



# Politique Genre & Inclusion

# Table des matières

L'approche du Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge en matière de genre .....	3
Un référentiel en cohérence avec ses principes fondamentaux.....	3
La politique « Protection, Genre et Inclusion » de la FICR & définitions.....	4
La déclinaison de l'approche Mouvement par la Croix-Rouge de Belgique (CRB).....	5
L'inclusion du genre dans la protection de l'ensemble des diversités .....	5
Annexe 1 : la politique « Protection, Genre et Inclusion » de la Fédération internationale des Sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge (FICR).....	10
Au niveau institutionnel : .....	11
Au niveau des programmes et opérations .....	11
Au niveau de la sensibilisation, des partenariats et de l'apprentissage .....	11
Annexe 2 : Exemples détaillés d'opérationnalisation .....	12
Sans-abrisme .....	13
Actions internationales .....	14
<i>Droit international Humanitaire</i> .....	15
Accueil des demandeurs et demandeuses de protection internationale.....	16
Annexe 3 : Guide d'usage du langage inclusif dans les communications. ....	18
1. Principes directeurs.....	18
2. Lignes directrices pour une communication respectueuse de la diversité des genres ...	18
3. Applications selon le type de support.....	19
4. Conclusion .....	20

# L'approche du Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge en matière de genre

## Un référentiel en cohérence avec ses principes fondamentaux

Le Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge (le Mouvement) est un réseau humanitaire mondial fort de quelque 80 millions de membres et volontaires qui s'emploient à venir en aide aux personnes confrontées à une catastrophe, à un conflit armé ou à des problèmes d'ordre sanitaire et social sans aucune distinction de nationalité, de religion et d'appartenance politique. Le Mouvement partage *sept Principes fondamentaux : humanité, impartialité, neutralité, indépendance, volontariat, unité, universalité*. Ceux-ci, et en particulier les principes d'humanité et d'impartialité, exigent des membres du réseau de la Fédération internationale des Sociétés nationales de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge (FICR) qu'ils œuvrent pour un monde où chacun et chacune voit ses droits respectés et ses besoins fondamentaux couverts, est traité(e) équitablement et avec dignité, se trouve à l'abri du danger et peut participer à la prise de décision concernant sa propre vie et sa communauté.

La Croix-Rouge de Belgique fonde sa mission sur les principes fondamentaux du Mouvement et cadre son action avec la vision de la Fédération internationale de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge (FICR) qui consiste à « *rassembler les personnes pour le bien de l'humanité et orienter les changements qui permettront de bâtir un avenir meilleur pour toutes et tous* » et avec sa stratégie 2030 « Une plateforme pour le changement, une action locale pour une portée mondiale » qui lui est associée. Cette dernière se décline en trois objectifs dont celui adressant l'enjeu « Valeurs, pouvoir, inclusion » ayant pour ambition la mobilisation de toutes et tous pour « *bâtir des communautés inclusives et pacifiques* ». Elle réaffirme l'impact positif vers plus d'humanité des mouvements en faveur de la diversité et d'une véritable inclusion des femmes sur un pied d'égalité. Elle réaffirme que continuer à encourager ce changement positif est en pleine cohérence avec ses principes fondamentaux ; elle réaffirme que la durabilité et l'égalité sont des principes indissociables du cœur de son action ; elle réaffirme enfin sa volonté de mettre l'accent sur des initiatives « *qui favorisent l'inclusion, la participation et la diversité dans les possibilités, la représentation et la prise de décisions tant au sein des organisations de notre réseau qu'au sein de la société en général* » <sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> FICR « Stratégie 2030 : Une plateforme pour le changement, une action locale pour un changement mondial » (2018).

## La politique « Protection, Genre et Inclusion » de la FICR & définitions

La « Politique relative à la protection, au genre et à l'inclusion »<sup>2</sup> de la FICR et son cadre opérationnel définit les termes clés suivants :

**Protection** : consiste à empêcher que les personnes ne subissent des préjudices. Elle a pour but de garantir le respect des droits humains en préservant la sécurité physique, psychologique et émotionnelle, l'intégrité et la dignité des personnes exposées ou confrontées à la violence, à la discrimination et à l'exclusion.

**Genre** : rôles, comportements, activités et attributs socialement construits qu'une société donnée considère comme appropriés pour une personne en fonction du sexe qui lui a été assigné à la naissance.

**Identité de genre** : expérience interne et individuelle du genre profondément ressentie par chaque personne, qui peut ou non correspondre au sexe qui lui a été assigné à la naissance ou au genre qui lui est attribué par la société. Les termes « trans », « transgenre » et « non binaire » sont des termes génériques qui recouvrent une variété de mots utilisés pour décrire une expérience interne du genre qui diffère du sexe assigné à la naissance ou du genre attribué à la personne par la société.

**Diversité** : ensemble des différentes origines sociales et identités qui constituent des populations. Cela inclut, sans s'y limiter, l'identité de genre, l'origine ethnique, la nationalité ou la citoyenneté, l'âge, le handicap, la langue, les opinions politiques, les croyances religieuses, l'origine sociale, l'orientation sexuelle, l'apparence physique, la couleur et l'identité raciale.<sup>6</sup>

**Inclusion** : réduction des inégalités fondées sur les origines sociales, les identités, les rôles et les rapports de force. Fournir des services inclusifs signifie donner à toutes et tous un accès équitable aux ressources. Dans le long terme, l'inclusion vise aussi à faciliter l'accès de toutes et tous aux chances et aux droits en luttant contre l'exclusion, la stigmatisation et la discrimination, en les réduisant et en y mettant fin.

