

Charte du SECAAR pour l'égalité des femmes et des hommes

Avant-propos

Les membres du Secaar ont interpellé à plusieurs reprises le bureau pour soumettre au Conseil d'Orientation et de Suivi -COS- de 2017 un projet de Charte « genre ».

En effet, l'égalité entre les femmes et les hommes constitue un élément indispensable à la promotion du développement holistique. Fort de cette conviction, le Secaar a modifié ses statuts en conséquence mais au-delà, il apparaît indispensable que chaque membre et partenaire du Secaar entérine la présente charte

Préambule

L'égalité entre les femmes et les hommes constitue un droit fondamental et la participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision est un préalable de société démocratique.

Le protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des femmes en Afrique a été adopté à Maputo en juillet 2003. Ce protocole vise notamment à juguler toute discrimination à l'égard des femmes : toute distinction, exclusion, restriction ou tout traitement différencié fondés sur le sexe, et qui ont pour but ou pour effet de compromettre ou d'interdire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quelle que soit leur situation matrimoniale, des droits humains et des libertés fondamentales dans tous les domaines de la vie.

En 2015, les Nations unies ont adopté le Programme de développement durable pour 2030, qui comporte dans son objectif n°5 (Réaliser l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles) notamment les actions suivantes :

- ▶ Garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux décisionnels de la vie politique, économique et publique
- ▶ Entreprendre des réformes visant à donner aux femmes les mêmes droits aux ressources économiques, ainsi qu'à l'accès à la propriété et au contrôle des terres et d'autres formes de propriété, aux services financiers, à l'héritage et aux ressources naturelles, dans le respect du droit interne
- ▶ Renforcer l'utilisation des technologies clefs, en particulier de l'informatique et des communications, pour promouvoir l'autonomisation des femmes

Le Secaar fonde son action sur l'égalité des hommes et des femmes sans laquelle le développement holistique qu'il promeut n'a aucun sens. A cette fin, le Secaar appelle avec insistance ses membres et également tous ses partenaires à signer la charte suivante pour l'égalité des femmes et des hommes.

Charte du SECAAR

pour l'égalité des femmes et des hommes

approuvée au COS de Notsé en mai 2017

Nous, organisations signataires de cette Charte du Secaar pour l'égalité des femmes et des hommes, reconnaissons dans ce qui suit les principes fondamentaux de nos actions :

1. L'égalité des femmes et des hommes constitue un droit fondamental.

Ce droit doit être mis en œuvre dans tous les domaines où s'exercent nos responsabilités, ce qui inclut l'obligation d'éliminer toutes les formes de discrimination, qu'elles soient directes ou indirectes.

2. Afin d'assurer l'égalité des femmes et des hommes, les discriminations multiples et les obstacles doivent être pris en compte

Les discriminations multiples et les préjugés, outre ceux concernant le sexe, la couleur, les origines ethniques et sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge, le statut économique-social, etc. doivent être pris en compte pour traiter de l'égalité des femmes et des hommes.

3. La participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision est un préalable de notre organisation

Le droit à l'égalité des femmes et des hommes requiert que notre organisation prenne toutes les mesures et adopte toutes les stratégies appropriées pour promouvoir une représentation et une participation équilibrées des femmes et des hommes dans toutes les sphères de la prise de décision.

4. L'élimination des stéréotypes sexués est indispensable pour l'instauration de l'égalité des femmes et des hommes

Notre organisation promeut l'élimination des stéréotypes et des obstacles sur lesquels se fondent les inégalités de statut et de la condition des femmes, et qui conduisent à l'évaluation inégale des rôles des femmes et des hommes en matière politique, économique, sociale et culturelle.

5. Intégrer la dimension du genre dans toutes les activités de notre organisation est nécessaire pour faire avancer l'égalité des femmes et des hommes

La dimension du genre doit être prise en compte dans l'élaboration des politiques, des méthodes et des instruments qui affectent la vie quotidienne de la population locale – par exemple au moyen des techniques de l'intégration du genre dans toutes les politiques et de la prise en considération du genre dans l'élaboration et l'analyse des budgets. A cette fin, l'expérience de la vie locale des femmes, y compris leurs conditions d'existence et de travail, doivent être analysées et prises en compte.

