

RCN Justice & Démocratie

Politique Genre

Politique genre

Mise à jour octobre 2024

INTRODUCTION	3
1. OBJECTIFS	3
2. NOTIONS CLÉS	4
2.1 Genre	4
2.2 Intersectionnalité.....	5
2.3 Egalité de genre et équité de genre.....	5
2.4 Masculinité(s) et féminité(s).....	5
3. PRINCIPES FONDAMENTAUX.....	6
4. UNE APPROCHE TRANSFORMATRICE DU GENRE	8
5. ENGAGEMENTS.....	9
Sur le plan institutionnel.....	9
Sur le plan programmatique	10
6.MECANISMES DE MISE EN ŒUVRE, DE SUIVI ET D’EVALUATION DE LA POLITIQUE	12
6.1 Portée et application	12
6.2 Points focaux et responsabilisations.....	12
6.3 Plan d’actions pluriannuel	12
ANNEXES.....	14
Annexe 1 : Charte d’écriture inclusive et non discriminante	14

INTRODUCTION

L'égalité de genre est un principe fondamental des droits humains et une condition indispensable pour parvenir à un développement juste et durable. Consciente de l'importance d'intégrer la perspective de genre dans toutes ses actions, RCN J&D s'engage à promouvoir l'égalité de genre au sein de ses structures, de ses programmes et dans ses relations avec les communautés et les partenaires.

RCN J&D est une ONG active depuis 1994 dans l'accès à la justice et la prévention des conflits dans plusieurs pays du continent africain et en Belgique. RCN J&D soutient résolument la vision d'une justice inclusive, plurielle et adaptée aux contextes, qui garantit le respect de l'État de droit et des droits humains. Lorsque la justice respecte ces qualités, elle offre des réponses pacifiques et transformatrices aux violences et conflits, et favorise ainsi la cohésion sociale, la résilience face aux crises et le renforcement de la démocratie.

Cette vision de la justice ne peut se développer sans une égalité de genre au sein de la société.

RCN J&D souhaite donc, à travers sa politique genre et ses outils spécifiques, établir un cadre stratégique qui guide la réalisation d'une vision inclusive de la justice et garantisse que les interventions répondent aux besoins spécifiques de tous les individus.

À travers cette politique, RCN J&D entend non seulement renforcer son propre engagement en faveur de l'égalité de genre, mais aussi contribuer activement à la transformation sociale en défendant les droits et les opportunités pour toutes et tous, sans distinction de genre. Ce document servira de guide pour tous les membres de l'organisation, ainsi que pour les partenaires, en assurant que les principes d'égalité de genre soient intégrés de manière systématique et cohérente dans l'ensemble des activités.

Notre approche genre est à la fois transversale et spécifique, c'est à dire intégrée à tous les niveaux du travail de l'organisation, tout en bénéficiant d'actions et d'outils explicites. Dans ce sens, l'approche genre est déclinée dans les autres politiques de notre ONG mais aussi dans les différentes méthodologies de mise en œuvre des programmes.

Enfin, l'approche genre de RCN J&D s'inscrit dans Charte Genre d'ACODEV adoptée en juin 2018 et dont nous sommes signataires.

1. OBJECTIFS

Cette politique a pour objectifs de :

- ✓ Définir et communiquer des engagements clairs et des messages internes et externes cohérents en matière d'égalité de genre et d'approche genre pour notre organisation ;
- ✓ Améliorer et intensifier nos actions pour promouvoir l'égalité de genre en interne et dans nos programmes, notamment en augmentant l'intégrité et la crédibilité de notre organisation dans le domaine ;
- ✓ Etablir un cadre opérationnel de mise en œuvre de nos engagements : ressources dédiées, planification, suivi et évaluation.

2. NOTIONS CLÉS

2.1 Genre

Le **genre** est le concept qui indique « les rapports sociaux de sexe »¹. Le genre est un concept qui permet d'analyser à un moment donné et dans un contexte donné l'ensemble des rôles, des caractéristiques et des compétences socialement construites et attribuées aux femmes, aux hommes, ainsi qu'aux personnes qui ne se reconnaissent pas dans ces deux catégories traditionnellement acceptées². Ces constructions sont façonnées par la socialisation, qui influence les comportements, les valeurs et les attentes différenciées selon le sexe. Chaque société développe ainsi une conception propre des systèmes de genre, définis comme des pratiques, symboles, représentations, normes et valeurs sociales fondés sur les différences biologiques entre les sexes³ — qu'il s'agisse des hommes, des femmes ou des personnes intersexuées. Ces systèmes structurent les relations entre individus dans un contexte social et historique spécifique. Le genre, bien qu'ancré dans les distinctions sexuelles, est façonné et modifié par la culture, variant ainsi selon les périodes et les sociétés.

Le concept de genre interroge également la manière dont chacun·e 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 donc elles aussi à considérer lorsqu'on interroge le concept de genre⁴.

Le genre est un concept marqué par la complexité des hiérarchies et des dynamiques de pouvoir qui découlent de multiples appartenances (la classe, la religion, l'orientation sexuelle, ou encore l'origine ethnique⁵). Il est essentiel de croiser ces différentes caractéristiques pour comprendre comment les rapports de pouvoir, comme ceux liés au sexe, au colonialisme, à l'esclavage, au racisme, au patriarcat, ou à l'hétéronormativité, s'entrecroisent pour former des systèmes d'oppression. Ces dynamiques influencent les conditions de vie des femmes et des hommes, ainsi que leur manière d'être et de vivre leurs identités multiples et les discriminations qui en découlent⁶. C'est ce que l'on appelle l'intersectionnalité.

