

Charte sur la prise en compte effective du principe d'égalité de genre dans nos pratiques professionnelles.

1. Nous prônons le principe de base : « L'égalité des femmes et des hommes constitue un droit fondamental »

Nous nous inspirons de :

- La charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale (2006) :
« L'égalité des femmes et des hommes constitue un droit fondamental pour tous et une valeur essentielle à toute démocratie. Elle requiert, pour s'accomplir, non seulement sa reconnaissance juridique, mais aussi son application effective dans toutes les sphères de la vie : politique, économique, sociale et culturelle. »¹
- L'article 10 de la Constitution belge
« Il n'y a dans l'État aucune distinction d'ordres.
Les Belges sont égaux devant la loi ; seuls ils sont admissibles aux emplois civils et militaires, sauf les exceptions qui peuvent être établies par une loi pour des cas particuliers.
L'égalité des femmes et des hommes est garantie. »²
- L'article 11 de la Constitution belge
« La jouissance des droits et libertés reconnus aux Belges doit être assurée sans discrimination. A cette fin, la loi et le décret garantissent notamment les droits et libertés des minorités idéologiques et philosophiques. »³

Le « genre » est défini comme : *Le genre est une construction socio-culturelle se présentant comme une ligne dont les extrémités sont censées représenter le masculin et le féminin. Chaque société et chaque culture définit ce qu'elle entend par le genre et y attribue généralement toutes une série de rôles sociaux (les hommes font ceci, les femmes font cela...). L'identité de genre est donc propre à chaque individu et n'est pas une donnée biologique comme le sexe (male/femelle/intersexué-e).*

2. Nous intégrons la prise en compte effective du principe d'égalité de genre

2.1. Dans toutes les activités de l'organisation⁴

L'intégration de ce principe est opérationnalisée avec et auprès de :

- Nos publics, dans nos activités de formation, nos publications, nos outils pédagogiques, nos événements ouverts (conférence, webinaire, etc.), nos outils de communication ;
- Nos volontaires, dans nos groupes d'animation ;
- Nos partenaires en Belgique (société civile, groupes de travail) ou dans d'autres pays ;
- En interne et auprès de nos bailleurs, dans la construction de nos programmes, de nos dossiers

¹ Accessible au lien suivant : https://www.ccre.org/docs/charte_egalite_fr.pdf

² Accessible au lien suivant : http://www.senate.be/doc/const_fr.html

³ Accessible au lien suivant : http://www.senate.be/doc/const_fr.html

⁴ Pour la mise en œuvre concrète, voir le document « Prise en compte effective du principe d'égalité femmes-hommes dans toutes les activités de l'organisation – Note évolutive »

d'agrément, de nos plans d'action et dans notre rapportage fermé (rapports narratifs DGD, rapport d'activité) ;

- Dans notre stratégie de plaidoyer auprès d'acteur-ric-e-s politiques ou médiatiques.

Nous prenons également en compte les réalités différenciées femmes-hommes quand cela s'avère pertinent (cf. note de procédure).

2.2. Dans notre politique de gestion des ressources humaines

Et ce à tous les niveaux de notre institution :

- ✓ Nous veillons à assurer une représentation des femmes aux postes de décision/direction, y compris au sein des instances décisionnelles (Conseil d'administration et Assemblée générale).
- ✓ Nous sommes attentif-ves à la composition de l'emploi femmes-hommes et veillons, dans la mesure du possible, à assurer une parité ;
- ✓ Nous déléguons un-e membre du personnel comme référent-e genre et ce afin de faciliter par toutes et tous la prise en compte effective du principe d'égalité femmes-hommes dans les activités proposées par l'organisation (autre autres, mais pas exclusivement : mener une démarche pro-active de formation continuée en genre pour l'ensemble des collaborateur-ric-e-s ; animer un sous-groupe de travail « Genre » ; être une personne de référence pour les questions des permanent-e-s relatives à la mise en œuvre des activités) ;
- ✓ Nous rappelons que les questions ou problèmes relatifs aux relations interpersonnelles dans l'organisation doivent être rapportés à la personne de confiance, qui est distincte du/de la référent-e genre.

Et ce, dans le but d'assurer pour chacune et chacun l'évolution dans un climat libre de discriminations fondées sur le genre, tant au sein de l'organisation que dans nos relations avec toute partie prenante.

Cette charte est un point de départ. Nous renvoyons les collaborateur-ric-es, les permanent-es et les volontaires aux documents suivants :

- [Convention collective de travail sur l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins.](#)
- Note de procédure [« Prise en compte effective du principe d'égalité femmes-hommes dans toutes les activités de l'organisation – Note évolutive »](#)
- Note de procédure [« écriture inclusive »](#)
- [Charte genre sectorielle signée](#)

Pour la note,
Martin Dieu, responsable communication
Claire Mathot, responsable pédagogie et genre