Cette politique responsabilise les Sociétés nationales, leurs volontaires et équipes salariées quant à *l'intégration transversale de ces questions* : « L'intégration [transversale] consiste à veiller à ce que toutes les interventions des Sociétés nationales et du Secrétariat de la Fédération internationale garantissent un niveau minimum de dignité, d'accès, de participation et de sûreté, grâce à des adaptations qui répondent aux besoins identifiés au moyen d'une analyse complète des questions liées à la protection, au genre et à l'inclusion »<sup>3</sup>. Il est attendu des Sociétés nationales *d'intervenir de manière plus spécialisée*, en menant des interventions visant « à prévenir ou à lutter directement contre la violence, la discrimination, l'exclusion »<sup>4</sup>.

La FICR et les Sociétés nationales s'engagent à mettre en œuvre la politique à trois niveaux :

- **Au niveau institutionnel** : il s'agit ici de veiller à la diversité dans la représentation des effectifs – y compris dans les instances de gouvernance ; à la promotion active de l'égalité des chances et des lieux de travail accessibles ; à offrir un lieu de travail sûr,

---

<sup>2</sup> <https://www.ifrc.org/fr/document/politique-relative-la-protection-legalite-de-genre-et-linclusion>

<sup>3</sup> FICR « Politique relative à la protection, au genre et à l'inclusion » (2022)

<sup>4</sup> Idem

inclusif et protecteur ; à renforcer les capacités en matière d'intégration de la protection, du genre et de l'inclusion dans les programmes de développement des organisations.

- **Au niveau des programmes et opérations** : il s'agit, entre autres, de garantir dans tous les programmes, opérations, services et outils la dignité, l'accès, la participation et la sûreté des personnes. Les Sociétés nationales veilleront à ce que tous les programmes « intègrent des mesures visant répondre aux besoins spécifiques et à remédier aux risques que connaissent différents groupes et personnes »<sup>5</sup>.
- **Au niveau de la sensibilisation, des partenariats et de l'apprentissage** : il s'agit notamment de défendre – dans le travail de diplomatie humanitaire – la dignité, l'accès, la participation et la sûreté des personnes, de faire entendre la voix de personnes aux identités diverses et de veiller à ce que les besoins et les droits spécifiques des personnes soient respectés. Il est également question de confronter et partager avec les autres organisations nos pratiques d'inclusion et de protection.

## La déclinaison de l'approche Mouvement par la Croix-Rouge de Belgique (CRB)

La Croix-Rouge de Belgique – Communauté francophone et Germanophone (CRB), forte de son appartenance au Mouvement et de son ancrage local en Wallonie et à Bruxelles, s'adapte aux défis d'un monde en constante évolution. Elle a pour mission d'aider de manière inconditionnelle les personnes vulnérables dans le plus grand respect de leur dignité et d'engager la population à devenir des citoyens et citoyennes solidaires. Elle fonde son action humanitaire sur les 7 principes fondamentaux du Mouvement et sur 4 valeurs qu'elle a choisies spécifiquement : *Bienveillance, Coopération, Diversité, Engagement*.

Dans sa stratégie à 20-25, intitulée « *Ensemble, agissons pour une humanité plus solidaire* », elle insiste notamment sur les deux priorités humanitaires suivantes :

- La CRB veille à la protection, à l'assistance et au respect de la dignité et des droits des personnes vulnérables, sans distinction de statut.
- La CRB sensibilise et mobilise à ses principes humanitaires en vue d'une société plus humaine, solidaire et inclusive.

La Croix-Rouge de Belgique entend intégrer les aspects protection, genre et inclusion dans sa prochaine stratégie de façon concrète et impactante et suivre les objectifs à travers des indicateurs.

## L'inclusion du genre dans la protection de l'ensemble des diversités

Ainsi, afin de pouvoir adresser les causes et les conséquences de la violence, de la discrimination et de l'exclusion dans une approche intégrée, la CRB s'aligne sur l'approche du Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge :

---

<sup>5</sup> idem

- En faisant le lien entre les engagements en termes de « protection » et « d'inclusion » dans les interventions *afin d'atténuer ou d'éliminer les risques* auxquels les différents groupes de personnes font face et de répondre spécifiquement à leurs besoins,
- En faisant le lien entre les engagements en termes de « genre » et de « diversité » *afin de prendre systématiquement en compte l'intersectionnalité des facteurs* qui peuvent avoir un impact sur les identités, notamment de genre, et sur les potentiels effets excluant des interventions.

La CRB met en œuvre cette politique aux trois niveaux prévus par la politique « Protection, Genre et Inclusion » de la FICR :

### Au niveau institutionnel :

*La CRB s'inscrit dans l'ambition de la FICR de « promouvoir une culture qui offre les mêmes possibilités aux femmes qu'aux hommes ».* Elle s'engage à fournir, par le biais du Système de compte rendu et base de données à l'échelle de la Fédération (FDRS)<sup>6</sup>, des informations sur la représentation des hommes et des femmes en leur sein et sur la diversité de leurs effectifs<sup>7</sup>, y compris dans les positions de direction et les instances de gouvernance. Elle est déterminée à promouvoir l'inclusion et la diversité sur le plan des possibilités, de la représentation et de la prise de décisions au sein de la Croix-Rouge de Belgique et de la société dans son ensemble.

