

CODE DE CONDUITE

Pour lutter contre la violence sexiste et la violence fondée sur le genre



Cette charte est une pièce à casser pour une équipe syndicale ou pour une entreprise qui voudrait s'engager de manière forte contre le sexisme et les violences sexistes et sexuelles sur le lieu du travail. Vous pouvez donc l'adapter en fonction de vos réalités de travail.

Nous vous invitons à prendre connaissance de la brochure «Ma collègue subit des violences sexistes ou sexuelles : quel est mon rôle en tant que délégué.e ? » pour adapter cette charte et travailler cette thématique dans votre entreprise.

<https://www.lacsc.be/la-csc/publications/brochures/egalite-hommes-femmes>

Nous représentons....

(A cet endroit du document, vous trouverez un résumé des valeurs de la délégation syndicale ou l'entreprise, auxquelles vous pouvez vous référer immédiatement plus loin dans le texte).

- Dignité pour chaque personne.
- La qualité et sécurité au du travail.
- Droit de participation et droit de participation.
- Égalité et antidiscrimination.
- Tolérance

= VALEURS DE LA CSC

Définition

Le **sexisme** est une discrimination ou un harcèlement fondé sur le sexe et sur une attitude stéréotypée à l'égard des femmes.

La **violence sexiste** désigne la violence dirigée contre une personne en raison de son sexe ou de son identité sexuelle. Cela inclut la violence sexuelle (viol, harcèlement sexuel (voir ci-dessous*), agression sexuelle), violence conjugale, violence transphobe.

Le **harcèlement sexuel** cela peut être des mots, des comportements non verbaux ou physiques dans lesquels l'autre personne est intimidée ou dénigrée, des avances sexuelles non désirées, des demandes de gestes sexuels, des agressions sexuelles comme des viols.

La **discrimination** c'est une différence, une restriction ou une préférence qui porte atteinte à l'égalité entre les personnes.

Objet du code de conduite

Le but de ce code de conduite est de garantir l'intégrité physique et mentale et la dignité des travailleurs.euses de l'entreprise, ainsi que des personnes avec lesquelles (les employé.e.s de) l'entreprise entrent en contact.

L'équipe syndicale / les équipes syndicales / l'entreprise souhaite(nt) condamner toutes les formes de violence fondée sur le genre, le sexisme, le harcèlement sexuel et la discrimination fondée sur le genre.

Champ d'application du code de conduite

Le code de conduite s'applique à tous les travailleurs.euses, membres de la direction, client.e.s et sous-traitants de l'entreprise.

Principes de base : ce qui peut (ne peut pas) être fait ?

- Les travailleurs.euses doivent se sentir et être en sécurité au sein de l'entreprise et veillent également à ce que les autres puissent se sentir en sécurité.
- Le respect est la base de l'interaction entre les travailleurs.euses au sein de l'entreprise.
- Les travailleurs.euses ne s'imposent pas dans la vie privée des autres, tant à l'interne qu'à l'externe.
- Les travailleurs.euses doivent s'abstenir de toute forme de violence et de sexisme liés au genre, tels que:
 - Allusions sexuelles
 - Comportement et agressivité transfrontaliers
 - Remarques dédaigneuses / humour sexiste
 - Comportement discriminatoire
 - Abus de pouvoir
- Lorsque ce type de violence sexiste ou sexuelle ont lieu, chacun.e est tenu.e d'y réagir immédiatement.
Quelques exemples qui méritent une réaction : envoi de sms déplacés à une collègue, allusions sur le physique des collègues, rentrer dans la « bulle » d'une collègue sans son consentement (lui imposer un baiser, un massage, ...).

L'entreprise/l'équipe syndicale s'engage à sensibiliser son/le personnel à la violence sexiste et au sexisme et à traiter confidentiellement les plaintes et les plaintes à cet égard.

Plaintes

Les employé.e.s peuvent aviser la délégation syndicale, la personne de confiance ou l'employeur.euse en cas de violation du code de conduite. La procédure qui s'en suivra devra toujours se faire avec l'accord de la victime.

En cas de violence conjugale, l'entreprise/l'équipe syndicale, s'engage à mettre tout en œuvre dans la plus grande discrétion et le respect de la collègue victime de violence, pour que celle-ci puisse conserver son emploi et le réaliser dans les conditions de sécurité optimales. En fonction de la demande de la collègue et dans la mesure des possibilités, des adaptations organisationnelles pourront être imaginées pour renforcer cette sécurité et permettre des démarches juridiques ou autres.

Évaluation

Au moins une fois par an, un rapport est soumis au Comité des plaintes relatives à la violence fondée sur le sexe et au sexisme du CE. Sur la base de ce rapport, d'éventuels plans d'action peuvent être élaborés.

