

CHARTRE GENRE A LAQUELLE ADHERE FRERES DES HOMMES

Un socle commun pour les organisations de la société civile
et acteurs institutionnels belges



Charte Genre

Un socle commun pour les organisations de la société civile et acteurs institutionnels belges

Toute organisation de la société civile (OSC) ou acteur institutionnel (AI) qui ratifie la charte Genre s'engage à soutenir un élan positif dans son organisation autour de l'égalité de genre et à mettre en place les actions nécessaires pour que les intentions se matérialisent.

1. Contexte et définition du concept

Depuis l'adoption de la déclaration universelle de droits humains à la mise en place des ODD, l'égalité en droits entre hommes et femmes est devenue une norme internationale. Le texte le plus abouti en la matière est la CEDEF qui a à ce jour été ratifiée par 185 pays dans le monde dont la Belgique. En la ratifiant, chaque gouvernement s'engage à inscrire dans le droit national le principe d'égalité homme-femme. L'engagement porte aussi sur la mise en place de mécanismes et d'instruments de lutte contre les discriminations à l'égard des femmes, qu'elles soient politiques, sociales, économiques ou culturelles. L'égalité entre hommes et femmes, l'égalité de genre s'est également traduite en objectif précis tant dans les ODD que dans la politique de coopération au développement belge car bien que des avancées considérables aient pu être engrangées, l'égalité entre hommes et femmes ainsi que la fin des discriminations fondées sur le genre sont loin d'être atteintes.

Les législations en vigueur en Belgique ont été systématiquement mises en note de bas de page du présent document. Les réglementations existantes sont insuffisamment connues et respectées. Il est important de les mettre en application.

Afin de clarifier ce que nous entendons par genre, voici la définition que le présent document adopte :

Alors que la notion de sexe se réfère aux différences biologiques entre les femmes et les hommes, le concept de genre renvoie à la manière dont la société attribue aux hommes et aux femmes des rôles et des statuts différenciés, avec, le plus souvent, une appréciation négative associée aux rôles féminins. Ces statuts différenciés varient dans le temps et l'espace; ils sont déterminés par les normes sociales, politiques, historiques, culturelles et religieuses. En dissociant intellectuellement le culturel et le biologique, le concept de genre interroge les clichés liés au sexe.

Le concept de genre a une double dimension : il interroge la manière dont chacun et chacune peut construire son identité, aussi bien à travers son éducation que son orientation sexuelle (hétérosexuelle, homosexuelle, etc.). Les discriminations liées à l'orientation sexuelle sont elles aussi à considérer lorsqu'on interroge le concept de genre¹. Le concept de genre renvoie aussi

¹ Les définitions reprises ci-dessus se basent sur la note stratégique adoptée en 2015 sur le genre dans la coopération au développement : <https://diplomatie.belgium.be/sites/default/files/downloads/Le-genre-dans-la-Cooperation-belge-au-developpement.pdf>

à une deuxième dimension complémentaire : 'le genre est une façon primaire de signifier des relations de pouvoir'².

L'égalité de genre signifie dès lors que les droits, les responsabilités de chacun.e ainsi que les possibilités qui lui sont offertes ne dépendront pas du fait d'être né.e de l'un ou de l'autre sexe. Atteindre l'égalité de genre signifie (...) qu'ils.elles bénéficient des mêmes valeurs et des mêmes choix et opportunités dans la société³. Il s'agit donc bien de parvenir à l'égalité de droits.

Cette considération inclut alors les minorités telles que les personnes LGBTQTI (lesbiennes, gays, bisexuelles, queer, transgenres, intersexuées)⁴. Cela signifie également que les identités sexuelles ne peuvent se résumer à la seule différenciation hommes/femmes mais qu'il existe aussi une variété d'identités sexuelles⁵.

