directe, sauf dans les hypothèses visées aux articles 8, 10 et 11.
— Toute distinction directe fondée sur la nationalité constitue une discrimination directe, à moins qu'elle ne soit objectivement les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

5. La violence ou l'atteinte à l'intégrité sexuelle d'une personne est définie par l'article 417/7 du code pénal comme : 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. Cette infraction est punie d'un emprisonnement de six mois à cinq ans.

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 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. Il existe différentes formes de violences sexuelles. Les formes principales sont l'attentat à la pudeur et le viol⁶.

OPPRESSION SYSTÉMIQUE

La somme d'effets d'exclusion disproportionnés qui résultent de l'effet conjugué d'attitudes empreintes de préjugés et de stéréotypes, souvent inconscients, et de politiques et pratiques généralement adoptées sans tenir compte des caractéristiques des membres de groupes visés par l'interdiction de la discrimination⁷.

L'oppression systémique vise les inégalités et discriminations produites et reproduites par le système. Et ce, par le biais des stéréotypes et des préjugés. Le caractère systémique signifie qu'il ne s'agit pas d'actes isolés et individuels mais des comportements répétés et structurels. En fait, c'est l'organisation tout entière de la société qui reproduit les inégalités⁸.

Les oppressions systémiques peuvent être à caractère racial, sexiste, validiste ou tout autre caractère discriminatoire.

CONSENTEMENT

Le code pénal, dans son article 417/5 définit le consentement en matière de droit à l'autodétermination sexuelle comme suit :

- Le consentement suppose que celui-ci a été donné librement.
- Le consentement peut être retiré à tout moment avant ou pendant l'acte à caractère sexuel.
- Le consentement ne peut pas être déduit de la simple absence de résistance de la victime.

6. Dans l'article 417/11 du code pénal, 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.

7. Gaz Métropolitain inc. c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 2011 QCCA 1201, par. 47.

8. <https://femmesdedroit.be/informations-juridiques/abecedaire/oppression-systemique/>

- Il n'y a pas de consentement lorsque l'acte à caractère sexuel a été commis en profitant de la situation de vulnérabilité de la victime due notamment à un état de peur, à l'influence d'alcool, de stupéfiant, de substances psychotropes ou de toute autre substance ayant un effet similaire, à une maladie ou à une situation de handicap, altérant le libre arbitre.
- En tout état de cause, il n'y a pas de consentement si l'acte à caractère sexuel résulte d'une menace, de violences physiques ou psychologiques, d'une contrainte, d'une surprise, d'une ruse ou de tout autre comportement punissable.
- En tout état de cause, il n'y a pas de consentement lorsque l'acte à caractère sexuel a été commis au préjudice d'une victime inconsciente ou endormie.

ESPACE SÉCURISANT

Un espace sécurisant (*safe space*) peut se définir comme un environnement dans lequel chacun est à l'aise pour s'exprimer et participer pleinement, sans avoir la crainte d'être attaquée, tournée en ridicule ou de voir son expérience niée⁹. C'est un espace où les personnes se sentent protégées des blessures physiques, émotionnelles et psychologiques¹⁰ vécues. Les espaces sécurisants peuvent être matérialisés par des endroits physiques désignés comme tels, notamment au sein d'un milieu académique ou d'un milieu associatif. Il peut également s'agir d'endroits virtuels comme certains forums de discussion.

RÉSEAU DE SOUTIEN

Toute personne proche (membre de la famille, ami·e, 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·ice 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.

9. Brian Arao et Kristi Clemens, « From Safe Spaces to BraveSpaces: A New Way to Frame Dialogue Around Diversity and Social Justice », dans Lisa M. Landreman, *The Art of Effective Facilitation: Reflections from Social Justice Educators*, New York, Routledge, 2013.

10. Lynn C. Holley et Sue Steiner, « Safe space: Student perspectives on classroom environment », *Journal of Social Work Education, Council on Social Work Education, Inc.*, vol. 41, no 1, 2005.

MICROAGRESSION

Geste ou propos, souvent indélébile et jugé bénin de la part de son auteur, mais qui peut être perçu comme offensant par la personne à qui il s'adresse¹¹.

C'est un acte, une parole, une question qui a l'air d'être ordinaire, banale mais qui est une violence pour la personne subissant une oppression.