Dans le respect des principes fondamentaux et des engagements pris auprès de la FICR, le département des Ressources Humaines propose une *politique de recrutement transparente dont la philosophie est basée sur le principe d'impartialité, d'équité de traitement, de non-discrimination ; et, entre autres, sur la valeur Diversité* : « La CRB accueille et valorise les différences comme une richesse. Notre Mouvement, tout comme notre équipe salariée se veut le reflet de la société. Il réunit des membres d'âge, de culture, de sexe, d'origine, de compétences et de nationalités différents »<sup>8</sup>. Elle entend considérer des mécanismes adaptatifs et correctifs aux enjeux de genre et d'inclusion.

La CRB est déterminée à fournir un environnement de travail sûr, inclusif, protecteur et éthique à l'ensemble de ses membres (salariés, salariées et volontaires) et propose dès lors plusieurs mécanismes de *Protection* et de bien-être. Une équipe de *personnes de confiance* est constituée en interne afin de contribuer activement à la prévention des risques psychosociaux au travail concernant les problématiques de mal-être (stress, burnout, conflit, violence, harcèlement moral ou sexuel au travail etc.). La CRB dispose d'une *politique « tolérance zéro » en matière d'intégrité* et a constitué dans ce cadre un « comité intégrité » responsable de prendre en charge les cas d'exploitation, les abus sexuels et les relations inappropriées entre ses membres et ses bénéficiaires. Cette politique tolérance zéro est diffusée au sein de l'organisation, dans le cadre des formations ou de campagne d'affichage, le but étant que l'ensemble des membres et bénéficiaires soient au courant des règles et sachent comment agir<sup>9</sup>. Il existe également un *canal simple et général de signalement*. Ce dispositif offre à toute personne (interne ou externe), qui

<sup>6</sup> Le département des ressources humaines est responsable du suivi et de la collecte des données pour le FDRS et en fait rapportage directement à la Direction Générale

<sup>7</sup> Conseil des délégués du MCRCR (209) « Renforcer l'égalité de genre et l'égalité des chances au sein des instances dirigeantes et dans l'action du MCRCR »

<sup>8</sup> CRB « Politique de recrutement à destination des membres » (2024)

<sup>9</sup> CRB « Politique intégrité » [Intégrité : Politique tolérance zéro - CRB](#)

ignorerait à qui s'adresser, la possibilité d'effectuer un signalement de manière confidentielle. Une adresse courriel « **signalement** » disponible aux membres ou non de la CRB, concrétise une accessibilité de toute situation sensible à relayer vers les instances en charge. Les informations sur ce dispositif se trouvent sur le site public de la Croix-Rouge de Belgique<sup>10</sup>. Un relevé de données significatives est tenu.

Le service juridique de la CRB dispose des ressources humaines et des compétences nécessaires pour être *un service de référence et de veille pour le département des ressources humaines quant aux principales normes légales applicables en matière d'égalité et de non-discrimination* entre les hommes et les femmes dans le droit du travail : il s'agit principalement, outre la Constitution belge qui consacre le principe d'égalité homme-femme, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les hommes et les femmes, les normes spécifiques liées à la grossesse et à la maternité (relatives notamment à la loi du 16 mars 1971) et liées à l'égalité salariale (relatives à la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre les hommes et les femmes).

L'adoption d'un **langage inclusif dans les communications, tant internes qu'externes**, constitue une application concrète de l'engagement de la Croix-Rouge de Belgique en faveur de l'égalité des genres et de l'inclusion. Tout en veillant à la lisibilité et à l'efficacité de nos communications, nous favorisons une culture organisationnelle respectueuse de la diversité et accessible à tous et toutes. Le guide d'usage du langage inclusif dans les communications internes et externes se trouve dans l'annexe 3.

## **Au niveau des programmes et des interventions :**

De manière générale, *l'intégration du genre dans la protection de l'ensemble des diversités est, pour la CRB, corrélée au principe fondamental du « Ne pas nuire »* : son approche est centrée sur les individus et leurs besoins spécifiques, basée sur les droits et l'inclusion de toutes les vulnérabilités. La CRB est déterminée à renforcer les capacités en matière d'intégration de la protection, du genre et de l'inclusion dans ses programmes et à considérer des mécanismes adaptatifs et correctifs pour ces enjeux.

La Croix-Rouge de Belgique – Communauté francophone partage avec les autres Sociétés nationales la mission d'améliorer les conditions d'existence des personnes les plus vulnérables en mobilisant le pouvoir de l'humanité. Cela implique d'intervenir le plus souvent en première ligne, dans des situations d'urgence ou de grande précarité, afin de garantir les besoins les plus fondamentaux. Cette particularité de la nature et de la temporalité de sa mission explique en grande partie la pertinence d'intégrer transversalement le genre dans une approche *Protection*, englobant l'ensemble des diversités. Une information adéquate sur les risques sérieux de protection liés aux besoins de leurs secteurs de spécialité, combinée à des réponses holistiques et coordonnées, contribuent à la construction d'un environnement plus protecteur pour les populations. *Chaque département de la CRB s'engage à intégrer de façon active une réflexion basée*

---

<sup>10</sup> Croix-Rouge de Belgique, dispositif de signalement : [Faire un signalement - Croix-Rouge de Belgique](#)

sur le genre pour ses différents programmes<sup>11</sup> dans un premier temps pour ensuite intégrer une lecture des biais de genre et prévoir des mécanismes régulateurs.