2. La Charte Genre en 8 points

En signant la charte, une OSC ou un AI met en place les mesures nécessaires dans sa structure et son fonctionnement pour :

2.1. Dans sa vision-mission, intégrer pleinement la lutte pour l'égalité de genre à la mission globale de lutte contre la pauvreté et les inégalités

Atteindre l'égalité entre hommes et femmes, ainsi que pour les personnes LGTBQI reste un défi de taille dans le monde. Les OSC et AI luttent contre toutes formes d'injustices et de discriminations en vue d'un monde plus juste et solidaire. Les inégalités de genre sont une des injustices sur laquelle le secteur peut lutter davantage. Dans cette recherche de plus d'égalité, il s'agit également de tenir compte de l'intersectionnalité (situation de personnes subissant simultanément plusieurs formes de domination ou de discrimination dans une société). **Ceci devrait être réaffirmé et traduit dans tout document de vision-mission de l'OSC et AI en y incluant le cadre stratégique ainsi que les documents qui en découlent tant dans l'organisation interne que dans les activités.**

² Joan W. Scott, 'Gender : A useful category of historical analysis', 1986 in The American Historical Review, vol 91, n° 5, décembre 1986, pp. 1053 à 1075.

³ <http://www.genreenaction.net/Questions-et-reponses-sur-les-rapports-de-genre.html>.

⁴ Les définitions reprises ci-dessus se basent sur la note stratégique adoptée en 2015 sur le genre dans la coopération au développement : <https://diplomatie.belgium.be/sites/default/files/downloads/Le-genre-dans-la-Cooperation-belge-au-developpement.pdf>

⁵ Pour plus d'informations, l'ONG francophone Le Monde Selon les Femmes a développé une expertise et des outils depuis 25 ans adaptés à la coopération au développement. Voir www.mondefemmes.be

2.2. Promouvoir une représentation équilibrée des femmes, des hommes et des personnes transgenres et intersexuées⁶ dans ses instances de décision et de gouvernance (CA et autres instances) en ayant *ad minimum* une représentation d'1/3 de personnes du même sexe dans ces organes⁷

Malgré de constantes améliorations, les femmes ainsi que les personnes transgenres et intersexuées sont encore sous-représentées dans les instances de décision des OSC/AI. **L'OSC et l'AI doivent tendre vers une représentativité proportionnelle.**

L'organisation prend les mesures nécessaires pour s'assurer que **ses instances soient composées au maximum de deux tiers de membres du même sexe** et ce, en vue d'accroître la représentativité de la société dans les organisations et des processus de prise de décision plus égalitaires. Cela demande aussi dans les cas d'instances de décision incluant des volontaires de chercher des mesures spécifiques pour favoriser la participation des femmes à ces instances.

Comme partout ailleurs dans la société, le constat de manque de représentativité des femmes est encore plus flagrant dans les comités de direction. **La parité est donc à encourager dans les fonctions de directions, les présidences et les équipes de l'OSC ou l'AI⁸.**

2.3. Développer une double approche : transversale (« gendermainstreaming »)⁹ et spécifique pour le genre dans tous les aspects

L'approche transversale et l'approche spécifique sont deux démarches complémentaires à mener au sein des organisations. Les OSC et les acteurs institutionnels s'engagent à mettre en place des actions sur les deux niveaux.

⁶ La loi du 25 juin 2017 facilite en Belgique le changement à l'état civil du sexe d'une personne. Il n'existe pas encore de reconnaissance d'un troisième sexe qu'il soit intersexué ou transgenre. Plusieurs OSC ont commencé dans les formulaires d'inscription à intégrer la possibilité de ne pas limiter son sexe seulement au sexe féminin et masculin en proposant la catégorie « autre ». Il est évident que dans le cadre d'instances, il s'agit de favoriser la diversité dans ces dernières en prévoyant un minimum de personnes issues du même sexe qu'il soit féminin, masculin ou transgenre ou intersexuel.