6. Des actions adéquatement financées sont nécessaires pour faire avancer l'égalité des femmes et des hommes

Notre organisation s'engage à élaborer des actions en faveur de l'égalité des femmes et des hommes, avec les moyens et les ressources, tant financiers qu'humains, nécessaires à leur mise en œuvre.

Le signataire s'engage à prendre les mesures spécifiques qui suivent pour mettre en œuvre les dispositions de cette Charte :

1. Dans un délai raisonnable (ne pouvant excéder deux ans) suivant la date de la signature, le signataire de cette Charte se charge d'élaborer et d'adopter un document de stratégie pour l'égalité et, ensuite, d'engager sa mise en œuvre. Ce document présentera les objectifs et les priorités du signataire, les mesures qu'il compte adopter et les ressources affectées afin de rendre effective la Charte et ses engagements. Le Document stratégique présentera également le calendrier proposé pour sa mise en œuvre. Si le signataire dispose déjà d'un Plan d'action pour l'égalité, il révisera celui-ci afin de s'assurer que tous les sujets pertinents contenus dans cette Charte y sont traités.
2. Chaque signataire engagera de larges consultations avant d'adopter son Plan d'action pour l'égalité, et diffusera largement celui-ci après son adoption. Il devra aussi, avec régularité, rendre compte publiquement des progrès réalisés dans la mise en œuvre du Plan.
3. Chaque signataire s'engage, par principe, à participer au système d'évaluation approprié qui sera établi afin de suivre les progrès de la mise en application de cette Charte, et à aider ses divers partenaires à échanger entre eux leurs savoirs portant sur les moyens efficaces de réaliser une plus grande égalité des femmes et des hommes.
4. Chaque signataire informera par écrit le Secaar du fait qu'il a adopté cette Charte, de la date de la ratification et du point de contact désigné pour assurer toute collaboration future relative à la Charte.
5. Le signataire reconnaît que le droit à l'égalité est un préalable fondamental de la démocratie, et que la société démocratique ne peut se permettre d'ignorer les capacités, les savoirs, l'expérience et la créativité des femmes. À cet effet il doit assurer, sur la base de l'égalité, l'inclusion, la représentation et la participation des femmes venant d'horizons et appartenant à des groupes d'âge différents dans toutes les sphères de la prise de décision de son organisation.
6. Le signataire reconnaît l'égalité du droit des femmes et des hommes à voter, à être candidat(e)s, à être élu(e)s ou nommé(e)s et le principe de la représentation équilibrée dans toutes les institutions élues ou nommé(e)s participant à la prise de décision publique.
7. Le signataire s'engage à prendre toutes les mesures appropriées pour défendre et soutenir les droits et principes ci-dessus énoncés, y compris :
 - a) Encourager les femmes à se porter candidates aux différents mandats et fonctions de son organisation,
 - b) A cette fin, prendre toutes les mesures réglementaires, y compris l'adoption de quotas lorsque ceux-ci paraissent adéquats, afin d'augmenter le nombre de femmes nommées ou élues
 - c) Fixer les règles de ses propres procédures et standards de conduite afin que les candidates et représentantes nommées ou élues ne soient pas découragées par des formes stéréotypées de comportement ou de langage, ou par toute forme de harcèlement
8. Le signataire s'engage à promouvoir et à mettre en œuvre le principe de la représentation équilibrée dans ses propres structures décisionnelles ou consultatives, et dans ses nominations à tout organe externe. Cependant, là où l'autorité n'a pas, jusqu'alors, atteint une représentation équilibrée des femmes et des hommes, elle s'engage à mettre en œuvre le principe ci-dessus d'une manière qui ne peut être moins favorable au sexe minoritaire que dans la situation présente.
9. Le signataire s'engage en outre à s'assurer qu'aucun poste auquel il nomme ou élit un représentant n'est, par principe ou en pratique, réservé à, ou considéré comme, devant être normalement attribué à un sexe en raison d'attitudes stéréotypées.
10. Le signataire se charge de collaborer avec tous ses partenaires aussi bien que ceux issus de la société civile afin de promouvoir une plus grande égalité des femmes et des hommes dans tous les aspects de la vie sur son territoire.