En cohérence avec la politique « Protection, genre et inclusion » de la FICR, *les principes de Dignité, Accès, Participation, et Sécurité (DAPS) sont appliqués dans chaque phase et activité du programme*. Cela permet notamment de travailler sur la prévention et la réponse à des aspects tels que la stigmatisation, la discrimination, la marginalisation et la violence basée sur le genre. En amont, l'approche protection est également déclinée de manière transversale dans les formations des volontaires et équipes salariées qui mènent les activités et dans la communication interne et externe à travers des guides techniques, des campagnes spécifiques.

En pratique et à titre d'exemples à décliner en fonction des besoins, des procédures spécifiques d'accompagnement ou des actions ciblées peuvent être déployées envers des groupes spécifiques (mères d'enfants, femmes enceintes, personnes âgées, personnes vivant avec un handicap etc.) : aménager un accès ou un créneau réservé aux femmes, prendre en compte le genre dans la distribution de produits d'hygiène essentiels, mener des séances de sensibilisation sur divers sujets, etc.

L'approche de capacitation (« empowerment ») quant à elle, vise le renforcement des capacités et tend à recréer des rapports sociaux plus égalitaires. Cette approche s'articule autour de quatre domaines d'action : le sentiment de sécurité, la vie quotidienne, la santé et, enfin, les droits des femmes.

Lorsque cela est possible, il est également intéressant de développer des « projets genre » qui peuvent ensuite servir de référence. Des ressources humaines spécifiquement formées agissent en tant que « Réfèrent ou Référente genre » et ont pour mission d'implémenter une approche genre dans un département ou des structures décentralisés avec pour objectif :


- De sensibiliser l'ensemble des équipes aux rapports de genre, particulièrement à leur dimension intersectionnelle, et à leur impact sur les représentations et les vulnérabilités de chacun et chacune,
- De détecter et de lutter contre les stéréotypes, discriminations, inégalités et toute forme de violence liés au genre ou de diversité qu'elle soit individuelle, collective ou systémique,
- D'être force de proposition auprès des instances compétentes sur les constats d'inégalités et pistes d'améliorations inhérentes,
- D'améliorer l'organisation des infrastructures, l'offre d'activité et l'accompagnement afin d'offrir un cadre de travail et de vie aussi sécurisant et égalitaire que possible,
- De solliciter et relayer les paroles et propositions des personnes concernées,
- De créer un réseau de partenaires associatifs aligné avec les valeurs de la CRB afin d'améliorer la prise en charge et l'orientation des bénéficiaires.

## **Au niveau de la sensibilisation, des partenariats et des apprentissages :**

---

<sup>11</sup> L'application de la politique Genre et Inclusion pour les programmes d'action sociale concernant le sans-abrisme (les services de l'Accueil de Jour et les tournées de rue « Maraudes ») et les actions à l'international est décrite en Annexe 2.





La décision de convaincre n'est pas un choix, mais une responsabilité fondamentale, qui découle de l'accès privilégié dont jouissent les Sociétés nationales en tant qu'auxiliaire des pouvoirs publics dans le domaine humanitaire. Elle est en outre issue de l'indépendance du Mouvement de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge, de la variété de ses activités humanitaires dans le monde, de ses millions de volontaires et du statut d'observateurs dont jouissent la FICR et le CICR à l'assemblée générale des Nations Unies.<sup>12</sup>

A travers ses actions de diplomatie humanitaire (aussi appelé « Plaidoyer »), La Croix-Rouge de Belgique – Communauté francophone a pour objectif de convaincre les décideurs et décideuses d'agir dans l'intérêt des personnes vulnérables et dans le respect du Droit international humanitaire (DIH)<sup>13</sup> et des lois de lutte contre les discriminations. Ces activités s'exercent dans le cadre de son mandat humanitaire et dans le strict respect des principes fondamentaux du Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge (MCRCR), en particulier l'indépendance et la neutralité. *Dans ses activités de diplomatie humanitaire en matière de genre, la CRB adopte à la fois une approche transversale et spécialisée.* Son plaidoyer s'efforce de décliner transversalement et systématiquement son positionnement en faveur d'une application inclusive du DIH sous l'angle du genre et il est décliné de manière spécifique à travers la thématique « Genre et inclusion » dans les concertations effectuées annuellement avec les autorités publiques. Il est également déployé au sein de ses activités d'éducation permanente et d'éducation à la citoyenneté mondiale auprès des volontaires de la CRB, des encadrants et encadrantes jeunesse et de leurs jeunes et plus généralement du grand public en Belgique.

---

<sup>12</sup> Politique de la Fédération Internationale des Sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge relative à la diplomatie humanitaire, 2009

<sup>13</sup> Le DIH est un ensemble de règles qui, pour des raisons humanitaires, a pour objet de limiter les effets néfastes des conflits armés en tenant compte des nécessités militaires.