⁷ C'est de fait déjà obligatoire pour les CA des ASBL wallonnes recevant des subventions de cette dernière entité. Le décret est celui du 9 janvier 2014 destiné à promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration des organismes privés agréés par la Région wallonne. Voir <https://wallex.wallonie.be/index.php?doc=27199>

En Flandre, ROSA fait chaque année un screening des organisations belges flamandes et observent que les ONG belges scorent plutôt bien dans la parité dans les CA mais beaucoup moins dans les comités de direction – encore trop masculins. <https://www.rosazw.be/site/index.php/kwesties/vrouwen-ad-top/belgie>

A Bruxelles, il n'existe pas d'ordonnance spécifique. Pour plus d'informations sur les obligations légales entourant les ASBL, http://www.egalite.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&file=fileadmin/sites/sdec/upload/sdec_super_editor/sdec_editor/documents/BASBLGuide_011.pdf&hash=85192699affb992e0890190a291a7a2433fac089

⁸ Sans être caricatural, certaines missions ont tendance à être soit très féminisées (éducation par exemple) soit très masculines (logistique par exemple). La diversité au sens large tant en termes de genre que pour d'autres domaines (âge, etc.) dans les équipes est importante pour l'ensemble des missions et apporte une vraie plus-value à l'organisation.

⁹ La loi du 12 janvier 2017 crée un cadre obligatoire pour le *gendermainstreaming* dans l'ensemble des politiques publiques belges dont la coopération au développement. Une note stratégique et un plan d'action sur l'intégration du genre dans la coopération au développement prévoient spécifiquement un volet sur les acteurs de la coopération non gouvernementale (cfr résultat 4). Voir le plan action <https://diplomatie.belgium.be/sites/default/files/downloads/Plan-action-dimension-de-genre.pdf>

Et la note stratégique <https://diplomatie.belgium.be/sites/default/files/downloads/Le-genre-dans-la-Cooperation-belge-au-developpement.pdf>

Le *gendermainstreaming* signifie, selon le Conseil de l'Europe, : « L'approche intégrée de la dimension de genre consiste en la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de genre dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques »¹⁰. Il s'agit d'intégrer le genre dans toutes politiques et démarches de l'organisation de telle sorte qu'un travail constant soit mené sur cet enjeu au sein de la structure¹¹. Cela signifie l'intégrer à tous les domaines de travail de l'OSC et de l'AI.

L'OSC et l'AI ont également à développer également **des actions spécifiques sur le genre**, c'est-à-dire pour lesquelles la thématique initiale est les droits des femmes et le respect des diversités des identités de genre.

2.4. Définir un plan d'action relatif au genre général à son organisation, assorti de mesures de suivi et d'évaluation objectivement vérifiable¹² et d'un budget dédié¹³

Il s'agit pour l'organisation de fixer les priorités en matière de genre et établir un plan d'action en la matière. **Ce plan d'action est pourvu des moyens nécessaires pour le réaliser qu'ils soient financiers et humains**. Il sera suivi et évalué pour mesurer le degré de réalisation des objectifs déterminés et prendre les mesures nécessaires à l'avenir. L'OSC et AI s'assurent qu'il y ait une **réelle appropriation** de ce plan d'action **par les équipes** et **une valorisation des résultats atteints**.

2.5. Intégrer de manière explicite l'égalité de genre dans la politique de ressources humaines

Il s'agit de soutenir une **politique de ressources humaines qui intègre le genre dans toutes ses dimensions** : recrutement du personnel, égalité salariale, grille horaire, formation, facilités spécifiques destinées aux parents et, soutenir le congé de paternité ou parental pour les hommes, etc.¹⁴

Une politique de ressources humaines sensible au genre doit prévoir également **des procédures en place contre le harcèlement et comportements sexistes sur le lieu de travail** afin de garantir la sécurité et le bien-être des travailleurs et travailleuses et de toutes celles et ceux qui entrent en contact avec des membres du personnel de l'OSC et de l'AI.