La micro-agression n'a pas comme but d'être méchante. Elle peut avoir l'air d'être une blague ou un compliment mais c'est en réalité une insulte ou quelque chose qui blesse la personne

(ex : une personne blanche qui dit à une personne noire « ah tu n'as l'air si noire que ça ! », sous-entendant sans forcément le vouloir qu'être noire est une mauvaise chose.)¹²

PSYCHOPHOBIE

Attitude discriminatoire manifestée à l'égard des personnes neurodivergentes ou des personnes présentant un trouble mental. La psychophobie peut prendre plusieurs formes, du geste inconscient à une hostilité assumée¹¹.

BANCHITÉ/WHITENESS

Désigne l'hégémonie sociale, culturelle et politique blanche à laquelle sont confrontées les minorités ethnoraciales, aussi bien qu'un mode de problématisation des rapports sociaux de race¹³.

Ce concept théorise aussi une position, une place dans la société : il permet de poser une réflexion quant à l'individu blanc comme une construction sociale, exerçant une domination systémique sur les personnes racisées¹².

VALIDISME

C'est la discrimination, l'attitude hostile envers les personnes porteuses d'un handicap¹².

11. vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca

12. jargoncombatif.be

13. Maxime Cervulle, « Dans le blanc de yeux », Paris, Amsterdam, 2013, 212 p. (ISBN 978-2-35480-239-4), p. 72

HOMOPHOBIE

L'homophobie désigne les préjugés, l'aversion, l'hostilité ou les comportements discriminatoires à l'égard de personnes en raison de leur orientation sexuelle (perçue).

Elle peut être subtile, comme des commentaires blessants, l'exclusion ou des microagressions. Parfois, elle est aussi manifeste, par exemple sous la forme de violence verbale ou physique, de discrimination à l'école ou au travail, ou de haine en ligne.

L'homophobie part souvent de l'idée que l'hétérosexualité est la norme et que les autres orientations sont inférieures¹⁴.

TRANSPHOBIE

Sentiment ou manifestation de rejet, de mépris ou de haine envers les personnes ou comportements associés aux transidentités¹⁵.

DÉCOLONIALISME

La théorie décoloniale soutient que la violence économique, politique, culturelle et épistémique inhérente au colonialisme a ancré des systèmes de racisme, de patriarcat et d'extraction économique dans le monde entier. Ces systèmes, affirment-ils, ne font que conforter et reproduire les inégalités existantes. En tant que tels, les processus décoloniaux sont nécessaires pour lutter contre les inégalités à l'international et localement.

PATRIARCAT

On désigne une société patriarcale comme une société dans laquelle le pouvoir et l'autorité appartiennent aux hommes cisgenres. De fait, les hommes cisgenres¹⁷ détiennent un rôle politique, religieux et économique plus élevé que les femmes¹⁸ : c'est un système social de domination masculine¹².

14. unia.be

15. sos-homophobie.org

16. oxfamilibrary.openrepository.com

17. La cisidentité désigne la situation d'une personne dont l'identité de genre correspond au genre qui lui a été assigné à sa naissance.

18. Ce mot est une traduction de « Womxn », un terme utilisé au sein des milieux féministes intersectionnels anglophones. Il est utilisé lorsqu'on veut inclure clairement les femmes cisgenres, les femmes transgenres et les personnes non-binaires. Fxmme se prononce « fem ».



QUE FAIRE ? ➡

QUE FAIRE FACE À UNE SITUATION DE DISCRIMINATION, DE VIOLENCE ET/OU DE HARCÈLEMENT ?

N'hésitez pas à demander conseil et à consulter des personnes en qui vous avez confiance. Une situation n'est pas vécue de la même manière par tout le monde. Nous sommes toutes différentes, y compris dans notre sensibilité et dans notre capacité à fixer des limites.

Si vous êtes témoin d'acte discriminatoire ou d'agression, vous avez le devoir de réagir, de ne pas laisser cet acte ignoré.

- Si vous le pouvez, intervenez pour faire cesser l'acte discriminatoire ou l'agression.
- Proposez votre aide et votre écoute à la/aux victime/s.
- Déposez un signalement/une plainte à l'école.

QUELQUES NOTIONS IMPORTANTES À CONNAÎTRE AVANT D'AGIR

- Confidentialité : toutes les personnes impliquées conservent leur droit au respect de la vie privée et ont l'obligation de respecter la confidentialité de la procédure.