## Annexe 1 : la politique « Protection, Genre et Inclusion » de la Fédération internationale des Sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge (FICR)

La politique de la FICR relative à l'équité entre les sexes qui datait de 1999 a été révisée une première fois en 2019 pour entrer plus en cohérence avec la stratégie 2030. Ainsi, la politique « relative à la protection, à l'égalité de genre et à l'inclusion » renouvelle l'engagement du réseau de la FICR à prévenir et à atténuer la violence, la discrimination et l'exclusion, elle rappelle les efforts uniques menés par les Sociétés nationales dans ce domaine et souligne la complémentarité des rôles des Sociétés nationales, de la FICR, du CICR, des autres organisations actives dans le domaine humanitaire et des gouvernements en matière de protection. La Fédération prend clairement position en rappelant qu'il ne sera pas possible de mener son action dans le respect des principes fondamentaux, en particulier les principes d'humanité et d'impartialité, sans comprendre les causes et les conséquences de la violence, de la discrimination et de l'exclusion. Elle reste « *profondément préoccupée par l'ampleur mondiale de la violence sexuelle et sexiste, [...] constate que la discrimination est intersectionnelle et reconnaît les nombreux facteurs qui font que des personnes sont exclues ou marginalisées* »<sup>14</sup>. La Fédération demande à l'ensemble de ses membres d'intégrer les mesures détaillées dans sa politique dans l'ensemble de leurs activités, de faire tout leur possible pour l'inclusion véritable de toutes les personnes au sein de leur communauté et enfin, de prendre en compte la façon dont l'égalité de genre – et tous les autres aspects de la diversité – affectent la vie des personnes.

Cette politique a été à nouveau révisée et développée en 2022, en ayant toujours pour point de mire la prise en compte des grands enjeux sociétaux, afin d'aboutir à la « Politique relative à la protection, au genre et à l'inclusion » et à son *Operational framework*. Elle y définit notamment les termes clés utilisés : Protection, genre, identité de genre, diversité et inclusion.

Cette politique responsabilise clairement les Sociétés nationales, leurs volontaires et équipes salariées quant à *l'intégration transversale de ces questions* : « L'intégration [transversale] consiste à veiller à ce que toutes les interventions des Sociétés nationales et du Secrétariat de la Fédération internationale garantissent un niveau minimum de dignité, d'accès, de participation et de sûreté, grâce à des adaptations qui répondent aux besoins identifiés au moyen d'une analyse complète des questions liées à la protection, au genre et à l'inclusion »<sup>15</sup>. Il est également attendu des Sociétés nationales *d'intervenir de manière plus spécialisée*, en menant des interventions visant « à prévenir ou à lutter directement contre la violence, la discrimination, l'exclusion »<sup>16</sup>. La FICR et les Sociétés nationales s'engagent à mettre en œuvre la politique à trois niveaux : Institutionnel, opérationnel et de plaidoyer.

---

<sup>14</sup> FICR « Politique relative à la protection, à l'égalité de genre et à l'inclusion » (2019)

<sup>15</sup> FICR « Politique relative à la protection, au genre et à l'inclusion » (2022)

<sup>16</sup> Idem

## Au niveau institutionnel :

Il s'agit ici de veiller à la diversité dans la représentation des effectifs – y compris dans les instances de gouvernances ; à la promotion active de l'égalité des chances et des lieux de travail accessibles ; à offrir un lieu de travail sûr, inclusif et protecteur ; à renforcer les capacités en matière d'intégration de la protection, du genre et de l'inclusion dans les programmes de développement des organisations.

Dans son rapport d'activité à la session de juin 2018 de son Conseil de direction, le président de la FICR a souligné la nécessité pour la Fédération internationale et les Sociétés nationales de « promouvoir une culture qui offre les mêmes possibilités aux femmes qu'aux hommes ». En outre, les Sociétés nationales ont été priées de fournir, par le biais du Système de compte rendu et base de données à l'échelle de la Fédération (FDRS), des informations sur la représentation des hommes et des femmes en leur sein et sur la diversité de leurs effectifs<sup>17</sup>. Les consultations relatives à la Stratégie 2030 de la Fédération internationale – présentée à l'Assemblée générale de 2019 pour adoption – ont quant à elles fait ressortir la détermination et l'engagement du réseau de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge à promouvoir l'inclusion et la diversité sur le plan des possibilités, de la représentation et de la prise de décisions au sein des Sociétés nationales, du réseau de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge et de la société dans son ensemble.

## Au niveau des programmes et opérations

Il s'agit, entre autres, de garantir dans tous les programmes, opérations, services et outils la dignité, l'accès, la participation et la sûreté des personnes. Les Sociétés nationales veilleront à ce que tous les programmes « intègrent des mesures visant répondre aux besoins spécifiques et à remédier aux risques que connaissent différents groupes et personnes »<sup>18</sup>.

## Au niveau de la sensibilisation, des partenariats et de l'apprentissage

Il s'agit notamment de défendre – dans le travail de diplomatie humanitaire – la dignité, l'accès, la participation et la sûreté des personnes, de faire entendre la voix de personnes aux identités diverses et de veiller à ce que les besoins et les droits spécifiques des personnes soient respectés.

---

<sup>17</sup> Conseil des délégués du MCRCR (209) « Renforcer l'égalité de genre et l'égalité des chances au sein des instances dirigeantes et dans l'action du MCRCR »

<sup>18</sup> idem



## Annexe 2 : Exemples détaillés d'opérationnalisation

Voici quelques activités, parmi d'autres, qui appliquent la politique « Genre et Inclusion ».