La politique de ressources humaines doit globalement prévenir (via par ex. des formations sur la déconstruction des stéréotypes sexistes ; le harcèlement au travail, etc.) et **veiller à lutter**

¹⁰ http://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/gender_mainstreaming/faq

¹¹ Le *gendermainstreaming* est devenu une obligation légale pour les politiques publiques belges depuis la loi de 2017.

¹² Via la mise en place de *baselines* et d'indicateurs objectivement vérifiables.

¹³ Le troisième engagement de la charte offre une opportunité pour les OSC/AI d'adapter à leur réalité l'intégration du genre sachant que le screening des OSC/AI a déjà intégré la dimension genre comme élément transversal en définissant des éléments d'évaluation. Il ne s'agit pas de s'en tenir au screening mais de construire un plan d'action adapté à chaque organisation.

¹⁴ Il existe un cadre légal entourant l'égalité salariale : loi du 22 avril 2012. Les organisations de plus de 50 travailleurs.ses ont par ailleurs des obligations spécifiques en matière de bilan social tous les deux ans pour évaluer la neutralité de leur politique de rémunérations d'un point de vue du genre.

contre toutes les formes de discriminations qu'elles soient basées sur le genre¹⁵, l'orientation sexuelle, le handicap, la couleur de peau, la religion, etc. Il existe au niveau légal 19 critères répertoriés qui peuvent fonder une discrimination, le 18ème critère est lié au sexe¹⁶.

2.6. Intégrer de manière explicite la dimension d'égalité de genre dans le code de conduite

L'OSC et l'AI intègrent de manière explicite la dimension genre dans un code de conduite général. **Ce code de conduite est destiné à tout collaborateur.trice.** Ce code de conduite **réaffirme les valeurs d'égalité entre les sexes, de respect des personnes, de l'importance de la diversité et de non-discrimination que l'organisation défend** et auxquelles tout collaborateur.trice adhère en s'engageant dans l'OSC et l'AI et promeut par son comportement personnel et professionnel.

Ce code **dénonce clairement les types d'abus ou formes d'exploitation.** Ce code renseigne les collaborateur.trice.s **des mécanismes de dépôt des plaintes pour les victimes de discriminations, harcèlement,** etc. Il prévoit des procédures d'alerte et de signalement internes à l'OSC ou l'AI et/ou externes des abus ou comportements des collaborateur.trice.s qui s'écartent du code de conduite et les risques encourus.

Ce code de conduite s'applique aux représentant.es de l'organisation. L'OSC et l'AI décident si cela s'adresse uniquement aux salariés ou si cela s'étend aux bénévoles, aux consultant.es, etc. Il est également communiqué aux partenaires avec qui l'OSC et l'AI collabore.

Il s'agit pour les OSC et les AI de développer une culture institutionnelle de tolérance zéro envers tout type de harcèlement¹⁷, d'abus et d'exploitation à tous les niveaux (entre collègues, avec les bénéficiaires des actions, envers les bénévoles, entre bénévoles, etc.). Le cas échéant, l'OSC et l'AI doit être à même d'offrir la protection aux victimes de tout comportement abusif en ayant mis en place des procédures claires et des personnes formées pour répondre aux demandes de protection et de réparation. L'OSC et l'AI collaborent avec les autorités nationales en cas de délits sanctionnés par le code pénal.

¹⁵ La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes interdit toute forme de discrimination fondée sur le sexe. La discrimination fondée sur le changement de sexe, sur l'identité de genre ou sur l'expression de genre y est assimilée. Cette loi interdit explicitement la discrimination directe ou indirecte, l'injonction de discriminer, le harcèlement et le harcèlement sexuel. L'assimilation d'une distinction directe fondée sur le changement de sexe à une distinction directe fondée sur le sexe (art. 4 §2 de la loi) correspond à la Directive européenne 2006/54/CE. Cette directive, qui suit un jugement rendu par la Cour de Justice des Communautés européennes, stipule que la portée du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes ne peut se limiter à l'interdiction de la discrimination fondée sur l'appartenance à l'un ou l'autre sexe, et que le principe est également valable pour la discrimination fondée sur le changement de sexe d'une personne.

