

**Congrès statutaire FGTB**  
**2 et 3 juin**

**Code de conduite de la FGTB sur la tolérance zéro envers la violence, le harcèlement sexuel et le sexisme, à ajouter aux statuts de la FGTB**

A la demande du Bureau fédéral des femmes du 22/2/22, une note a été soumise afin qu'un code de conduite soit ajouté en annexe aux statuts de la FGTB.

Vous trouverez ci-joint la proposition de modification des statuts en vue de l'ajout d'un code de conduite de la FGTB sur la tolérance zéro envers la violence, le harcèlement sexuel et le sexisme.

En effet, la FGTB ne tolère ni idées, ni comportements sexistes. Les statuts de la FGTB y font référence à l'article 44ter. Dans le cadre de son engagement permanent à créer un environnement de travail exempt de harcèlement sexuel, de sexisme et de violence sexuelle, la FGTB souhaite ajouter un code de conduite à ses statuts.

- Le texte s'appuie sur de bons exemples, à savoir le code de conduite de la CES et le code d'éthique de l'IFSII.
- Le texte fixe les principes.

Dans un premier temps, nous souhaitons limiter ce code de conduite aux principes généraux, structurés selon l'objectif, le champ d'application, les comportements attendus et interdits, avec une référence à la législation existante comme la loi 'bien-être'.

Dans un deuxième temps, nous développerons un point de contact et élaborerons une procédure clients et des mesures de sanction bien structurées (dans les 6 prochains mois). Nous souhaitons que les procédures concernant le traitement des plaintes et l'imposition de sanctions soient transparentes et uniformes dans tous les instances et composantes de la FGTB.

Une campagne FGTB devra ensuite veiller à ce que ce code de conduite et les procédures de sanction soient largement connues et soutenues au sein de notre organisation.

Ce point sera suivi par la Commission de suivi.

## **Proposition de code de conduite de la FGTB sur la tolérance zéro envers la violence, le harcèlement sexuel et le sexisme**

La FGTB ne tolère ni idées, ni comportements sexistes.

Les statuts de la FGTB y font référence à l'article 44ter :

« Il n'y a pas de place à la FGTB pour les idées et les comportements racistes, sexistes, xénophobes ou fascistes. L'affiliation à la FGTB est incompatible avec le militantisme ou l'adhésion à des partis et des mouvements d'extrême droite. »

La FGTB ne tolère donc aucune forme de violence ou de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel et le sexisme.

La violence et le harcèlement dans le monde du travail privent les personnes de leur dignité et sont incompatibles avec un travail décent. Elle constitue une menace pour l'égalité entre les hommes et les femmes, pour l'égalité des chances et pour un environnement de travail sûr, sain, inclusif et productif.

La violence, le harcèlement et le harcèlement sexuel sont contraires aux valeurs de notre syndicat et peuvent empêcher les individus, en particulier les femmes et les LGBTQI+, de participer et de progresser dans le travail syndical.

Dans le cadre de notre engagement permanent à créer des environnements de travail exempts de violence physique et psychologique, de harcèlement et de harcèlement sexuel, la FGTB a adopté la politique et la procédure suivantes en ce qui concerne toutes ses réunions, actions, événements et manifestations.

### **Objectif**

L'objectif ultime de cette politique est de prévenir la violence, le harcèlement et les comportements sexuels non désirés.

La FGTB s'engage à organiser des événements et d'autres activités auxquels chacun peut participer dans un environnement inclusif, respectueux et sûr. Tous les membres, militants et travailleurs au sein de la FGTB présents aux réunions, actions, événements et manifestations sont tenus de respecter ce code de conduite.

### **Champ d'application**

Le code de conduite de la FGTB s'applique à toutes les réunions, événements et activités, manifestations, y compris toutes les réunions d'instances, et de composantes, de groupes de travail, de commissions, les conférences, les réceptions, les réunions avec des experts, les formations, les workshops, les événements sociaux et tous les autres types d'événements - en présentiel et en ligne - organisés ou soutenus en tout ou en partie par la FGTB, où qu'ils aient lieu. Le code de conduite s'applique à toute personne qui participe à l'un des événements ou à l'une des activités de la FGTB.

### **Comportement attendu**

La FGTB attend de ses affiliés qui participent à ses activités et événements qu'ils défendent ses valeurs syndicales et s'engagent à créer un environnement exempt de violence, de harcèlement et de harcèlement sexuel.

Des concepts tels que le consentement et le harcèlement doivent être clairs pour toutes et tous.

Le consentement (ou l'autorisation) d'une personne est une situation où chacun.e des participant.e.s consent à une situation donnée. Chaque personne consentante doit savoir exactement à quoi elle consent, libre de toute pression extérieure. Il doit être explicite. Le consentement peut être retiré à tout moment puisqu'il peut changer au cours d'un moment, d'une rencontre ou d'une situation.

Le non-respect du consentement ou de l'autorisation équivaut à du harcèlement.

### **Comportement interdit**

Le harcèlement est un comportement inacceptable de la part d'une ou plusieurs personnes et peut prendre de nombreuses formes différentes, dont certaines sont plus faciles à reconnaître que d'autres. Il peut s'agir d'une série de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, isolés ou répétés, qui visent, causent ou sont susceptibles de causer un préjudice physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le sexe.

Le harcèlement fondé sur le sexe, l'identité sexuelle, l'orientation sexuelle, la capacité physique, l'apparence physique, l'ethnie, la race, l'origine, l'âge, la religion, la classe sociale ou tout autre critère protégé par la législation antidiscrimination, dans le respect de l'article 44ter des statuts de la FGTB est inacceptable.

Le harcèlement sexuel est une forme particulière de harcèlement. Il désigne tout comportement non désiré de nature sexuelle. Ces comportements peuvent être de nature verbale, non verbale ou physique, y compris les communications écrites et électroniques, et peuvent se produire entre des personnes de sexe différent ou de même sexe. Il peut s'agir, par exemple, d'un contact physique non désiré, de textes ou d'images suggestifs, de commentaires ou de propositions sexuels non désirés.

Le harcèlement n'est pas toléré au sein de la FGTB et sera sanctionnée selon une procédure stricte et transparente.

### **Le sexisme et les violences sexuelles sont des infractions pénales en Belgique**

La législation existante en la matière :

#### Sur le sexisme

La loi sur le sexisme du 3 août 2014 ne s'applique pas seulement aux comportements sexuels non désirés dans les lieux publics, mais aussi sur le lieu de travail et dans les réseaux sociaux.

#### Sur la violence sexiste et la violence sexuelle

La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs dans leur travail définit et sanctionne le harcèlement sexuel au travail.

La loi du 10 mai 2007 relative à la lutte contre la discrimination entre les femmes et les hommes interdit la discrimination directe et indirecte fondée sur le sexe.

Dans une phase ultérieure, on s'attèlera à l'élaboration d'un point de contact et de procédures bien étayées sur le plan juridique.

Ce point sera suivi par la Commission de suivi.