- Anonymat : toutes les alertes liées à une situation de discrimination ou de violence déposées à l'école, anonymement ou non, seront examinées. Cependant, les informations déposées anonymement ne peuvent pas constituer une base recevable pour prendre des mesures disciplinaires. Elles peuvent cependant permettre d'ouvrir une enquête et être à la base de mesures préventives.
- Médiation : la médiation est la première action proposée afin de résoudre un problème au sein de l'établissement. Elle permet en général de résoudre les situations plus rapidement et de réintroduire le dialogue entre des personnes concernées qui n'ont parfois pas conscience de l'étendue de leurs actions.

DIALOGUER

Il nous est apparu que la résolution d'une situation de discrimination et/ou de violence passait souvent par l'ouverture au dialogue. Mettre des mots permet de faire exister les choses au-delà de son ressenti.

Commencer par en parler à ses proches/personnes en qui l'on a confiance peut-être une voie vers la reconstruction. Afin d'ouvrir le dialogue et de ne pas rester face à une situation d'impunité, plusieurs démarches sont possibles.

Parlez directement à la personne concernée par l'acte si vous vous en sentez capable et si vous vous sentez en sécurité. Que vous soyez témoin, victime ou agresseur, si vous avez la sensation que des limites ont été dépassées et si vous vous en sentez capable, vous pouvez en parler directement à la/les personne/s concernée/s. Il arrive que des actes malveillants soient réalisés sans une pleine conscience de l'impact qu'ils pourraient avoir.

Parler avec l'une des actrices mentionnées ne vous empêche en aucun cas de contacter une seconde instance. Plusieurs dialogues peuvent être engagés par rapport à une même situation. Il est parfois utile de se faire accompagner sur différents sujets ou tout simplement par différents niveaux de pouvoir.

Suivant les personnes impliquées dans la plainte, la gravité des faits et les volontés de réparation des plaignantes, les répercussions et sanctions peuvent varier et sortir du cadre de l'école.

Peu importe les parties impliquées, un système de médiation peut être mis en place, encadré par la direction et/ou une membre de la cellule écoute.

PORTER PLAINTE

Si la médiation ne suffit pas, vous pouvez porter plainte. Pendant toute la durée de la procédure, l'étudiante sera protégée et ses démarches n'auront aucune répercussion sur son parcours académique. Sans plainte, aucune procédure ne peut être entamée et aucune sanction ne peut être prise.

- Si l'auteure est une étudiante, les sanctions seront émises par la direction de l'école.
- Si l'auteure est un membre du personnel, les sanctions seront émises par le Pouvoir Organisateur.

EN INTERNE

Des sanctions disciplinaires peuvent être prises :

- Si l'auteure est une étudiante, les sanctions seront émises par la Direction de l'école. Ces sanctions sont les suivantes : rappel à l'ordre, activité d'intérêt général et réparatrice, exclusion d'un cours, non accès à une évaluation, exclusion temporaire ou définitive de l'école.
- Si l'auteure est un membre du personnel, les sanctions seront émises par le Pouvoir Organisateur. Ces sanctions sont prévues par la loi et reprennent : rappel à l'ordre, retenue sur salaire, écartement temporaire ou définitif.

EN EXTERNE

Des sanctions pénales peuvent être prises si une plainte est déposée à la police.



AVEC QUI EN PARLER À ST-LUC BXL ?

CE QUE L'ÉCOLE A MIS EN PLACE DE SPÉCIFIQUE

POINTS ÉCOUTE

Les « points écoute » ont pour mission d'apporter des informations sur les procédures spécifiques et un accompagnement personnalisé, confidentiel et non contraignant à disposition de toute étudiante qui se sent victime de harcèlement, de violences ou de discrimination. S'il revient aux « points écoute » d'orienter au mieux la personne victime, il ne leur revient cependant pas de qualifier des faits ou de juger de leur véracité. Les « points écoute » sont des représentantes de l'école, soit des membres du personnel, soit des étudiantes, mandatées par la direction. Pour mener à bien leurs missions, les « points écoute » bénéficient d'une formation à l'écoute active.

Vous pouvez vous adresser aux « points écoute » via l'adresse du point contact harcèlement ecoute@stluc-esa-bxl.org en indiquant bien votre situation. Vous pouvez également vous adresser personnellement à l'une d'entre elles via leurs adresses mail personnelles ou en allant les trouver directement. Les contacts, présentations et horaires des différents « points écoute » sont disponibles sur les valves électroniques.