Les rapports de genre sont :

- Une construction sociale institutionnalisée
- Un processus relationnel
- Hiérarchisés, exprimant des rapports de pouvoir
- Variables selon les contextes et l'histoire des sociétés
- Évolutifs dans le temps
- Imbriqués dans d'autres rapports de pouvoir

¹ Fiche pédagogique « Définition de l'approche de genre et genre & développement, 2013, site d'Adéquations. Disponible sur : <http://www.adequations.org/spip.php?article1515>.

² Personnes non -binaires

³ Le monde selon les femmes, *Les essentiels du genre 01. Approche genre. Concepts et enjeux actuels*, Bruxelles, 2019, p.12.

⁴ ACODEV, Charte Genre. Un socle commun pour les organisations de la société civile et acteurs institutionnels belges, 2018.

⁵ Au sens sociologique du terme, étant entendu que les différences liées aux origines des personnes ont été historiquement utilisées pour leur attribuer des caractéristiques, des rôles et des compétences distinctes et inégalement valorisés. Cette essentialisation est à la base des attitudes, actions et politiques discriminatoires fondées sur des origines ethniques, autrement dit le racisme.

⁶ Le monde selon les femmes, *Les essentiels du genre 01. Approche genre. Concepts et enjeux actuels*, Bruxelles, 2019, p.18.

2.2 Intersectionnalité⁷

L'intersectionnalité est un concept qui désigne la manière dont les différentes formes de discrimination ou de désavantages sociaux (par exemple, basées sur le genre, l'origine ethnique, la classe sociale, l'orientation sexuelle, le handicap, etc.) interagissent et se recoupent pour créer des systèmes complexes de pouvoir et d'inégalité. Ce terme met en lumière que les expériences de discrimination ne se vivent pas de manière isolée, mais sont souvent imbriquées, pouvant produire des effets cumulatifs sur les personnes concernées. Les systèmes de domination doivent donc être combattus conjointement et ne doivent pas être hiérarchisés. L'approche intersectionnelle pour RCN J&D implique aussi de prendre conscience de sa propre *positionnalité* dans les différents systèmes de domination.

2.3 Egalité de genre et équité de genre

RCN J&D adhère pleinement à la définition de l'égalité de genre telle que stipulée dans la Charte Genre de 2018 d'ACODEV et du CNCD 11.11.11, dont nous sommes signataires⁸ :

« L'égalité de genre signifie 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 société. Il s'agit donc bien de parvenir à l'égalité de droits. Cette considération inclut alors les minorités telles que les personnes LGBTQI (lesbiennes, gays, bisexuelles, queer, transgenres, intersexuées). 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 sexuelles ».

L'égalité de genre désigne la traduction de l'égalité entre les femmes, les hommes et les personnes LGBTQIA+, entre autres, en matière :

- de loi (égalité en droits),
- d'opportunités (accès aux droits et services publics, contrôle des ressources, éducation, salaires,...),
- de participation et influence politique et économique.

L'équité de genre signifie qu'un traitement différencié, visant à rétablir l'équilibre, est accordé afin de compenser le déséquilibre historique et social qui empêche les femmes, les hommes ou les personnes LGBTQIA+ de participer activement et de façon égale au développement de leur société.

2.4 Masculinité(s) et féminité(s)

La masculinité renvoie aux attentes, aux représentations et aux pratiques sociales et culturelles associées ou attribuées aux personnes identifiées comme hommes. Il s'agit de caractéristiques et de comportements qui représentent ce qu'est « être un homme ». Il en est de même en ce qui concerne la féminité. La perception de ce qui est féminin ou masculin évolue au cours du temps et au sein des cultures, produisant ainsi différentes interprétations de la masculinité ou de la féminité. Voilà pourquoi on parle « des » masculinités et féminités. Traditionnellement, beaucoup de cultures et de sociétés ont attribué et continuent d'attribuer une valeur sociale plus élevée à tout ce qui relève de la « masculinité ». Ces caractéristiques étant socialement valorisées, elles donnent par conséquent plus de privilèges et de pouvoir aux hommes. Il est important de souligner que l'homophobie est l'un des principaux

⁷ Crenshaw, Kimberlé. "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics." *University of Chicago Legal Forum*, vol. 1989, no. 1, 1989.

⁸ <https://www.acodev.be/thematiques/charte-genre>

organisateurs de la masculinité⁹. Raewyn Connell¹⁰ définit la masculinité qui regroupe ces caractéristiques comme « la masculinité hégémonique », car c'est ce type de masculinité qui, aujourd'hui, organise un ordre social genré dans lequel les hommes occupent une position hiérarchique supérieure. On y retrouve notamment les notions de Pourvoir, Puissance et de Protection¹¹. L'approche genre a mis en avant l'importance de travailler aussi avec les hommes pour mettre en place des programmes et des projets qui permettent de déconstruire ces concepts liés à la masculinité dominante afin de promouvoir des masculinités positives et ainsi contribuer à l'égalité de genre.

