

CHARTRE D'ENGAGEMENT ET D'ACTIONS CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES DANS LE CADRE DE L'EXERCICE DES FONCTIONS POLITIQUES DES ÉLU·ES.

HISTORIQUE ET CONTEXTE

Le mouvement #MeToo en Belgique a contribué à une prise de conscience du grand public sur la question du harcèlement sexuel et des violences de genre, tout en stimulant des réformes politiques, juridiques, et culturelles au sein de la société. Dans son sillon, le #MeTooPolitique a révélé de nombreux vides juridiques et structurels dans l'encadrement de la fonction des élu·es. Ces révélations ont également mis en lumière les dynamiques de pouvoir inhérentes au monde politique, où les relations hiérarchiques et l'exposition publique peuvent favoriser des comportements inappropriés ou abusifs.

A l'automne 2024, en vue du renouvellement du conseil communal et sous l'impulsion de l'échevine Sihame Haddioui en charge de l'égalité des chances et des genres, le Collège et le Conseil Communal de Schaerbeek ont décidé de lancer un processus participatif visant à créer une charte contre les violences sexistes et sexuelles à l'attention des mandataires politiques locaux. Cette charte, composée de **10 engagements** clairs, articulée en trois volets : identifier, prévenir et réagir. Elle fait partie intégrante du Règlement de travail, du Règlement d'ordre intérieur ainsi que du Code de déontologie tel que prévu par l'article 80 quater de la Nouvelle loi communale. Son périmètre s'étend sur l'ensemble des élu·es.

Ce présent document a été voté à la séance du conseil communal du 20 novembre 2024.

IDENTIFIER

Plusieurs situations de violences peuvent être détectées par la personne qui en est victime ou par les témoins. Il n'est pas toujours aisé de se rendre compte qu'on est témoin de comportements inappropriés, voire de formes de violences sexistes ou sexuelles.

Cette liste *non-exhaustive*, ci-dessous, vise à faciliter la détection de ces comportements ou violences sexistes et sexuelles. Une liste plus exhaustive est disponible en Annexe 3 de cette charte.

Identifier les comportements sexistes :

- Les remarques ou blagues sexistes véhiculant un sexisme souvent qualifié d'ordinaire;
- Les interpellations familières et rabaisantes (par exemple : s'adresser à une personne en utilisant des termes tels que « ma petite », « ma mignonne », « mon beau », « ma belle », « ma chérie », etc.) ;
- Les compliments de type sexisme ordinaire portant sur l'apparence physique d'un·e collègue (exemples : remarques appuyées sur la tenue ou la coiffure, de manière répétée) ;
- Le sexisme bienveillant (exemple : valoriser un·e responsable en vantant uniquement des qualités attachées à des stéréotypes de genre, telles que le sens de l'écoute, la sensibilité, la minutie, etc.) ;
- Les remarques ou attitudes sexistes liées à la maternité, aux charges familiales, ou aux congés parentaux (par exemple : questions intrusives sur le projet familial, stéréotypes sur la disponibilité ou la compétence professionnelle après un congé maternité, ou difficultés d'accès aux aménagements tels que les crèches).

Identifier les violences sexuelles et/ou morales :

- Des regards insistants, des avances répétitives, des remarques détournées, des commentaires grossiers, des invitations pressantes ou gênantes, des gestes déplacés ;
- Des messages en ligne dégradants (photos/messages non désirés à caractère sexuel, slutshaming, etc.) ;
- Les critiques incessantes, sarcasmes répétés, brimades, humiliations, dévalorisation d'une personne ou de son travail ;
- Les propos calomnieux, insultes, menaces ;
- La mise en place de conditions de travail dégradantes avec le refus de toute communication ;
- L'intimidation et l'instauration d'un climat de menace et de peur au sein de la relation de travail, ainsi que l'instauration d'une peur des représailles ;
- Toute demande de caresses, de baisers, ou d'autres actions imposant à une personne de dévoiler, toucher, évoquer certaines parties intimes de son corps ou de prendre des positions suggestives ;
- L'imposition d'un acte de nature sexuelle à une personne, en contrepartie soit d'un avantage, soit de l'assurance d'éviter une situation dommageable (forme de chantage sexuel) : il peut agir par jeu, dans le but d'humilier la victime ou encore de la pousser à l'abandon de ses fonctions / son mandat.