POINT CONTACT HARCÈLEMENT (PCH)

Le point contact harcèlement a pour mission d'informer les victimes, témoins, personnes mises en cause, auteurs des législations et services d'aide existants en cas de (cyber)harcèlement, discrimination ou violence sexuelle. Le PCH coordonne également la "cellule écoute". Adèle Pasquier, PCH à St-Luc Bxl :



ecoute@stluc-esa-bxl.org

permanences sans rdv les mardis de 14:00—18:00 au E12

PERSONNE CONTACT GENRE (PCG)

La personne contact genre a pour mission d'assister les établissements dans l'intégration d'une véritable politique de genre, déclinée en trois volets : l'information (notamment via la rédaction d'un rapport diagnostic), la sensibilisation et la mise en réseau sur ces thématiques. Sylvain Brillault (enseignant), PCG à St-Luc Bxl :



s.brillault@stluc-esa-bxl.org

CELLULE SAFEPACT

La cellule anti-harcèlement définit et met en œuvre, en accord avec la direction, la politique de lutte contre toute forme de harcèlement et de discrimination au sein de St-Luc Bxl. Cela implique :

- des actions de sensibilisation et de prévention ;
- la désignation des personnes « points écoute » et le suivi de l'accompagnement mis en place ;
- une réflexion et des propositions pour rendre les procédures existantes les plus inclusives possibles.

La cellule est composée de représentantes de l'école engagées sur base volontaire, des « points écoute », de la personne contact genre et de la psychologue de l'école. Si vous souhaitez contacter la cellule vous pouvez vous adresser à Cécile Dujardin (voir p. 22).

MARCELLE

MARCELLE est un espace pour les étudiante-s confrontée-s au harcèlement, à la violence sexiste, sexuelle et morale, au racisme et à la discrimination durant leurs études. C'est à la fois un accompagnement psychologique de première ligne et un accompagnement juridique permettant de recevoir des conseils sur ce qui est répréhensible et punissable. MARCELLE vous accueille du lundi au jeudi à Ixelles (inscriptions via le site internet). Permanence sans rendez-vous, les 2e et 4e mercredis après-midi du mois au Cube à Saint-Gilles.



espace-marcelle.be

Rue de Hollande 49, 1060 Saint-Gilles

*D'AUTRES PERSONNES PEUVENT VOUS VENIR
EN AIDE AU SEIN DE ST-LUC BXL*

LE SERVICE SOCIAL OU LA PSYCHOLOGUE DE ST-LUC BXL

Cette démarche n'engagera aucune poursuite mais pourrait vous permettre de faciliter une reconstruction personnelle. Les contacts, présentation et horaires de ces deux services sont disponibles sur les valves électronique et dans le Guide de l'étudiante.

LA DIRECTION

Si la situation vous semble nécessiter des sanctions disciplinaires, vous pouvez vous adresser aux directeurices de St-Luc Bxl, ainsi qu'au conseiller académique. Ils pourront ainsi entamer une procédure disciplinaire. Pour le soutien et le suivi des victimes, la direction vous redirigera vers l'une des « points écoute » et/ou vers une instance externe.

Directrice, Septembre Tiberghien :

✎ s.tiberghien@stluc-esa-bxl.org

Directrice adjointe, Cécile Dujardin :

✎ c.dujardin@stluc-esa-bxl.org

Directeur adjoint, Arnaud Salmon :

✎ a.salmon@stluc-esa-bxl.org

Conseiller académique, Philippe Lepinois :

✎ p.lepinois@stluc-esa-bxl.org

LE CONSEIL DES ÉTUDIANTES DE ST-LUC BXL

Par sa fonction de représentation et de défense des intérêts des étudiantes, le Conseil des étudiantes est également une instance qui peut vous soutenir dans vos démarches.