3. PRINCIPES FONDAMENTAUX

Nos engagements sont fondés sur les conventions des droits humains, sur le droit international et les normes régionales, ainsi que les principes convenus à l'échelle mondiale, tels que l'égalité et la non-discrimination. De manière non-exhaustive, RCN J&D base ses engagements en matière d'égalité de genre sur :

- Le principe de non-discrimination tel que défini par la Déclaration universelle des Droits de l'Homme, selon laquelle « Chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation. »
- La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) (1979) et son protocole facultatif (1999)
- La Déclaration et la Plate-forme d'action de Beijing de 1995, adoptée lors de la 4^e conférence de l'ONU sur le droit des femmes, ainsi que Forum mondial sur les femmes (Beijing +25) (2020), cadre mondial d'évaluation et de suivi des progrès réalisés sur les engagements pris dans le cadre du Programme d'action de Pékin, en matière d'égalité des sexes et de droits des femmes
- Le Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des femmes en Afrique ("Protocole de Maputo") (2003)
- La Résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU (2000) (femmes, paix et sécurité)
- La Résolution 1820 du Conseil de sécurité de l'ONU (2008) qui condamne l'utilisation de la violence sexuelle comme tactique de guerre et appelle à la protection des femmes et filles dans les zones de conflit
- Les Résolutions 1719 (17 juin 2011) et 2732 (26 septembre 2014) du Conseil des Droits de l'homme des Nations Unies sur les droits de l'homme, l'orientation sexuelle et l'identité de genre
- Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (1966) qui engage les États à garantir l'égalité entre les sexes dans l'exercice des droits civils et politiques
- Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966) qui se concentre sur l'égalité dans les domaines économiques, sociaux et culturels, comme l'éducation et le travail.
- La Stratégie de l'Union européenne pour l'égalité des sexes (2020-2025)
- La Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique ("Convention d'Istanbul") (2011)
- La Stratégie du Conseil de l'Europe pour l'égalité entre les femmes et les hommes

⁹ Le Monde selon les femmes, *Les essentiels du genre 13. Genre et masculinités*, 2014.

¹⁰ Connell R. W., *Masculinities*, Polity Press, Sydney, 1995.

¹¹ Le Monde selon les femmes, *Les essentiels du genre 13. Genre et masculinités*, 2014.

- Les Objectifs de développement durable (ODD) (2015) notamment l'Objectif 5 qui vise spécifiquement à réaliser l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles, avec des cibles précises concernant la violence, l'éducation, et l'égalité économique
- Les Principes directeurs des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme (2011) qui encouragent les entreprises à respecter les droits des femmes, en particulier sur le lieu de travail.
- Les 4 conventions principales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) concernant l'égalité de genre dans le monde du travail¹²

¹² L'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail s'appuie sur les normes internationales du travail, en particulier sur la Convention sur la discrimination (emploi et occupation) de 1958 (n°111), la Convention sur l'égalité de rémunération de 1951 (n°100), la Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales de 1981 (n°156) et la Convention sur la protection de la maternité de 2000 (n°183).

4. UNE APPROCHE TRANSFORMATRICE DU GENRE

RCN J&D promeut une **approche du genre basée sur la transformation des dimensions structurelles et systémiques de l'inégalité genre**¹³, à la différence d'une approche qui repose sur la similarité (souvent fondée sur les standards masculins) ou d'une approche essentialiste basée sur la complémentarité hommes/femmes. La transformation des relations entre hommes et femmes part d'une analyse des causes légales, sociales et culturelles sous-jacentes de l'inégalité du genre. Il s'agit d'un processus de changement constructif, qui passe par la déconstruction des masculinités et féminités et des relations de pouvoir entre les sexes pour construire une société dans laquelle tout individu a accès aux mêmes droits et opportunités, tout en prenant en compte les réalités locales et en respectant le cadre des standards internationaux et des droits humains.

RCN J&D s'inscrit dans une démarche analysant les pratiques quotidiennes des hommes et des femmes et des mécanismes sociétaux qui contribuent au maintien des inégalités, en partant du principe que tout être humain a droit à la justice comme vecteur de développement, de résilience et de paix durable. Dans ce cadre, il est important d'adopter une approche systémique qui tient compte de l'intersectionnalité des féminités et masculinités, c'est-à-dire leur interaction avec d'autres réalités sociales : de classe, d'origine ethnique, d'âge, de nationalité ou d'orientation sexuelle¹⁴.

Un tel processus de transformation ne peut pas se limiter à une simple transmission d'information sur les droits des un-es et des autres, mais doit transformer les attitudes dans leur ensemble, c'est-à-dire la connaissance des normes, l'adhésion aux normes et l'inclinaison à se comporter en cohérence avec ces normes¹⁵. Il s'agit ici de changer les attitudes aussi bien au niveau des détenteurs d'obligations (p.ex. magistrats, police, fonctionnaires...) qu'au niveau des titulaires des droits (femmes et hommes) et de l'ensemble de la société.

La réalité des rapports femmes-hommes est, en effet, construite au sein de la société, tant au niveau collectif qu'au niveau individuel. La transformation des relations femmes-hommes doit donc par essence être un processus sociétal auquel tous et toutes participent : les institutions et le politique doivent initier et soutenir le processus, notamment grâce à une législation et des politiques sectorielles progressistes, tandis que les femmes et les hommes partagent la responsabilité de participer à la transformation des normes de genre qui maintiennent les inégalités et mènent au conflit et à la violence¹⁶.

Il appartient donc d'« intégrer [aussi] les hommes au cœur des programmes dans un cadre de valeurs non sexiste »¹⁷ afin de traiter les causes et non seulement les symptômes de l'inégalité. Il est par exemple souvent reproché aux programmes de lutte contre des violences sexuelles basées sur le genre (VSBG) de

¹³ Dans notre entendement les dimensions structurelles sont souvent plus spécifiques et visibles, se concentrant sur des composantes tangibles et officielles (lois, politiques), alors que les dimensions systémiques sont plus larges et moins visibles, se manifestant à travers des interactions et des effets intégrés au système tout entier. Une inégalité peut être à la fois structurelle et systémique si des structures officielles et des comportements collectifs interagissent pour les perpétuer.