Pour rappel, le harcèlement sexuel se définit comme un ensemble de gestes, d'attitudes et de paroles ayant une connotation sexuelle susceptibles de porter atteinte à la dignité et à l'intégrité, morale, physique ou les deux, d'une personne, faisant de celle-ci une victime.

Le cumul, la multiplication et la répétition de comportements et propos sexistes peuvent constituer des formes de harcèlement sexuel, souvent exercées par un·e auteur·ice à l'encontre d'une victime (souvent une femme ou une personne sexisée). Ces violences sexistes s'entremêlent fréquemment avec d'autres formes de discriminations : racistes, LGBTQIA+phobes, de classe, validistes, etc. Il est essentiel de conscientiser ces imbrications pour mieux comprendre et combattre leur impact systémique.

PRÉVENIR

1. Prendre toutes les dispositions nécessaires pour prévenir les agissements sexistes

Cet engagement se traduit notamment par :

- La mise en place d'outils de prévention, repris au point 2 ci-dessous ;
- La mise en place d'une procédure de prise en charge des violences sexistes et sexuelles¹ ;
- La possibilité pour tous les membres du conseil communal, du collègue ou membres de l'administration de signaler les propos ou comportements sexistes d'un·e élu·e via un formulaire de signalement² ;
- Une politique de tolérance zéro à l'égard de tout propos ou comportements sexistes (en ce compris, sous forme de blague ou "d'humour") ;
- Une réponse systématique en cas de témoignage ou de signalement ;
- Une information sur l'ensemble des outils et procédures, disponibles pour l'ensemble des conseillers communaux dans l'intranet de la Commune de Schaerbeek ;
- L'intégration du contenu de cette présente Charte dans le Règlement d'ordre intérieur ainsi que dans le règlement de travail.

2. Mettre en place des outils de prévention clairs et transparents

Cet engagement se traduit par :

- Le suivi de modules de formation sur les questions des violences sexistes et sexuelles en politique par l'ensemble des conseillers et conseillères communales, avec publicité des noms des personnes ayant participé au processus, dans le respect des normes RGPD ;
- Des modules de formation dédiés et obligatoires pour les fonctionnaires (en ce compris le personnel des cabinets) ;
- Un affichage des personnes ressources, des engagements et de la procédure au sein de l'hôtel communal (couloirs, toilettes, abords d'ascenseurs, etc.), de la salle du collègue, et de la salle du Conseil Communal ;

¹ Annexe 2 : "Procédure de prise en charge des violences sexistes et sexuelles"

² Annexe 1a/1b : Fiche de signalements de comportements sexistes ou de violences sexuelles

- Une campagne de sensibilisation interne sur les violences sexistes et sexuelles (VSS) ainsi que sur les procédures de la commune, et une diffusion des engagements pris par la Commune ;
- L'engagement individuel et collectif de l'ensemble des membres du conseil communal contre les violences sexistes, sexuelles, le harcèlement et la discrimination en politique, par le vote de cette présente Charte.

3. Informer par tous les moyens les membres du conseil communal, du collège et de l'administration des procédures et dispositifs existants

Cet engagement se traduit entre autres par :

- Une campagne d'affichage au sein de l'hôtel communal avec des exemples clairs de ce qui n'est pas permis (par exemple, sur le modèle : "T'as pas remis cette jupe qui met ton corps en avant ?" C'est déjà du sexisme) ;
- Un affichage accessible (physique ou via l'intranet) du processus de prise en charge pour les victimes et les témoins de violences sexistes et sexuelles qui souhaitent saisir les organes compétents concernant les violences dont elles sont victimes ou témoins ;
- La mise à disposition d'un "pack d'entrée" destiné aux élu·es, comprenant la présente Charte, le règlement d'ordre intérieur, le code d'éthique et de déontologie, ainsi que tout autre outil estimé nécessaire.

4. L'engagement individuel de chaque mandataire nouvellement élu·e

Cet engagement se traduit entre autres par :

- La signature et l'engagement public de cette présente Charte au moment de l'entrée en fonction des nouveaux élu·es.

