SECTION BELGE DU CENTRE INTERNATIONAL
DE RECHERCHES ET D'INFORMATION SUR L'ÉCONOMIE
PUBLIQUE, SOCIALE ET COOPÉRATIVE - ASBL

BELGISCHE AFDELING VAN HET INTERNATIONAAL
ONDERZOEKS- EN INFORMATIECENTRUM VOOR OPENBARE,
SOCIALE EN COÖPERATIEVE ECONOMIE - VZW

CIRIEC-Belgium – PLAN D'ACTION RELATIF A L'EGALITE DES GENRES

Octobre 2022

Contexte

Ce document présente le plan d'action 2022-2025 dont se dote l'Asbl CIRIEC-Belgium (TPE de moins de 10 travailleur·se·s majoritairement féminine, dont le poste de direction) pour faire progresser l'égalité de genre dans la sphère professionnelle et lutter contre les discriminations et violences liées au genre.

L'analyse des données réalisées à ce jour a permis d'identifier :

- Les points forts déjà existants, à savoir : l'intégration de deux personnes de genre masculin depuis 2019 dans une équipe majoritairement de genre féminin, la possibilité de télétravailler jusqu'à 2 jours par semaine pour une personne engagée à temps plein.
- Les points d'amélioration, à savoir : la poursuite de l'équilibre des genres lors de nouveaux recrutements, la collecte de données en matière de genre, une plus large utilisation de l'écriture inclusive.
- Les objectifs à développer dans le plan d'action, à savoir : la constitution de groupes de travail se consacrant à des travaux de recherches et publications en études de genre, en lien avec l'économie publique et l'économie sociale et solidaire, la communication à cet égard et la valorisation de ces travaux.

Constat

Généralement, les femmes sont globalement plus présentes dans les fonctions de supports, lesquelles sont souvent moins rémunérées, et elles sont moins présentes proportionnellement parmi le personnel de recherche et de direction. Toutefois, il s'avère que les années récentes ont permis une claire évolution au sein du personnel du CIRIEC-Belgium.

Publication

Le document « Plan Egalité des genres (PEG) », dûment approuvé par le Conseil d'Administration, est publié sur le site internet du CIRIEC-Belgium : https://www.ciriec.uliege.be/notre-reseau/sections-nationales/belgique/ , où il reste consultable en permanence.

En outre, le document sera distribué à l'ensemble des travailleur·se·s.

Le CIRIEC-Belgium publiera également les données statistiques récoltées relatives à l'égalité des genres (statistiques sur les mandats au sein des organes, sur les travailleur·se·s, sur les conférenciers, etc.) dans son rapport d'activités annuel et examinera l'évolution de ces données, afin de prendre, le cas échéant, les mesures appropriées pour se conformer au présent plan d'action.

Actions

En s'appuyant sur l'expertise existante du CIRIEC-Belgium en matière de genre, et conformément au nouveau critère d'éligibilité d'Horizon Europe, le CIRIEC-Belgium entend mener des actions concrètes qui s'articulent autour des cinq axes suivants :

1. Équilibre entre vie privée et vie professionnelle ;
2. Équilibre de genre dans les fonctions d'autorité ou d'avis ;
3. Égalité de genre dans le recrutement et la progression de carrière ;
4. Intégration de la dimension de genre dans le contenu de la recherche ;
5. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que tout agissement sexiste.

Axe 1. Équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Le CIRIEC-Belgium entend offrir à ses employé·e·s un environnement apte à maintenir l'équilibre entre les temps de vie.

Dans la mesure où le travail le permet, le télétravail est autorisé à concurrence de maximum 2 jours par semaine pour une personne engagée à temps plein.

Les horaires de travail sont flexibles. Ils sont notamment adaptés pour permettre aux parents de conduire ou rechercher leurs enfants à l'école. A cet égard, le CIRIEC-Belgium valorise une répartition égalitaire des tâches liées à la charge d'enfants. Il offre de surcroît la même flexibilité d'horaire pour les tâches relatives aux soins à apporter à tout autre personne dépendante sans discrimination relative au mode d'organisation familiale et affective de ses employé·e·s.

Sauf circonstances particulières et sauf lorsque les différences de fuseaux horaires entre les intervenant·e·s ne le permettent pas, le CIRIEC-Belgium évite de fixer des réunions en dehors des heures normales de bureau.

Dans le respect de la vie privée de chacun et chacune, il est admis au sein de l'association que les e-mails envoyés en dehors des heures de travail normales n'attendent pas de réponse immédiate.

Un local d'allaitement/pour tirer son lait est mis à disposition de la mère qui souhaite allaiter/tirer son lait. Il s'agit du local 1710 (bâtiment N1b).

Axe 2. Equilibre de genre dans les fonctions d'autorité ou d'avis

La répartition H/F/X au sein des organes du CIRIEC-Belgium doit être équilibrée. Ce souci d'équilibre ne doit toutefois pas porter préjudice aux catégories généralement minoritaires. Autrement dit, il ne peut aboutir à solliciter exagérément les mêmes personnes en multipliant les tâches et fonctions qui leur incombent.

Au sein du Conseil d'Administration du CIRIEC-Belgium, une représentation de genre équilibrée est visée en vue d'une « mixité raisonnable », notamment pour se conformer au Décret « mixité de la Région wallonne (décret du 9 juin 2014) destiné à promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration, avec au maximum deux tiers des membres de même sexe.