## Sans-abrisme

Actuellement, le nombre de personnes sans chez-soi augmente partout en Belgique et en Europe. En outre, le profil des personnes se diversifie : on trouve dans les services et dans la rue des personnes de toutes les nationalités, âges, genres, situations administratives etc. Le nombre de femmes, de familles monoparentales, de personnes mineures. Les services de l'Accueil de Jour s'adressent essentiellement à un public sans-abri et à toutes les populations en situation de détresse, de grande précarité et/ou d'isolement. Il accueille également les personnes migrantes en transit, les personnes en séjour illégal, les pensionnaires d'institutions hospitalières, psychiatriques et pénitentiaires, les familles monoparentales, les personnes pensionnées pauvres, les travailleurs et travailleuses pauvres etc. *L'Accueil de Jour offre un accueil inconditionnel et non intrusif* : il est ouvert à toutes et tous et aucun renseignement personnel n'est demandé. Le public bénéficie d'une réponse aux besoins de première nécessité : manger, boire, se vêtir, se reposer, accès à l'hygiène corporelle, mais aussi être accueilli, écouté, informé et réorienté vers des services adéquats le cas échéant. La réponse de la CRB se construit donc sur une adéquation avec les besoins des personnes et en complémentarité avec le réseau des autres organisations actives sur le terrain. Le référentiel « Accueil de Jour » rappelle la nécessité de garantir « l'approche protection » et le principe « de ne pas nuire » au sein des activités. L'ensemble des volontaires et équipes salariées de la Croix-Rouge doivent être préparés à répondre aux besoins spécifiques des différents publics accueillis : *un appui spécifique est apporté au public vulnérable, tel que les femmes, les jeunes et les enfants* (c'est par exemple le cas avec l'aménagement d'un accès ou d'un créneau réservé aux femmes pour les douches, le fait de prévoir des serviettes hygiéniques dans la distribution de produits d'hygiène essentiels, de connaître les partenaires de référence afin de réorienter correctement les femmes migrantes etc.). Une plateforme en ligne est disponible pour l'encodage de la répartition hommes-femmes dans les bénéficiaires de l'Accueil de Jour et des Maraudes, afin de pouvoir adapter les interventions en fonction et de participer, avec les autres organisations du secteur, à l'évaluation de la précarité en Belgique. L'approche protection est également déclinée de manière transversale dans les formations des volontaires qui mènent ces activités et dans la communication interne et externe : il s'agit de refléter la diversité des profils de personnes subissant le sans-abrisme (par exemple celui des personnes jeunes) et la vulnérabilité spécifique des femmes et des enfants, dont la représentation parmi ce public ne cesse d'augmenter. Le département de l'action sociale est responsable de faire connaître, de former et de décliner l'approche protection dans les activités concernées dans l'ensemble des 7 comités provinciaux de la Croix-Rouge de la Belgique – Communauté francophone, en appui aux équipes opérationnelles qui œuvrent sur le terrain, via la constitution de « Référentiels Accueil de Jour », « Carnet du Volontaire Maraude » et autre « Guide technique ».


Des actions plus spécifiques à la réduction des inégalités de genre peuvent être organisées de manière ponctuelle, c'est le cas par exemple de campagnes de lutte contre la précarité menstruelle des personnes en rue.

## Actions internationales

Les actions menées à l'international par la CRB déclinent elles-aussi l'approche protection et permettent d'intégrer transversalement le genre, la temporalité et la nature des missions ayant toutefois un impact sur la méthodologie employée. Les actions liées aux urgences humanitaires sont par définition déployées dans des contextes de crises alimentaires, de contextes de violence, de déplacements de population où l'ensemble des facteurs psychosociaux sont menacés, nécessitant une action immédiate et urgente pour préserver les besoins fondamentaux des populations. Pour ces interventions de plus courte durée, l'approche Protection implique le plus souvent *une action de prévention aux risques de protection des personnes les plus vulnérables affectées par les crises, à travers une assistance multisectorielle d'urgence rapide et le renforcement des capacités de résilience*. La CRB agit alors en consortium avec d'autres acteurs pour une action plus complémentaire. Des Evaluations Rapides de Protection (ERP) informent les membres du consortium sur les risques sérieux de protection liés aux besoins de leurs secteurs de spécialité, afin que des réponses holistiques et coordonnées contribuent à la construction d'un environnement plus protecteur pour les populations. *Les personnes présentant des besoins spécifiques urgents, notamment les femmes, seront soutenues par une assistance individuelle adaptée à leur situation*. Ainsi, en fonction des besoins, des procédures spécifiques d'accompagnement ou de discrimination positive peuvent être déployées envers des groupes spécifiques (mères d'enfants, femmes enceintes, personnes âgées, personnes vivant avec un handicap etc.). Des séances de sensibilisation sont organisées sur divers sujets, notamment la Protection contre l'Exploitation et les Abus Sexuels (PSEA), la nutrition, l'Eau, l'Hygiène et l'Assainissement (EHA), ainsi que les risques liés aux Engins Explosifs Improvisés (IED), enjeux primordiaux des opérations d'assistance.