¹⁴ GOVERS, Patrick, et MAQUESTIAU, Pascale, *Les essentiels du genre 13. Genre et masculinités*, Le Monde selon les femmes Bruxelles, 2014, pp. 23-24.

¹⁵ Le concept d'attitude distingue trois éléments: une composante cognitive (connaissance des normes sociales), une composante affective (croyances personnelles et des sentiments) et une composante comportementale (l'inclinaison ou tendance à certains comportements). PARMENTIER, S. et al., *Justitie doorgelicht. De resultaten van de eerste Belgische 'justitiebarometer'*, 2004, Gent: Academia Press, p. 13.

¹⁶ NEUWMAN, John (ed.), *op. cit.*

¹⁷ GOVERS, Patrick, et MAQUESTIAU, Pascale, *op cit.*, p. 37.

ne cibler strictement que les femmes. Or, l'intervention sur les hommes doit s'effectuer au-delà de la sanction réprimant les violences, et il importe de les considérer comme des acteurs de changement.

Enfin, RCN J&D adopte une « double approche » genre (transversale et spécifique) en menant en parallèle :

- *des programmes et actions spécifiques qui visent explicitement la promotion de l'égalité de genre, notamment à travers des actions positives et des moyens financiers visant l'empowerment des personnes concernées (femmes, filles, etc.)*
- *une approche intégrée de l'égalité de genre qui vise l'intégration systématique de la dimension de genre dans toutes les politiques, actions et programmes, par les parties prenantes impliquées.*¹⁸

5. ENGAGEMENTS

Les engagements suivants définissent le cadre d'action choisi par RCN J&D et ce à deux niveaux : institutionnel et programmatique. Ces engagements sont déclinés dans un plan d'action pluriannuel destiné à garantir et à concrétiser leur mise en œuvre (voir partie 7).

Sur le plan institutionnel

- 1- Développer et promouvoir une vision et une culture commune de l'égalité de genre au sein de l'organisation et dans nos relations partenariales, notamment à travers la mise en place de dispositifs de formation et de sensibilisation permettant de partager et de vulgariser la politique de RCN J&D en matière de genre, ainsi que les valeurs et les engagements qu'elle incarne. Cela passera également par la signature « Lu & approuvé » par chaque employé-e de la présente politique.
- 2- Poursuivre et le cas échéant intensifier les actions existantes qui soutiennent l'égalité de genre et la non-discrimination dans le recrutement, la politique salariale et la participation des personnes à tous les niveaux et dans toutes les instances de l'organisation. Si nécessaire, initier de nouvelles actions en la matière. Poursuivre l'application de l'égalité de salaire sur base des compétences (Convention collective de travail n°25 du 15 octobre 1975 sur l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins) et renforcer la mise en place d'un cadre de travail qui prenne réellement en compte les contraintes spécifiques des femmes et des hommes (télétravail, temps partiel, horaires décalés...).
- 3- Renforcer, notamment via le respect et la promotion de la Politique Intégrité et de notre procédure de signalement et traitement des plaintes, les actions de :
 - prévention et de réponse face aux discriminations liées au genre, à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre, à l'origine ethnique, à la religion, au handicap etc.
 - prévention et prise en charge des violences liées au genre et des violences et exploitations sexuelles.
- 4- Instaurer des relations de partenariat avec des organisations agissant en faveur de l'égalité de genre, des droits des femmes, des droits des personnes LGBTQIA+ et/ou qui peuvent apporter

¹⁸ Conseil Consultatif Genre et développement, Avis du 9 novembre 2018.

leur contribution à l'égalité de genre. De manière plus générale, favoriser le dialogue et la réflexion avec les partenaires afin d'instaurer des pratiques soutenant l'évolution des rapports femmes/hommes au sein des organisations et des activités.

- 5- Planifier sur une base pluriannuelle et mettre à disposition des ressources (humaines, techniques et financières) nécessaires pour respecter ses engagements (voir partie 7).
- 6- Appliquer une approche inclusive et non discriminante dans toutes les communications internes et externes, en se référant notamment à la Charte d'écriture inclusive de RCN J&D développée à cet effet (voir annexe 1).

Sur le plan programmatique

RCN J&D a fait le choix d'adopter une approche « double » à la fois transversale et spécifique du genre. L'association s'engage ainsi à :

- 7- **Intégrer la dimension genre à l'ensemble des projets**, en particulier grâce à l'utilisation et mise à jour de notre « Check List Genre » (annexe 2) ainsi qu'à sa promotion et diffusion en interne et auprès des partenaires (approche transversale) ;
- 8- **Développer et mettre en œuvre des programmes et activités spécifiques en faveur de la transformation des rapports de genre**, d'autonomisation des femmes, en particulier des femmes victimes (approche spécifique).

Approche transversale : approche genre dans toutes les phases du cycle de projet

Afin de s'assurer de l'intégration de l'approche genre dans toutes les phases du cycle de projet, nous nous engageons :

LORS DE LA PHASE D'IDENTIFICATION

À analyser le contexte (à tous les niveaux), à identifier les acteur·ices et les partenaires, à analyser et à prioriser les problèmes puis les objectifs, et à établir des stratégies en intégrant la dimension genre. Au moment de l'identification des besoins, une attention spécifique est portée sur les droits des femmes et/ou sur les besoins spécifiques que peuvent exprimer les hommes et les femmes dans un contexte donné. Cette étape d'identification s'accompagnera dans la mesure du possible de l'utilisation de différents outils spécifiques d'analyse contextuelle (cadre d'analyse d'Harvard, analyse des acteurs, techniques de diagnostics participatifs, techniques d'identification des problèmes, des besoins pratiques et des intérêts stratégiques, de l'utilisation, de l'accès et de contrôle des ressources, analyse des facteurs d'influence).