¹⁶ Sous l'impulsion de la réglementation européenne, la législation (fédérale) anti-discrimination a subi une profonde réforme avec l'adoption de la loi anti-discrimination du 25 février 2003, qui est venue compléter la loi antiracisme (1981) – à l'époque de nature exclusivement pénale – et la loi sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes (1999).

¹⁷ La loi du 28 février 2014 complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail : <http://www.emploi.belgique.be/defaultNews.aspx?id=41483>

2.7. Veiller dans l'ensemble de ses activités, communications à une représentation non stéréotypée et équilibrée des hommes et des femmes ainsi qu'une attention spécifique à la diversité sexuelle.

Les **représentations, les outils développés doivent veiller à ne pas reproduire les stéréotypes sexistes ou hétéronormés¹⁸, à être attentifs à une représentation proportionnée des femmes et des hommes et des personnes transgenres et intersexué-e-s et en veillant également à montrer les impacts différenciés des enjeux mondiaux sur les hommes et les femmes.**

En effet, l'OSC et l'AI sont des acteurs sociaux ayant un rôle à jouer dans leur communication interne et externe pour promouvoir l'égalité de genre et la diversité sexuelle.

2.8. Contribuer à l'*empowerment* des femmes et des groupes sociaux discriminés¹⁹

Il s'agit pour l'OSC et l'AI d'avoir une attention spécifique pour les processus **d'*empowerment* des femmes et des personnes transgenres et intersexuées au niveau des interventions à qui ils s'adressent.**

Ils soutiennent **des organisations de femmes au Sud mais promeuvent des alliances avec des mouvements sociaux de femmes ou représentants la diversité en Belgique.** En général, il s'agit de veiller dans tous les partenariats et alliances à la place des femmes et des groupes discriminés, à leur participation sur les enjeux qui les concernent.

¹⁸ L'hétéronormativité est une expression utilisée pour décrire ou identifier une norme sociale liée à un comportement hétérosexuel normalisé, en vertu de laquelle cette norme est considérée comme la seule forme de comportement socialement valable et tout individu qui n'en adopte pas la posture sociale et culturelle se trouve désavantagé par rapport au reste de la société. Ce concept constitue le fondement des discours discriminatoires et des préjugés envers les LGBT+ (lesbiennes, gay, bisexuels, travestis et transsexuels), en particulier en ce qui concerne la constitution de la famille et l'expression publique. Source: *LGBT Communication Manual, Brazilian Gay, Lesbian, Bisexual, Transvestite and Transsexual Association et ONUSIDA.*

¹⁹ Le concept d'*empowerment* réfère au fait de se rendre compte de notre conditionnement et pouvoir en sortir, reprendre le pouvoir de notre vie. Il s'agit d'une démarche à la fois collective et individuelle. Il nécessite que l'on renforce 4 composantes : le pouvoir interne, le pouvoir des connaissances, le pouvoir économique et le pouvoir social et politique. C'est une démarche qui part des personnes, collectifs, organisations sociales.

« En réalité, le processus d'*empowerment* n'est pas quelque chose de linéaire ni de rectiligne. Il varie en intensité selon les moments. Il suppose parfois d'avancer et de reculer (...). Les différentes étapes de l'*empowerment* ne suivent pas nécessairement un ordre chronologique. Les individus et/ou les groupes sociaux peuvent renforcer tantôt leur bien-être, tantôt leur participation, etc. Enfin, l'évolution du processus n'est pas toujours constante : les individus et/ou les groupes sociaux auront des comportements variables en fonction des périodes de leur vie ou encore en fonction de facteurs influents (politiques, sociaux ou économiques) » (Source : Le M/F, Essentiel du Genre n°10 « Genre et Empowerment », Bruxelles, 2017.).