Dans le cadre des actions de solidarité menées à l'international, qui permettent une programmation de plus long terme, la CRB cherche à améliorer la capacité des populations de 7 pays partenaires à anticiper les catastrophes, les crises, les vulnérabilités sous-jacentes, à y faire face et à se relever. En cohérence avec la politique « Protection, genre et inclusion » de la FICR, *les principes de Dignité, Accès, Participation, et Sécurité (DAPS) sont appliqués dans chaque phase et activité du programme*. Cela permet notamment de travailler sur la prévention et la réponse à des aspects tels que la stigmatisation, la discrimination, la marginalisation et la violence basée sur le genre. En lien avec la protection de l'ensemble des diversités, le renforcement des capacités, l'accès à la décision et l'autonomisation des femmes et jeunes filles s'inscrivent dans la volonté de la CRB d'inclure les plus vulnérables dans les mécanismes communautaires et de réduire les inégalités. Ainsi les infrastructures communautaires appuyées par les programmes tiennent compte des besoins spécifiques des femmes mais aussi d'autres personnes vulnérables grâce à la prise en compte des principes DAPS.

*Des actions spécifiques à la réduction des inégalités de genre sont structurellement organisées dans ces programmes, en collaboration avec les Sociétés nationales partenaires*, dont les capacités sont renforcées dans l'application de la politique « Protection, genre et inclusion » de la FICR. C'est le cas par exemple de la mise en place de « Clubs de mères » au Burkina Faso ou en RDC qui se réunissent pour échanger et sensibiliser d'autres membres de la communauté et développer des initiatives économiques qui favoriseront leur autonomisation. Les hommes et les maris sont souvent eux-aussi ciblés de manière spécifique en parallèle de ces activités, qu'il s'agisse d'un



accompagnement ou d'une sensibilisation. Des données désagrégées par genre sont récoltées pour mieux comprendre et analyser l'impact genré des programmes.

### *Droit international Humanitaire*

Plus particulièrement, en ce qui concerne le DIH le plaidoyer de la Croix-Rouge est axé sur 8 thématiques prioritaires :

- Armes nucléaires
- DIH et nouvelles technologies
- Genre et inclusion
- Guerres urbaines
- Protection des enfants
- Les soins de santé en danger
- Contre-terrorisme, sanctions et DIH
- Transfert responsable des armes

Pour chacune de ces thématiques, son plaidoyer s'efforce de décliner transversalement et systématiquement son positionnement en faveur d'une application inclusive du DIH sous l'angle du genre. *Les conflits armés exacerbant les inégalités de genre qui préexistent dans nos sociétés, l'impact des hostilités sur les infrastructures essentielles peut affecter les femmes de manière plus importante que les hommes* au regard de ces inégalités et de leurs besoins spécifiques quant à l'accès aux biens de première nécessité et aux soins de santé. L'intégration d'une perspective de genre dans l'interprétation et l'application des règles du DIH contribue ainsi à une meilleure protection des personnes selon leurs besoins et situations spécifiques. *Il est également déployé au sein de ses activités d'éducation permanente et d'éducation à la citoyenneté mondiale* auprès des volontaires de la CRB, des encadrants et encadrantes jeunesse et de leurs jeunes et plus généralement du grand public belge.

## Accueil des demandeurs et demandeuses de protection internationale


L'accueil des demandeurs et demandeuses de protection internationale (autrement dit, les demandeurs et demandeuses d'asile) est un mandat qui a été confié à la CRB par l'État fédéral en 1989. Les demandeurs et demandeuses de protection internationale ont la garantie d'y trouver logement, nourriture, vêtements et hygiène. Un accompagnement médical et social est prévu, tout comme la scolarisation des enfants et la formation des adultes. Le réseau d'accueil de la CRB comprend actuellement plus de 8.500 places réparties dans près de 30 centres d'accueil. Dans les centres d'accueil, toute personne qui demande la protection internationale reçoit un accompagnement individualisé qui tient compte de son projet de vie, de ses ressources, mais aussi de son parcours, parfois lourd de traumatismes physiques et psychologiques : cela permet d'offrir un accompagnement adapté à des personnes particulièrement vulnérables comme les enfants, les mineurs et mineures non accompagnés (MeNA), les femmes victimes de violences ou encore les victimes de mauvais traitements, les personnes en souffrance mentale.

Le Département ADA (Accueil des demandeurs et demandeuses de protection internationale) a développé depuis 2019 un « projet genre » au centre d'Yvoir « Pierre Bleue ». *Ce dernier est devenu le centre de référence pour l'accueil des femmes victimes de violence de genre.* Les femmes sont accompagnées en suivant la méthodologie de l'*empowerment* qui vise le renforcement des capacités de chacune et qui tend à recréer des rapports sociaux plus égalitaires. Cette approche s'articule autour de quatre domaines d'action : le sentiment de sécurité, la vie quotidienne, la santé et, enfin, les droits des femmes. Le centre « Pierre Bleue » met un point d'honneur à aborder ces thématiques de manière créative et interactive. L'approche est globale, en travaillant l'apprentissage du français, la gestion des émotions, l'autodéfense, l'initiation au vélo, l'amélioration de la santé, le renforcement des capacités et surtout de l'estime de soi. En lien avec la stratégie à 2027 du Département ADA et sa volonté de mieux prendre en charge les publics vulnérables (les femmes, les personnes LGBTQIA+, les personnes isolées etc.), *le centre dispose de deux ressources humaines à temps plein en tant que « Référent et Référente genre ».* *Sur base de l'expérience d'Yvoir- Pierre bleue et approche du Département, il est visé d'implémenter une approche genre dans l'ensemble des structures ADA* et donc :