Exemples : une analyse contextuelle permettrait de considérer l'ensemble des structures sociales (administration, école, famille...), qui peuvent à la fois former et être influencées par des acteur·ices capables de réfléchir à leur propre rapport femmes/hommes et de réformer les structures qui reproduisent les inégalités. Dans les contextes de conflits, elle pourrait servir à identifier des facteurs de résistance (de masculinités et de féminités alternatifs) à la prise des armes¹⁹.

Ces outils servent à faire émerger la parole des femmes sur l'ensemble des problématiques identifiées et sont utiles à toutes les étapes du cycle de projet.

L'analyse des risques et « *Do No Harm* » permet également de s'interroger sur les effets négatifs que pourrait avoir un projet en termes de genre. Un projet trop axé sur les femmes peut déséquilibrer des

¹⁹ Il faut noter que dans la plupart des conflits, la majorité des hommes ne prennent pas les armes malgré une pression qui les encourage parfois à le faire.

relations hommes/femmes au sein d'un groupe cible, ou un projet *a priori* « non genré » peut avoir *de facto* un impact négatif pour les femmes.

LORS DE LA PHASE DE FORMULATION / CONCEPTION DU PROJET

RCN J&D s'engage à adopter un cadre logique sensible au genre tout en favorisant une démarche participative lors de la définition :

- des objectifs généraux (évaluation des besoins et des problèmes pour identifier des solutions et leurs conséquences à prioriser) et spécifiques (à la portée des acteur·ices et servant à atteindre l'objectif général) ;
- des résultats attendus, élaborés selon les 4 axes de l'*empowerment* – à savoir le « pouvoir intérieur » (vouloir, savoir être), le « pouvoir de » (avoir / savoir), le « pouvoir avec » (pouvoir collectif) et le « pouvoir sur » (pouvoir) – avec éventuellement désagrégation des résultats par sexes, méthode de collecte de données sexo-spécifiques ;
- des indicateurs de suivi (ex : désagrégation des indicateurs par sexe, indicateurs d'inégalité de genre et/ou définition d'indicateurs sensibles au genre) ;
- des activités (au regard des résultats attendus, en vérifiant la cohérence des activités avec les ressources dont les femmes disposent et avec les politiques nationales par exemple) et choix des parties prenantes (acteur·ices cibles et alliés·es) ;
- du système de gestion et de suivi (manuels de procédure, chronogramme des activités, organigramme de responsabilité, budgétisation²⁰).

Différents outils existent pour intégrer le genre dans la formulation (ex : *focus groups*, *SWOT*...).

LORS DE LA PHASE DE MISE EN OEUVRE

Au moment de la mise en œuvre des projets, RCN J&D et les partenaires s'engagent au respect d'un équilibre de genre dans la place et la position des femmes et des hommes dans les équipes. La participation active des femmes et l'amélioration de leur position dans la communauté doivent être assurées par des stratégies et moyens spécifiques. Les instances de mise en œuvre doivent tenir compte de la dimension genre concernant par exemple l'aménagement des horaires de certaines activités, ou le fait de dissocier des ateliers en groupes non-mixtes pour s'assurer de la liberté d'expression de chacune sur des sujets sensibles.

LORS DE LA PHASE DE SUIVI ET EVALUATION

Les processus de suivi²¹ et d'évaluation²² doivent être sensibles au genre.

Pour le suivi, nous nous engageons, en partant des situations de départ des femmes et des hommes, à suivre l'évolution d'indicateurs pertinents, afin de réajuster les activités en fonction du contexte et du résultat espéré (exemple d'outil : la recherche-action, qui allie recherche, formation et action).

En termes d'évaluation, il s'agit d'estimer l'évolution des rapports de genre suite aux stratégies utilisées. Les méthodologies d'évaluation peuvent par exemple porter sur les connaissances, les attitudes et les comportements (CAP).

Les indicateurs – quantitatifs ou qualitatifs – sensibles au genre doivent être objectivement vérifiables (IOV). Il peut s'agir d'indicateurs des disparités entre hommes et femmes, utilisant des données sexo-spécifiques (décomposition des données par sexes). Ils doivent également tenir compte de l'intersectionnalité (interaction du facteur genre avec la classe sociale, l'âge, etc.) et éviter un maximum

²⁰ *Gender budgeting* : allocation d'un budget au volet genre d'un projet.

²¹ Processus d'évaluation permanente permettant notamment le réajustement des activités.

²² Mesure des activités sur base d'indicateurs (critères d'efficacité, d'efficience, de pertinence, de durabilité, d'impact).

de biais (liés à la problématique du genre ou pas). Cette sensibilité au genre nous permet d'évaluer spécifiquement les effets positifs ou négatifs d'un projet sur les hommes et les femmes.

Approche spécifique : une voie de changement dédiée à la question des violences systémiques

La stratégie 2027-2036 de RCN Justice & Démocratie s'articule autour de 5 voies de changements spécifiques, dont une entièrement dédiée à la question des violences systémiques, dont les violences de genre.

Cela signifie que notre organisation s'engage de manière stratégique à développer, concevoir et mettre en œuvre des programmes et activités spécifiquement dédiés au changement suivant : les violences systémiques, **en particulier la violence de genre**, le racisme et les discriminations à l'égard des minorités, sont visibilisées, traitées collectivement et de manière holistique.

