

Plan pour l'Égalité des Genres (GEP)

Le CETIC s'engage en faveur de la promotion de l'égalité des genres et de la diversité.

Le CETIC reconnaît que les personnes peuvent subir des formes de discrimination fondée sur le genre.

Un environnement inclusif est nécessaire pour surmonter les constructions sociales qui pourraient empêcher le développement professionnel des collaborateurs et collaboratrices.

Les principaux objectifs de la politique d'égalité des genres sont les suivants :

- La protection des personnes injustement discriminées en raison du genre.
- L'élimination des inégalités entre les genres qui existent actuellement, en privant les individus d'un accès équitable aux ressources et aux possibilités d'emploi.
- La promotion de l'égalité des genres et de la diversité.
- La création d'un environnement inclusif qui répond aux besoins particuliers de chaque personne.

PROTECTION DES PERSONNES CONTRE LES DISCRIMINATIONS INJUSTES ET ENREGISTREMENT DES PLAINTES

- Chaque membre du personnel doit pouvoir jouir du droit fondamental à l'égalité des genres et à la dignité humaine.
- Le CETIC respecte la dignité et les droits de tous les individus et ne tolère aucune forme de discrimination injuste.
- La discrimination injuste fondée sur le genre peut être considérée comme une infraction grave, une violation flagrante des droits fondamentaux et préjudiciable à la politique du CETIC.
- Tout membre du personnel soupçonné d'avoir commis une forme quelconque de discrimination injuste fondée sur le genre fera l'objet de procédures disciplinaires.
- Si un membre du personnel estime qu'il a été injustement discriminé en vertu de la présente politique, il doit suivre la procédure de dépôt de plainte comme stipulé dans le règlement de travail.
- Une politique de prévention du harcèlement sexuel est définie et soutenue avec vigueur.

RECRUTEMENT ET SÉLECTION

- L'égalité des chances, indépendamment du genre, est garantie lors du recrutement, des formations et de l'assignation des tâches et ce, dans toutes les catégories et les niveaux professionnels.
- La politique salariale du CETIC garantit un salaire égal pour un travail égal.

CONDITIONS DE TRAVAIL

- Un environnement de travail inclusif et sécuritaire est accordé à tous les membres du personnel. L'humour discriminatoire est particulièrement offensant, aussi innocent soit-il : au moins une partie, si pas la totalité, du public se sentira offensée. Les blagues faites aux dépens de groupes spécifiques de personnes se basent sur des stéréotypes dégradants et les propagent à leur tour.

- Afin de créer un environnement favorable à la promotion de tous et toutes, les besoins particuliers en matière de procréation (grossesse, accouchement, soins aux enfants) sont pris en considération (aménagement du lieu et du temps de travail) et le CETIC fournit un soutien raisonnable aux personnes qui ont des responsabilités familiales.

RESSOURCES DÉDIÉES

- Un groupe dédié (équipe GEP) est mis en place au CETIC, avec un représentant ou une représentante du comité de direction (CODIR), un ou une responsable de département, un représentant ou une représentante du département des opérations et un chercheur ou une chercheuse. Ce groupe veille à avoir une composition équilibrée en ce qui concerne le genre.
- L'équipe GEP surveille et facilite la promotion de l'égalité et l'élimination de la discrimination fondée sur le genre par l'éducation, la conciliation et, si nécessaire, l'assistance à une personne pour porter plainte comme indiqué dans les règles générales.

FORMATION

- L'équipe GEP mènera régulièrement des actions à destination du personnel afin de le sensibiliser aux enjeux associés au risque de discrimination fondée sur le genre et de lui fournir des recommandations adéquates.

COLLECTE ET SUIVI DES DONNÉES

- A la date de clôture des comptes financiers (au plus tard le 30 juin), un rapport est établi en ce qui concerne la collecte et le suivi des données et fournit des informations et des recommandations. Certaines de ces mesures sont publiées dans le bilan social, d'autres font partie de l'enquête biennale BELSPO sur la recherche et le développement en Belgique.
- Les mesures sont traitées par l'équipe GEP et rendues accessibles en interne pour validation par les parties prenantes. L'équipe GEP peut formuler des recommandations basées sur ce suivi.
- Ces mesures sont :
 - nombre d'actions de sensibilisation à l'égalité des genres et nombre de personnes participantes ;
 - les ratios de genre au CETIC par rapport aux ratios de genre en Belgique et en Europe pour les secteurs des STEM et des TIC;
 - nombre de personnes par genre employées à tous les niveaux, y compris le personnel administratif;
 - nombre de personnes par genre occupant des postes de décision (équipe de direction, conseil d'administration);
 - nombre de personnes par genre ayant quitté l'organisation au cours des dernières années, en précisant le nombre d'années passées dans l'organisation;
 - nombre d'heures/crédits de formation suivis par genre.

Charleroi, le 28 juin 2023

Damien Hubaux

Directeur Général