Le CIRIEC-Belgium s'engage aussi à poursuivre ses efforts pour obtenir un équilibre de genre dans la composition des orateurs/oratrices des conférences, des membres de ses organes et de tout autre comité.

Dans ses relations extérieures également, le CIRIEC-Belgium encourage l'équilibre de genre dans les activités auxquelles il prend part. Lorsqu'il dispose d'un droit d'avis sur la composition d'un organe, il s'exprime en faveur de la recherche d'un équilibre de genre.

Axe 3. Egalité de genre dans le recrutement et la progression de carrière

Recrutement

Les annonces d'offre d'emploi consistent en une description claire de l'objet du poste, des principales responsabilités, des qualifications, des compétences et des connaissances souhaitées ainsi que de l'expérience pertinente et d'autres aspects nécessaires pour pouvoir occuper le poste avec succès.

L'annonce est rédigée dans un langage inclusif et non sexiste, et veille à obtenir une liste de candidat·e·s équitable en termes de genre.

Les candidat·e·s non retenu·e·s reçoivent les motifs de la décision par écrit.

Développement de carrière

Les salaires des travailleur·se·s sont fixées selon les échelles de traitement définies par la Communauté Française Wallonie-Bruxelles / Région wallonne. Ces échelles n'autorisent aucune différence de salaire fondée sur le sexe.

Axe 4. Intégration de la dimension de genre dans le contenu de la recherche

Le CIRIEC-Belgium encourage la constitution de groupes de travail se consacrant à des travaux de recherches et publications en études de genre, en lien avec l'économie publique et l'économie sociale et solidaire, la communication à cet égard et la valorisation de ces travaux.

Le CIRIEC-Belgium souhaite augmenter la visibilité des femmes en assurant un équilibre entre les sexes dans le programme des conférences scientifiques et congrès du CIRIEC, dans les publications du CIRIEC, et au travers de sa communication (newsletters, médias sociaux). Dans le cadre des conférences scientifiques et congrès, le CIRIEC-Belgium assure un équilibre raisonnable entre les sexes pour les orateurs/oratrices invités.

Le CIRIEC-Belgium s'efforce à utiliser un langage inclusif tant dans ses communications internes que dans les publications diffusées largement.

Axe 5. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que tout agissement sexiste

Le CIRIEC-Belgium exprime la grande importance qu'il attache à la prévention et à la lutte contre toute discrimination indésirable sur la base du sexe, de la grossesse, de l'accouchement, de la parentalité, de l'identité de genre, de l'expression de genre et du changement de sexe, d'une prétendue race, de la couleur de peau, de l'origine, de l'origine nationale ou ethnique, de l'ascendance, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de la naissance, de la fortune, de l'âge, de la conviction religieuse ou philosophique, d'un handicap ou d'une caractéristique physique, conformément à la loi anti- discrimination du 10 mai 2007.

Toute discrimination basée sur un de ces critères protégés par la loi est interdite. Encourager publiquement des personnes à discriminer ou à commettre des actes de haine et de violence à l'égard d'individus ou de groupes sur la base d'un de ces critères protégés est également interdit.

Le CIRIEC-Belgium entend lutter contre toute forme de violence et d'irrespect et réprimer tout acte dirigé contre un individu du fait d'un de ces critères.

La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleur·se·s dans l'exécution de leur travail (dite « loi sur le bien-être au travail »), complétée par le Code du bien-être au travail qui reprend ses arrêtés d'exécution, impose aux employeurs belges – publics et privés – l'obligation de prendre des mesures pour prévenir les risques d'atteintes au bien-être des travailleur·se·s, en ce compris les risques psychosociaux, qui incluent la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Dans le cadre de son Plan Egalité des Genres, le CIRIEC-Belgium rappelle que les violences de genres ne sont ni acceptables ni acceptées par l'association.

Conformément à la loi belge sur le bien-être au travail et avec l'appui de son secrétariat social, le CIRIEC-Belgium a désigné un·e conseiller·ère en prévention aspects psychosociaux pour analyser les risques psychosociaux au sein de l'association et adopter les mesures additionnelles éventuellement nécessaires pour prévenir ces risques.

Le CIRIEC-Belgium s'engage à mettre en place rapidement, en accord avec les victimes, les actions adéquates pour faire cesser toute situation de discrimination, de violence ou de harcèlement dont il aurait connaissance par quelque moyen que ce soit.

En collaboration étroite avec les services de l'Université de Liège, le CIRIEC-Belgium apporte également une attention particulière à la sécurité dans les espaces de travail, les espaces de circulation et les parkings du lieu de travail.

Enfin, compte tenu des ressources limitées du CIRIEC-Belgium mais conscient de l'importance des actions de sensibilisation et de formation sur l'égalité des genres, des partenariats avec l'ULiege seront menés pour permettre aux employés du CIRIEC-Belgium de participer aux évènements liés à la question du genre. Le CIRIEC-Belgium encouragera activement tout.e.s les travailleur·se·s à y prendre part.

* * * * * * *

Texte adopté par le Conseil d'Administration du CIRIEC-Belgium le 30.11.2022

CIRIEC
Université de Liège
Rue Saint-Gilles, 199
Bât N3a
BE-4000 Liège

Certifié conforme,

Barbara Sak
Secrétaire générale