Depuis de nombreuses années, notre organisation développe déjà des projets spécifiques notamment au Maroc. Les programmes sont détaillés sur notre site web : <https://rcn-ong.be/que-faisons-nous/nos-pays-d-intervention/maroc/>.

6. MECANISMES DE MISE EN ŒUVRE, DE SUIVI ET D'ÉVALUATION DE LA POLITIQUE

6.1 Portée et application

Cette politique s'applique à toutes les programmations et politiques internes de l'organisation ainsi qu'à tous les membres du personnel, bénévoles, cadres et consultant-es de RCN J&D.

6.2 Points focaux et responsabilisations

Deux points focaux genre (un-e titulaire et un-e suppléant-e) sont choisi-es au sein de l'organisation pour soutenir les engagements de la présente politique et s'assurer que les pratiques sensibles au genre sont mises en œuvre efficacement. Iels ont suivi une formation relative au genre ou disposent d'une expérience de plus de 3 ans dans cette thématique. Leur mandat est de 2 ans renouvelable. Leur rôle, responsabilités et contacts sont connus et diffusés auprès de l'ensemble du personnel de l'organisation et de ses partenaires. Le rôle des points focaux est détaillé dans l'annexe 3.

Les points focaux peuvent s'appuyer sur l'expertise des membres de l'Assemblée générale de l'organisation, en particulier les organisations de défense des droits des femmes, des minorités sexuelles ou des organisations féministes. Au moment de la mise à jour de cette politique, RCN J&D compte notamment parmi ses membres l'organisation belge « Le Monde selon les femmes ».

6.3 Plan d'actions pluriannuel

Un plan d'actions pluriannuel est établi et diffusé au sein de l'organisation. Le processus d'élaboration de ce plan est supervisé par les points focaux genre en collaboration avec le-a coordinateur-ice général-e, le-a coordinateur-ice AFL, et l'ensemble des chargé-es de programmes du siège. Il est ensuite diffusé au sein de l'ensemble du personnel de l'organisation.

Les points focaux genre rendent compte périodiquement de l'avancée de la mise en œuvre du plan d'action et iels partagent un court rapport annuel à l'ensemble des collaborateur-ices.

Le plan d'actions pluriannuel suit un canevas (voir annexe 6) reprenant les actions prioritaires à mettre en œuvre, les délais pour la mise en œuvre, les responsabilités ainsi que l'engagement de la présente politique auquel l'action contribue.

ANNEXES

Annexe 1 : Charte d'écriture inclusive et non discriminante

CHARTES D'ÉCRITURE INCLUSIVE ET NON-DISCRIMINANTE

Mise à jour – Octobre 2024

Préambule

Cette charte d'écriture inclusive et non discriminante vise à guider notre organisation vers une communication respectueuse, sensible et véritablement représentative de la diversité de nos interlocuteurs et interlocutrices. En intégrant cette charte à nos pratiques, nous affirmons notre engagement envers l'égalité de genre et notre volonté de dépasser les stéréotypes de genre dans nos échanges, écrits comme oraux.

L'égalité de genre est pour nous un principe fondamental qui s'incarne dans le choix des mots, des formulations et des représentations visuelles que nous utilisons. Nous nous engageons à mettre en avant un langage inclusif et non discriminant qui valorise de manière équilibrée tous les genres, et à éviter tout biais ou expression susceptible de renforcer les inégalités.

Dans cet esprit, cette charte ne se limite pas seulement à une application formelle de règles linguistiques. Elle est un moyen de contribuer, dans notre domaine, à un changement plus large en faveur d'une société plus égalitaire et inclusive. Nous aspirons à ce que notre communication reflète cette vision en reconnaissant la diversité des identités de genre et en respectant les spécificités individuelles de chacun et chacune.

En adoptant cette charte, notre organisation réaffirme son engagement envers une communication inclusive, contribuant ainsi à un environnement de travail respectueux et bienveillant.

Champ d'application

Cette charte s'applique à notre communication externe : site web, réseaux sociaux, rapport annuel, etc.

L'usage de cette charte est vivement encouragé pour les échanges par courriel, qu'ils soient internes ou externes, tout en laissant à chacun et chacune la souplesse d'adapter son usage en fonction de sa sensibilité.

En ce qui concerne les communications avec les bailleurs, la charte s'applique de manière pragmatique, selon la sensibilité connue des interlocuteurs et interlocutrices et les impératifs stratégiques de chaque relation.

Structure de la charte

La présente charte est structurée en deux parties :

A – Définitions et exemples : cette première partie propose des définitions et des précisions pratiques pour faciliter la compréhension des concepts clés de l'écriture inclusive. Elle inclut également des exemples concrets pour aider à appliquer cette approche dans notre communication.

B - Principes clés : la seconde partie présente **les principes fondamentaux de l'écriture inclusive et non discriminante auxquels nous adhérons**. Ces principes posent les bases de notre démarche et en expriment les valeurs essentielles.

A- DÉFINITIONS & EXEMPLES

Le doublet ou double flexion

Un **doublet ou double flexion** est une technique d'écriture inclusive qui consiste à répéter un mot dans ses formes masculine et féminine, afin de rendre visibles les deux genres. Par exemple, au lieu de dire "les étudiants", on utilisera "les étudiants et les étudiantes" ou "les collaborateurs et les collaboratrices". Cette méthode permet de s'adresser de manière inclusive à un public mixte, en reconnaissant explicitement chaque genre sans privilégier l'un ou l'autre.

