



CIRIEC INTERNATIONAL – PLAN D'ACTION RELATIF A L'EGALITE DES GENRES, LA DIVERSITE ET L'INCLUSION

2026-28

Contexte

Ce document présente le plan d'action 2026-2028 dont se dote l'Aisbl CIRIEC (TPE sans salarié.e) pour faire progresser l'égalité de genre dans la sphère professionnelle et lutter contre les discriminations et violences liées au genre dans toute sa diversité ainsi que pour protéger les droits humains fondamentaux. Ce plan peut être modifié et sera mis à jour pour intégrer d'autres actions et développements en temps utile.

Le CIRIEC considère que l'égalité et la non-discrimination sont des éléments essentiels pour construire une société juste et durable, offrant les mêmes opportunités à toutes et tous. Il s'engage à respecter la diversité et l'inclusion, que ce soit en termes de langue, d'origine culturelle, de sexe, d'orientation sexuelle, d'âge, d'orientation religieuse, d'origine géographique, de handicap ou encore de situation socio-économique.

Généralement, les femmes sont globalement plus présentes dans les fonctions de support et elles sont généralement moins présentes proportionnellement dans les fonctions de direction. Toutefois, il s'avère que les années récentes ont permis une claire évolution, notamment pour ce qui concerne la sphère de l'économie publique et sociale.

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

- Les points forts déjà existants, à savoir : l'attention générique particulière portée à la non-discrimination en vertu de la raison d'être et de l'objet des travaux de l'association internationale, la composition déjà équilibrée en matière de genre du Conseil d'administration.
- Les points d'amélioration, à savoir : 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 et d'inclusion, en lien avec l'économie publique et l'économie sociale et solidaire, la communication à cet égard et la valorisation de ces travaux.

B

Publication

Le document « Plan Egalité des genres (PEG) », élargi à un « Plan pour l'égalité des genres, la diversité et l'inclusion », dûment approuvé par le Conseil d'Administration, est consultable en permanence sur le site internet du CIRIEC : <https://www.ciriec.uliege.be/publications/rapports-dactivite-3/>.

Le CIRIEC assurera le suivi et la publication des données statistiques récoltées relatives à l'égalité des genres, la diversité et l'inclusion (statistiques sur les mandats au sein des organes, sur les membres du réseau scientifique du CIRIEC, 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

Conformément au critère d'éligibilité d'Horizon Europe et dans le cadre de sa planification stratégique, le CIRIEC entend mener des actions concrètes qui s'articulent autour des cinq axes suivants :

1. Culture organisationnelle & équilibre vie privée / 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. Culture organisationnelle & équilibre vie professionnelle / vie privée

Le CIRIEC s'engage à promouvoir une gouvernance inclusive, respectueuse de l'égalité des genres et de la diversité sous toutes ses formes. Cet engagement implique de veiller à ce que les pratiques internes, les modes de fonctionnement et les modes de représentation favorisent l'inclusion de chacun et chacune, indépendamment de l'origine, le genre, les orientations sexuelles et les situations de handicap et incluant les minorités.

Le CIRIEC veillera aussi à organiser ses réunions à des horaires permettant de maintenir l'équilibre entre les temps de vie. Sauf circonstances particulières et sauf lorsque les différences de fuseaux horaires entre les intervenant·e·s ne le permettent pas, le CIRIEC 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.

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

La répartition H/F/X au sein des organes du CIRIEC 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, 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 s'engage aussi à intégrer le gender mainstreaming dans une perspective intersectionnelle, notamment dans la composition de ses organes afin de mieux refléter la diversité de la société.

Dans ses relations extérieures également, le CIRIEC 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, de la diversité et de l'inclusivité.

Par ailleurs, le CIRIEC s'engage à répondre aux initiatives de la Commission européenne qui promeuvent l'égalité des genres, la diversité et l'inclusivité.

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

Le CIRIEC veille à promouvoir la diversité dans les équipes dirigeant les recherches menées en son sein.

Les annonces et offres consistent en une description claire de l'objet, 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 les fonctions 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.

Gender budgeting

La comptabilité mise en place au niveau de l'aisbl permet, à la demande, de réaliser un gender budgeting conformément aux bonnes pratiques européennes.

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

Dans un esprit d'égalité des genres et d'égalité des chances, le CIRIEC veille à intégrer la dimension intersectionnelle dans ses travaux de recherche, publications et activités scientifiques.

Ainsi, le CIRIEC encourage la constitution de groupes de travail se consacrant à des travaux de recherches et publications en études de genre et d'inclusion, 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 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 assure un équilibre raisonnable entre les sexes pour les orateurs/oratrices invités.

Le CIRIEC 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 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 belge 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 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. Il s'engage dans des actions afin de travailler collectivement pour lutter contre les préjugés et les stéréotypes.

Dans le cadre de son Plan Egalité des genres, de la diversité et de l'inclusion, le CIRIEC rappelle que les violences de genres ne sont ni acceptables ni acceptées par l'association.

Le CIRIEC 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.

* * * * *

**Texte adopté par le Conseil d'administration
international du CIRIEC,**

le 15 décembre 2025



**Barbara Sak
Directrice**