✎ cesl.bxl@gmail.com

CONTACTS UTILES

EN DEHORS DE ST-LUC BXL

1. SERVICES D'URGENCE

»» Police (101)

Si vous avez subi un acte délictuel ou criminel, vous avez la possibilité de porter plainte auprès de la police. C'est grâce à votre plainte qu'une enquête pourra être menée. Vous pouvez porter plainte :

- au commissariat ou dans une antenne durant les heures d'ouverture;
 - en ligne, sous certaines conditions (le délit a eu lieu en Belgique — le ou les auteurice/s des faits sont inconnue/s — il n'a pas été fait usage de violence à mon encontre ou à l'encontre d'autrui — aucune menace n'a été proférée — il n'y a pas de blessées).
- En cas de besoin, vous pouvez aussi contacter la police pour une intervention sur place.

»» Accident/agression/incendie dans toute l'Europe (112 – regroupe Pompiers, ambulances, SAMU, etc.)

»» Centre de prise en charge des violences sexuelles (CPVS) Situations de viols et de violences sexuelles, si la violence

sexuelle a eu lieu il y a moins d'une semaine (et au plus tard dans les 72 heures). Les CPVS regroupent des professionnelles formées pour apporter des soins médicaux, un support psychologique, une enquête médico-légale et si souhaité, un dépôt de plainte.

Rue Haute 320, 1000 Bxl

+32 (0)2 535 45 42



CPVS@stpierre-bru.be

www.violencessexuelles.be



Appelle Alice

Service de transport pour les victimes de violences sexuelles à Bruxelles : les victimes de violences sexuelles, ayant subi une agression de moins de 7 jours, peuvent contacter le numéro unique 02 349 44 22, elle signale qu'elle a besoin d'Alice et l'opérateur en ligne déclenche immédiatement l'envoi d'un taxi banalisé (Société Taxi Vert), conduit par un chauffeur sensibilisé et formé à la problématique. Il prendra en charge la victime à un endroit spécifique et l'amènera au CPVS. Le tout dans les meilleures conditions, gratuitement pour la victime, en tout anonymat et 24h/7j.



+32 (0)2 349 44 22

2. SERVICES D'ÉCOUTE ET DE SOUTIEN

Il vous est possible de vous adresser à différentes instances et associations en fonction du type de soutien souhaité.

2.1 POUR LES SITUATIONS DE DISCRIMINATION, ABUS SEXUELS ET HARCÈLEMENT



Ligne d'écoute violences sexuelles

0800 98 100



Télé Accueil (107)

Service d'écoute gratuit 24h/24 7j/7



Non aux violences

Un endroit sûr pour discuter (gratuitement) avec des psychologues spécialisées sur les questions de violences sexuelles. Les personnes qui font appel à ce chat en ligne bénéficient d'un

soutien psychologique et peuvent également être réorientées (à leur propre rythme) vers une aide supplémentaire.



www.violencessexuelles.be



Services de santé mentale

Ces services proposent des soins en santé mentale pour adultes, enfants et adolescents (consultations psychosociales, psychiatriques, etc.)

+32 (0)2 279 63 40 ou

+32 (0)2 279 63 42



www.reseau-sam.be



Planning Familial ROSA

Situations de discrimination, abus sexuels et harcèlement. Consultations possibles en anglais, néerlandais ou français.

Rue du midi 120, 1000 Bxl

+32 (0)2 546 14 33

planningrosa@fsmbe.be



SOS VIOL

Situations de viols et de violences sexuelles.

Rue Coenraets 23, 1060 Bxl

+32 (0)2 534 36 36



info@sosviol.be

www.sosviol.be



Écoute violences conjugales

Une écoute bienveillante vous permettant de mettre des mots sur des situations de violence.

0800 30 030



www.ecouteviolencesconjugales.be/



Community Help Service (CHS)

Offre un service de soutien et d'information en anglais 24/7.

+32 (0)2 648 40 14



www.chsbelgium.org/



PLAN SACHA

Safe Attitude Contre le Harcèlement et les Agressions

Plan de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, spécialement conçu pour les milieux festifs.



www.plansacha.be

2.2 POUR LES SITUATIONS DE DISCRIMINATION OU DE RACISME

»➡ UNIA

Vous vous sentez discriminée ou vous êtes témoin de discrimination en Belgique? UNIA peut vous expliquer vos droits et vous aider à trouver une solution. UNIA est accessible par téléphone du lundi au vendredi de 9h30 à 13h.

0800 12 800

👉 www.unia.be

»➡ Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Accueil et soutien pour de la médiation et des actions en justice en cas de discrimination sur base du sexe/genre.