Termes épiciques

Un mot **épique** est un mot neutre en genre, qui s'applique indifféremment à l'un ou l'autre sexe, ou l'un ou l'autre genre ; un mot qui ne varie pas entre masculin et le féminin.

Par exemple :

- "un fidèle, une fidèle, des fidèles" au lieu de "un croyant, une croyante, des croyant-es"
- "un destinataire, une destinataire, des destinataires" au lieu de "un interlocuteur, une interlocutrice, des interlocuteur-ice"
- "dynamique" plutôt que "actifs et actives"
- "novice" plutôt que "débutant ; débutante"



Relire et Corriger @RelireCorriger · 4 janv.

Un commentaire sur l'[#écritureinclusive](#). J'ai hésité à écrire "que vos interlocuteurs et vos interlocutrices", que vos lecteurs et vos lectrices". Heureusement, "destinataires" est un mot [#épique](#) (qui s'applique à la fois au féminin et au masculin). Sauvée !



2



Formules englobantes

Une formule englobante est un terme qui renvoie à un collectif, un ensemble ou une fonction.

Quelques exemples :

- la population/le peuple (au lieu de citoyennes et citoyens, ressortissantes et ressortissants, habitantes et habitants...)
- la magistrature, le tribunal, la juridiction ou la cour (au lieu de magistrates et magistrats)
- la clientèle (clientes et clients)
- les élèves (au lieu de écolières et écoliers, collégiennes ou collégiens)
- l'équipe de formation (au lieu de formateurs et formatrices)
- le corps enseignant (au lieu de professeurs et professeuses)
- le monde paysan (au lieu de agriculteurs et agricultrices ; éleveurs et éleveuses ; paysans et paysannes...)

Consultez ce site <https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/index.php?id=25465> pour trouver des formules englobantes et des termes épiciques.

L'accord de proximité

La règle selon laquelle « le masculin l'emporte sur le féminin » n'a été instaurée qu'au 18^{ème} siècle²³. En ancien français, l'accord de proximité, où l'adjectif s'accorde avec le nom le plus proche, était largement utilisé.

En plaçant le nom féminin après le verbe, on peut davantage visibiliser les femmes et donc maintenir un équilibre avec l'usage des formules englobantes (davantage « neutre »).

Exemple :

- Les professeurs et les étudiantes sont **ravies** des résultats obtenus.
- Joël & Pascaline se sont **rendues** au théâtre.

L'accord de majorité

L'accord de majorité consiste à accorder les adjectifs et participes avec le genre le plus représenté dans un groupe (qu'il soit masculin ou féminin).

Exemple : Mes quatre sœurs, mes cousines et mon frère sont impatientes de vous rencontrer.

La reformulation

Il est possible de reformuler les phrases pour qu'elles ne soient pas genrées. Attention cependant, cette stratégie s'inscrit dans une démarche neutralisante (qui ne visibilise pas le genre féminin) tout comme les formules englobantes et les noms épicènes. Y avoir recours aux côtés du doublet et de l'accord de proximité, permet d'éviter d'alourdir la lecture et la rédaction sans entrer dans une démarche trop neutralisante.

Exemple : "Certains ajoutent des épices avant la cuisson." devient "Il est possible d'ajouter des épices avant la cuisson.".

"Vous êtes déjà client ? Connectez-vous !" devient : "Vous avez déjà un compte ? Connectez-vous".

Quelques pistes pour reformuler :

- o les périphrases : "la personne en charge de", "les gens qui", "les personnes dont"
- o l'usage de la voix active plutôt que la voix passive, pour supprimer l'accord du participe passé : "nous vous invitons" plutôt que "vous êtes invité-es"
- o les noms inanimés plutôt que les noms animés : "Leur nom figure sur la liste" plutôt que "Iels figurent sur la liste"
- o les tournures impersonnelles, "il y a", "il sera possible".

²³ Caroline Wattillon, Charte rédactionnelle d'écriture inclusive, STICS ASBL, janvier 2024, <https://www.stics.be/notre-charte-redactionnelle-decriture-inclusive/>

PRINCIPES CLÉS

1- Respecter et utiliser les pronoms et les accords selon le choix exprimé par les personnes concernées

L'écriture inclusive fait partie d'une approche globale visant à respecter chaque individu, où le respect des pronoms et des accords linguistiques choisis par chacune et chacun est essentiel.

2- Usage des mots "homme" et "femme"

Bannir l'emploi du mot "homme" pour parler de l'espèce humaine. Exemple : Les droits humains plutôt que les droits de l'Homme.

Proscrire le mot "femme" pour caractériser une fonction. Exemple : proscrire l'usage des termes : une femme médecin, une femme juge, ...

3- Utiliser le iel et le iels (au pluriel) pour désigner un ensemble mixte de personnes, ou de personnes qui ne désirent pas que leur genre soit spécifié

4- De manière générale, privilégier la reformulation et l'usage des formules épiciques ou englobantes, tout en appliquant les règles d'accord de proximité dans votre texte

Cette option a le mérite de ne pas alourdir le texte, mais a le défaut d'être neutralisante. Néanmoins en étant combinée à l'usage de l'accord de proximité, elle n'invisibilise pas le genre féminin à outrance dans le texte. Cette indication est à considérer en parallèle du point 5 suivant.

5- Si les formules épiciques ou englobantes ne sont pas pertinentes et/ou s'il est important de particulièrement rendre visible le genre féminin dans la phrase, privilégier l'usage du doublet (ou double flexion) en priorité sur le point médian et/ou en alternance avec celui-ci

Exemple : On préférera "Bonjour à toutes et à tous !" plutôt que "Bonjour à tous·tes !"