11. A cette fin, le signataire s'assurera que sa propre communication, publique et interne, est pleinement conforme à cet engagement, et qu'il promeut des images sexuées positives ainsi que des exemples également positifs.
12. Le signataire aidera ses collaborateurs et collaboratrices, par la formation ou autres moyens, à identifier et à éliminer les attitudes et les comportements stéréotypés, et ajustera les standards de comportement à cet égard.
13. Le signataire mènera à bien des activités et des campagnes destinées à favoriser la prise de conscience concernant le rôle contreproductif des stéréotypes de genre pour ce qui concerne la réalisation de l'égalité des femmes et des hommes.
14. Le signataire s'engage à dénoncer toute discrimination fondée sur tout motif tel que le sexe, la race, l'origine sociale ou ethnique, les caractères génétiques, la langue, la religion ou les croyances, les opinions politiques ou autres, l'appartenance à une minorité nationale, la propriété, la naissance, le handicap, l'âge, etc... Il s'engage à développer une tolérance à l'égard de tous.
15. Dans ses fonctions d'employeur, le signataire reconnaît le droit à l'égalité des femmes et des hommes dans tous les aspects de l'emploi, y compris l'organisation du travail et les conditions de travail, comprenant ce qui suit :
 - a) L'égalité des rémunérations, y compris un salaire égal pour un travail de valeur équivalente
 - b) Des mesures pour assurer d'une manière équitable et transparente la promotion et les opportunités de développement de carrière
 - c) Des mesures pour assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux, notamment pour corriger tout déséquilibre aux niveaux supérieurs de l'encadrement
 - d) Des mesures pour supprimer toute ségrégation professionnelle fondée sur le sexe, et pour encourager le personnel à solliciter et remplir des postes non traditionnels
 - e) Des mesures pour assurer un recrutement équitable
16. Le signataire reconnaît le droit à l'éducation pour tous, et reconnaît en plus le droit pour tous d'accéder à une formation professionnelle et continue. Le signataire reconnaît que le droit à l'éducation remplit une fonction vitale à toutes les étapes de l'existence pour que soit assurée une véritable égalité des chances, formées les aptitudes essentielles à la vie et au travail, et ouvertes des possibilités nouvelles au développement professionnel.
17. Le signataire se charge, dans les domaines de sa compétence, d'assurer ou promouvoir l'égal accès à l'éducation, à la formation professionnelle et continue pour les femmes et les hommes, les filles et les garçons.
18. Le signataire reconnaît que les principes du développement holistique doivent être pleinement respectés. Que ceux-ci doivent comprendre une intégration équilibrée de la dimension économique, sociale, environnementale, culturelle et spirituelle, et inclure également le besoin de promouvoir et de réaliser l'égalité des femmes et des hommes.
19. A ce titre, le langage, écrit ou parlé, fait partie des mesures qui permettent d'exprimer cette égalité. Le signataire s'engage à prendre des mesures appropriées en faveur d'un langage épiciène explicite.
20. Le signataire reconnaît qu'en de nombreux endroits les modes de vie des femmes et des hommes diffèrent, que les femmes et les hommes tendent à se distinguer dans l'usage qu'ils-elles font des services locaux ou encore qu'ils-elles sont confronté(e)s à des problèmes d'environnement différents. En conséquence, le signataire s'engage, pour ce qui concerne le développement de ses politiques et services environnementaux, à accorder une considération entière et égale aux besoins spécifiques liés aux modes de vie respectifs des femmes et des hommes, et au principe de solidarité entre les générations.