- De sensibiliser l'ensemble des équipes aux rapports de genre, particulièrement à leur dimension intersectionnelle, et à leur impact sur les représentations et les vulnérabilités de chacun et chacune,
- De détecter et de lutter contre les stéréotypes, discriminations, inégalités et toute forme de violence liés au genre qu'elle soit individuelle, collective ou systémique,
- D'améliorer les infrastructures, l'offre d'activités, la prise en compte du genre dans l'accès aux services et l'accompagnement afin d'offrir un cadre de travail et de vie aussi sécurisant et égalitaire que possible,
- De créer un réseau de partenaires associatifs aligné avec les valeurs de la CRB afin d'améliorer la prise en charge et l'orientation des résidents et résidentes des centres.

Des collaborateurs et collaboratrices, qui ont la référence « genre et violence basée sur le genre » dans leurs responsabilités, déclinent concrètement les axes du « plan d'action genre » du Département ADA.. *L'avancement sur ce point fait l'objet d'une évaluation annuelle dans le*





*cadre du monitoring des centres. Une offre de formation est proposée aux collaborateurs et collaboratrices et aux équipes de direction des centres*, de la rencontre et échanges de bonnes pratiques entre collègues (3h à une 1 journée), à l'introduction aux concepts de genre (1 journée) jusqu'à l'inclusion du genre dans les pratiques professionnelles et l'accompagnement des résidents et résidentes (1 journée).

## Annexe 3 : Guide d'usage du langage inclusif dans les communications.

### 1. Principes directeurs

L'usage du langage inclusif est une application concrète de notre engagement en faveur de l'égalité des genres et de l'inclusion. Nous adoptons une approche **pragmatique, modérée et souple**, en veillant à garantir :

- **Clarté & accessibilité** : La compréhension doit être fluide pour tous les publics, y compris les personnes en situation de handicap ou maîtrisant mal la langue.
- **Lisibilité et efficacité optimales** : L'inclusivité ne doit pas alourdir ou rendre obscure la communication.
- **Cohérence et adaptabilité** : Les choix linguistiques s'adaptent au contexte, aux supports et aux publics concernés.

### 2. Lignes directrices pour une communication respectueuse de la diversité des genres

#### 2.1 Utilisation des termes épicènes

Privilégier les mots **neutres et non genrés** lorsque cela est possible, afin d'éviter la mise en avant d'un genre spécifique.

Exemples :

- "Le personnel médical" au lieu de "les médecins et les infirmiers/infirmières".
- "Les membres de l'équipe" au lieu de "les collaborateurs et collaboratrices".

#### 2.2 Formulations inclusives neutres sans point médian

Le point médian nuit à la lisibilité et à l'accessibilité. Il est donc remplacé par des formulations neutres ou englobantes.

Exemples :

- "Les personnes sans-abri" au lieu de "les sans-abris".
- "Les bénéficiaires" au lieu de "les usagers et usagères".

#### 2.3 Double flexion en cas de nécessité

Pour les **documents officiels ou les communications formelles**, utiliser les formes masculines et féminines lorsque cela est pertinent.

## Exemples :

- "Les citoyens et citoyennes sont invités à participer."
- "Les volontaires et volontaires engagés dans le projet."

## 2.4 Avertissement préalable à la lecture de documents officiels ou assez longs

Exemple : « *Dans la mesure du possible, ce document tient compte de la dimension du genre. Dans le seul but de ne pas alourdir le texte et de faciliter la lecture, le genre masculin/féminin est utilisé comme générique lorsqu'il se réfère à des personnes.* »

**2.5. Usage des parenthèses ( )** à réserver aux supports courts ou aux formulations très synthétiques, lorsqu'aucune autre formulation n'est envisageable.

En cohérence avec (les pratiques de) la Croix-Rouge française, la Croix-Rouge de Belgique aura recours à l'usage des parenthèses et non du point médian.

Exemple : offre d'emploi « Coordinateur(rice) de projet », affiches internes

À éviter dans les longs textes où cela pourrait nuire à la lisibilité.


A éviter dans les vidéos, communiqués de presse

## 3. Applications selon le type de support

Bons sens → compréhension & efficacité

Être créatif à privilégier au maximum le langage « neutre », double flexion, mots épicènes, et en dernier recours l'usage des parenthèses.

Type de support	Approche recommandée
Documents officiels (rapports, statuts, directives)	Langage neutre, double flexion privilégiée, mots épicènes, éviter le point médian.
Communication interne (oral, mails, notes, portail interne, vidéo, affiches)	Langage neutre et inclusif, adaptation au contexte spécifique (public sensibilisé), éviter le pont médian
Réseaux sociaux	Formulations inclusives concises, neutre accessible, double flexion ou raccourci par parenthèses pour éviter point médian (ex: offres d'emploi)
Affiches, badges, slogans	Formulations concises, idem RS. Éviter le point médian



Documents externes accessibles grand public et publics vulnérables, enfants	Simplicité et clarté privilégiées, et éviter le point médian
---	--

## 4. Conclusion

L'application de ces principes permet de promouvoir une communication respectueuse et inclusive, en assurant un équilibre entre inclusivité et lisibilité. Chaque situation étant spécifique, une adaptation pragmatique et contextuelle reste essentielle.