Autres exemples : "Celles et ceux" ; "Les candidates et les candidats".

Le doublet a l'avantage de rendre visibles les femmes, mais peut s'avérer lourd à la lecture si le texte en comporte beaucoup (d'où l'usage des formules englobantes). En revanche, le doublet peut être particulièrement pertinent à l'oral (discours, présentation...) là où le point médian est inutile.

6- Dans le cas de l'utilisation d'un doublet

a. Adopter l'ordre alphabétique pour vous assurer d'une neutralité dans l'ordre choisi

Exemples : Les sénateurs et les sénatrices, les collégiennes et les collégiens.

Ou

b. Mettre le genre que vous souhaitez visibiliser en dernier et utiliser l'accord de proximité.

Par exemple : Si votre volonté est de visibiliser davantage le genre féminin vous écrirez : "Les candidats et les candidates sont venues à l'heure" plutôt que "Les candidates et les candidats sont venus à l'heure."

7- Utiliser le point médian avec parcimonie et en suivant les règles d'usage simplifiées suivantes

- un seul point médian par mot :

fatigué·es (et non fatigué·e·s) ; partisan·es (et non partisan·e·s)

- on ne reprend pas les consonnes du suffixe pour les mots en -teur :

formateur·ices (et non formateur·trices)

- on ne reprend pas les voyelles du suffixe, même quand elles sont censées changer : étranger·es (et non étranger·ères)
- on retient un critère de lisibilité et on évitera dans les combinaisons de lettres difficiles à déchiffrer (abusif·ves, veuf·ves, copains·ines...)

Pour rappel : Le point médian sur PC : Alt +250 et sur Mac : Alt Maj F

8- Accorder les noms de métier et fonction, grades et titres en respectant les consignes ci-après.

RCN J&D se réfère à ce sujet aux dispositions légales en vigueur en Belgique à savoir [le Décret relatif à la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre du 21/06/1993](#) ainsi qu'au Guide de féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre réalisé par le Conseil de la langue française et de la politique linguistique. Ce guide « [Mettre au féminin](#) » reprend une liste quasi exhaustive des formes féminisées, des règles de féminisation et des recommandations générales. Ci-dessous un résumé des règles applicables en la matière (en cas de doute consultez la liste du guide) :

Principes généraux de la féminisation			Finale du féminin	Exemples
Conditions				
1. Le masculin se termine-t-il par -eur ? Si non, passez au point 2				
↓	Est-il dans la liste suivante ? <i>Inférieur, maieur (mayeur), majeure, mineur, prieur, supérieur.</i>	→	-eure	Une maieure, une prieure, une supérieure.
	Est-il dans la liste suivante ? <i>Assesseur, auteur, censeur, commandeur, défenseur, docteur, gouverneur, imposteur, ingénieur, intercesseur, pasteur, possesseur, précurseur, prédécesseur, procureur, professeur, proviseur, questeur, rhéteur, successeur, traiteur, vainqueur.</i>	→	-eure ou -eur	Une assesseure ou une assesseur. Une auteure ou une auteur. Une gouverneure ou une gouverneur.
	Est-il terminé par -teur sans figurer dans la liste ci-dessus ET répond-il à au moins l'une des deux conditions suivantes ? — il est apparenté à un nom en -tion ou -ssion ; — si on remplace -eur par une finale verbale (comme -er), on obtient un mot qui n'existe pas en français.	→	-trice	Une émettrice, une aviatrice, une apicultrice, une éditrice, une lectrice, une préceptrice.
	Il ne répond pas aux conditions précédentes ?	→	-euse	Une chercheuse, une nageuse, une relieuse, une acheteuse, une emprunteuse, une transporteuse.
2. Le masculin a-t-il une autre terminaison ?				
↓	Est-il terminé par -e, -a ou -o ?	→	comme le masculin	Une artiste, cette psychologue, la photographe, la para, une dactylo, cette imprésario.
	Est-il terminé par une consonne, par -é ou par -i ?	→	-e (avec ajustements de la finale)	Une contractuelle, une mécanicienne, une ouvrière, une préfète, une syndique, une apprentie, une chargée de mission.

La présente charte est inspirée de :

Mettre au féminin guide de féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre, Fédération Wallonie Bruxelles, 2014,

http://www.egalite.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&g=0&hash=8c71498c97267e064e7d1913958edd7579768978&file=fileadmin/sites/sdec_III/upload/sdec_III_super_editor/sdec_III_editor/documents/Publications/Guide_de_Feminisation_Mettre_au_feminin_2015_01.pdf

Relire et corriger « L'écriture inclusive sans points médians, c'est facile : 6 autres solutions » consulté le 05/09/2024 : <https://www.relire-et-corriger.net/ecriture-inclusive>

Charte d'écriture inclusive et marche orthotypographique de La Déferlante, mars 2023

<https://revueladeferlante.fr/wp-content/uploads/2023/03/Charte-La-Deferlante-mars2023.pdf>

Haddad Raphaël, Manuel d'écriture inclusive, Mots-clés, juin 2019 <https://www.motscles.net/ecriture-inclusive>

Caroline Wattillon, Charte rédactionnelle d'écriture inclusive, STICS ASBL, janvier 2024,

<https://www.stics.be/notre-charte-redactionnelle-decriture-inclusive/>

FESEPA, Charte d'écriture inclusive, Septembre 2023, <https://www.fesefa.be/publications/ecriture-inclusive/>

Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe, Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, 2022, <https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/stereotypes-et-roles-sociaux/travaux-du-hce/article/guide-pour-une-communication-sans-stereotypes-de-sexe>