Rue Ernest Blérot 1, 1070 Bxl

👉 egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be

www.igvm-iefh.belgium.be

»➡ ADDE asbl

L'Association pour le droit des étrangers (ADDE) assiste les migrantes et leurs proches pour résoudre des questions juridiques et sociales.

+32 (0)2 227 42 42

👉 www.adde.be

»➡ P.L.A.D.E.

Plateforme de lutte pour l'amélioration des droits des étudiantes étrangères.

+32 (0)465 10 63 84

👉 plade2022@gmail.com

linktr.ee/plade

»➡ Genres Pluriels

Genres Pluriels est une association œuvrant au soutien, à la visibilité, à l'amélioration des droits et à la lutte contre les discriminations qui s'exercent à l'encontre des personnes transgenres/aux genres fluides et intersexuées.

+32 (0)487 63 23 43

👉 contact@genrespluriels.be

www.genrespluriels.be

facebook.com/genres.pluriels

»➡ Rainbow House Brussels

La Rainbow House Brussels est une coupole qui accueille différentes associations LGBTQIA+, elle propose notamment des aides pour trouver un chemin vers une assistance juridique, sociale, psychologique ou médicale. La Rainbow House, c'est aussi des événements culturels et un bar où les LGBTQIA+ et leurs amies peuvent recevoir des informations, bénéficier d'un accueil ou simplement se rencontrer.

+32 (0)2 503 59 90

👉 info@rainbowhouse.be

www.rainbowhouse.be

3. APPRENDRE À SE DÉFENDRE

»➡ Garance asbl

Garance est une asbl qui lutte contre les violences de genre au moyen de la prévention primaire : agir avant que les violences surviennent pour que ces violences ne se produisent pas ou n'existent pas, notamment via des stages d'auto-défense féministe.

Rue Royale 55, 1000 Bxl

+32 (0)2 216 61 16

👉 info@garance.be

www.garance.be

»➡ Nous toutes (France)

Formations portant sur des sujets ayant trait aux violences sexistes et sexuelles.

👉 www.noustoutes.org

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Le *Safe Pact* a été composé avec la fonte post-binaire Adelphe Fructidor conçue par Eugénie Bidaut, membre de la collective Bye Bye Binary, qui enseigne la création de caractère à St-Luc Bxl.

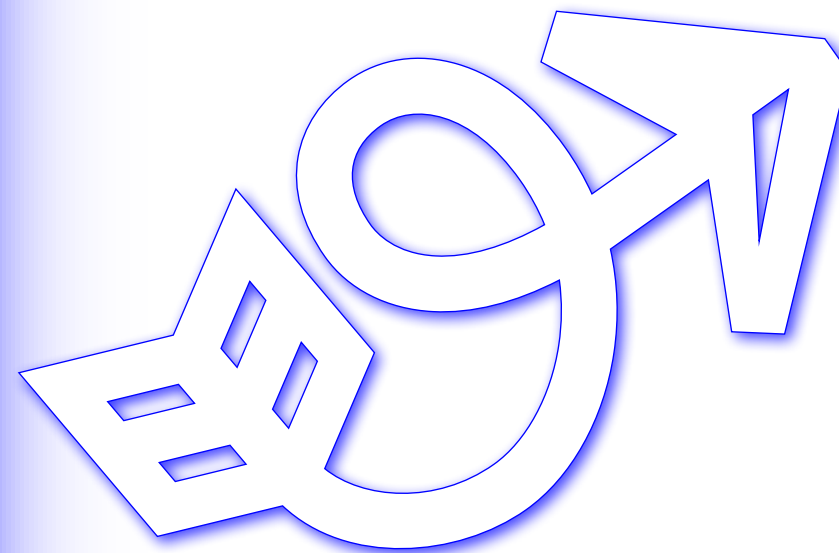
Pour en savoir plus sur Bye Bye Binary
<https://typotheque.byebinary.space/fr>

Site du caractère Adelphe
eugniebidaut.eu/adelphe

Laetitia Dedieu est l'autrice des planches de BD qui illustrent les témoignages et situations problématiques liés au harcèlement et aux discriminations.

Conception graphique : Brush & Laurent Mbaah

Tous droits réservés.



Quatrième édition, septembre 2026.

Éditeur responsable : Septembre Tiberghien, St-Luc Bxl,
 Place Louis Morichar 30, 1060 Bruxelles

QUI CONTACTER ?