5. Intégrer la présente Charte dans le règlement d'ordre intérieur et le règlement du travail

RÉAGIR

6. Réagir et tout mettre en œuvre pour faire cesser tout propos ou comportement sexiste

Cet engagement se traduit notamment, et en fonction du contexte, par :

- Un principe de "toutes et tous responsables", afin d'être des acteurs et actrices actifs-ves de changement, dans le respect des modalités reprises en Annexe 2 ;
- Une expression claire vis-à-vis de l'auteur.ice du comportement, en rappelant la tolérance zéro ;
- Un suivi et un accompagnement de la personne victime de l'acte de violence sexiste ou sexuelle ;
- Un accusé de réception et une réaction proportionnée et concertée, systématique pour tout signalement (via l'Annexe 1a/1b, via le secrétaire communal, via la Commission d'éthique et de déontologie, le ou la bourgmestre ou la cellule d'écoute) ;

7. Mettre en place des outils de prise en charge, clairs et transparents

Cet engagement se traduit notamment, et en fonction du contexte, par :

- La mise en place d'une procédure de prise en charge des violences sexistes et sexuelles identifiant les intervenants de la chaîne :
 - o Secrétaire communal ;
 - o Commission d'éthique et de déontologie ;
 - o Cellule d'écoute
 - o Bourgmestre ;
 - o Collège des Bourgmestre et échevin·es ;
- La définition des rôles et des missions de chacun·es de ces intervenant·es repris dans l'annexe 2³;
- La garantie de confidentialité à chacune des étapes ;

8. Mettre en place une procédure d'objectivation et de suivi

Cet engagement se traduit notamment, et en fonction du contexte, par :

- La création d'un canal de signalisation interne :
 - o Les fiches de signalement "victime" ou "témoin" d'agissement sexistes ou sexuels pour les personnes qui en sont victimes ou témoin (Annexe 1a et 1b) ;
 - o Les témoignages, même anonymes, comme porte d'entrée informelle ;
- La création d'un canal de signalisation externe :
 - o via le Gouvernement bruxellois, comme le permet l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale exécutant l'article 82 de la Nouvelle loi communale, du 28 mars 2024.

9. Un cap clair et des principes directeurs solides

Cet engagement se traduit notamment par :

- Des principes directeurs justes, rigoureux et respectueux des droits de toutes les parties impliquées :
 - o Proportionnalité en fonction de la gravité : *pour adapter les réponses à la gravité des faits* ;
 - o Impartialité et autonomie : *pour garantir à chacun·e une procédure juste et respectueuse du droit de chacun·e* ;

³ Annexe 2 : "Procédure de prise en charge des violences sexistes et sexuelles"

- o Archivage des informations : *pour faciliter la détection de faits répétitifs visant la même personne* ;
- o Transparence : *documenter toutes actions sur le modèle “je fais ce qu’écris et j’écris ce que je fais”* ;
- o Clarté et accessibilité des informations ;
- o Confidentialité ;
- o Responsabilité partagée entre plusieurs acteurs : *la multiplicité des intervenant·es, qui doit par ailleurs être assortie de missions individuelles claires pour chacun·e, pour éviter l’effet “plein pouvoir” à un opérateur unique.*
- Présentation récurrente (par exemple tous les deux ans) d’un rapport émanant de la Commission d’éthique et de déontologie, reprenant les formations, actions ou autres éléments entrepris dans le cadre de l’éradication des violences sexistes et sexuelles ;
- Une évaluation récurrente des dispositifs mis en place ;

10. Libérer la parole et l’écoute

Cet engagement se traduit notamment par :

- La création et le renforcement d’un climat où les victimes et les témoins de comportements inappropriés se sentent en confiance pour signaler les faits.
- Un canal de signalement confidentiel et accessible⁴ ;
- Une cellule d’écoute indépendante et impartiale⁵;
- Un respect de la confidentialité des informations fournies par les victimes ou les témoins, tout au long du processus ;

Les élu·es s’engagent à renouveler régulièrement leur engagement en faveur de cette charte, à réévaluer les mesures en place et à les améliorer au besoin, dans le but de garantir un environnement de confiance, de respect mutuel et de sécurité pour tous.

ANNEXES

- **Fiche de signalement victime**
- **Fiche de signalisation témoin**
- **Procédure**
- **Définitions**

⁴ Annexe 1a/1b : Fiche de signalements de comportements sexistes ou de violences sexuelles

⁵ Se référer à l’Annexe 2 : “Procédure de prise en charge des violences sexistes et sexuelles”