

**Politique interne de l'organisation féministe MARIJĀN
relative à l'égalité des genres et à l'inclusion (PEGI)
2024 - 2026**

TABLE DES MATIERES

<i>Glossaire</i>	2
<i>Sigles & Acronymes</i>	2
<i>Préambule</i>	3
<i>Objectifs</i>	3
<i>Fondements</i>	4
<i>Principes fondamentaux</i>	4
<i>Engagements & Stratégie</i>	4
<i>Engagements institutionnels</i>	4
<i>Stratégie (actions)</i>	6
<i>Rôles, responsabilités et cadre de responsabilisation</i>	6
<i>Suivi et évaluation</i>	6
<i>Politiques connexes</i>	7
<i>Entrée en vigueur</i>	7
<i>Champ d'application</i>	7

GLOSSAIRE

Communauté M : Terme utilisé par les personnes de la pluralité de sexe et diversité de genres en Haïti pour s'auto-désigner comme entité sociale. Elle inclut les personnes suivantes :

- **Madivin** : Personne de sexe féminin qui a des pratiques sexuelles homosexuelles ;
- **Masisi** : Personne de sexe masculin qui a des pratiques sexuelles homosexuelles ;
- **Mix** : Personne de sexe masculin ou féminin qui a des pratiques sexuelles homosexuelles et hétérosexuelles ;
- **Makomè** : Personne de sexe masculin ayant une expression de genre féminine ;
- **Monkompè** : Personne de sexe féminin ayant une expression de genre masculine.

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.

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.

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 tous et à toutes un accès équitable aux ressources. Dans le long terme, l'inclusion vise aussi à faciliter l'accès de tout un chacun.e aux chances et aux droits en luttant contre l'exclusion, la stigmatisation et la discrimination, en les réduisant et en y mettant fin.

Intersectionnalité : Perspective qui souligne qu'une personne a plusieurs facettes d'identité qui se recoupent, comme son identité de genre, son origine ethnique, sa nationalité ou sa citoyenneté, son handicap, sa langue, ses opinions politiques, ses croyances religieuses, son orientation sexuelle, son apparence physique, sa couleur et son identité raciale, qui forment un tout. Une personne peut subir des discriminations ou bénéficier de privilèges du fait de ces facteurs. Une perspective intersectionnelle souligne la nécessité d'étudier ces facettes conjointement et de comprendre leurs effets conjugués sur la personne, en fonction des relations de pouvoir qui prévalent dans une société donnée.

Non-Binaire : Une identité de genre qui ne se reconnaît pas comme strictement femme ou strictement homme. Les personnes non-binaires peuvent se sentir ni homme ni femme, les deux, ou toute autre combinaison des deux. Le terme « non-binaire » désigne donc toutes les possibilités en dehors d'une identité strictement féminine ou masculine.

SIGLES & ACRONYMES

MIEFH	Mouvement pour l'intégration et l'émancipation des femmes handicapées
PEGI	Politique d'égalité des genres et d'inclusion
RI	Règlement intérieur

PREAMBULE

MARIJÀN est une organisation féministe communautaire et autonome haïtienne qui a vu le jour en 2020. Elle se définit comme organisation féministe décoloniale, intersectionnelle et inclusive.

MARIJÀN reconnaît que toutes les filles et toutes les femmes, indépendamment de leur identité de genre ou de leurs handicaps, ont droit à la liberté, à la solidarité et à un accès à une justice équitable. La posture féministe décoloniale intersectionnelle et inclusive de MARIJÀN est un acte de résistance aux divers systèmes d'oppression qui se nourrissent les uns des autres et se cumulent, en l'occurrence le patriarcat et le colonialisme sous leurs formes contemporaines exacerbées : sexisme, colorisme, inégalités entre les sexes et entre les genres, validisme, homophobie, transphobie. Force est en effet de constater que ces systèmes d'oppression maintiennent un ordre social et politique fortement inégalitaire où les personnes marginalisées sont victimes au quotidien de plus de discriminations, dans toutes les sphères de la société.

Fort de ce constat et, dans une optique de justice sociale, MARIJÀN contribue à la construction d'une société plus juste en concertant, mobilisant et défendant les droits des femmes et des filles haïtiennes ainsi que ceux des groupes marginalisés, notamment les femmes en situation de handicap et les personnes de la Communauté M.

Au-delà des luttes menées en Haïti, MARIJÀN défend aussi la solidarité entre féministes du monde entier (sororité). MARIJÀN croit en effet à la force du collectif et de la solidarité entre toutes les communautés et tous les mouvements nationaux et internationaux qui poursuivent le même but : transformer en profondeur les rapports sociaux pour mettre en place des sociétés plus égalitaires et respectueuses de la diversité. Cette valeur de solidarité englobe la valeur d'entraide.

Dans une perspective féministe décoloniale, intersectionnelle et inclusive, le personnel, les bénévoles, stagiaires et partenaires de MARIJÀN sont animés.es d'un idéal qui est l'atteinte du plein respect des droits des femmes en situation de handicap et des personnes de la Communauté M en Haïti.

OBJECTIFS

L'élaboration de la Politique d'égalité des genres et d'inclusion (PEGI) de l'organisation féministe MARIJÀN a été menée de manière participative avec son personnel et divers partenaires lors de plusieurs rencontres organisées en ses locaux.

Les objectifs de la PEGI sont les suivants :

- Fournir un document de référence au Conseil d'administration, au Conseil exécutif, aux employé.e.s, aux bénévoles et aux stagiaires de l'organisation afin de comprendre leurs droits et leurs responsabilités en matière d'égalité des genres et d'inclusion ;
- Fournir une direction et une autorité dans la gestion quotidienne des ressources humaines au sein de l'organisation en cohérence avec les autres documents de politique interne (RI...) ;
- Renforcer en son sein l'institutionnalisation d'une culture, de comportements et d'attitudes respectueux de l'égalité des genres et de l'inclusion.

FONDEMENTS

L'organisation MARIJÀN puise ses valeurs dans :

- Les luttes du mouvement féministe décolonial latino-américain et caribéen ;
- La solidarité entre féministes (sororité) défendant la cause des droits humains et de la dignité de toutes les femmes, à l'échelle nationale et internationale ;
- L'approche intersectionnelle qui prend en compte les multiples formes de discrimination et de violence que rencontrent les filles et les femmes haïtiennes, notamment les femmes en situation de handicap ainsi que les personnes de la Communauté M ;
- L'inclusion des femmes en situation de handicap, des personnes de la Communauté M et d'autres personnes marginalisées.

PRINCIPES FONDAMENTAUX

- MARIJÀN est une organisation qui respecte des normes et des principes de conduite rigoureux. En ce sens, MARIJÀN y renforce l'institutionnalisation du travail décent par la mise en œuvre de cette Politique. Le travail décent consiste à instaurer une culture de l'égalité des genres et de l'inclusion au travail, et à veiller à ce que la voix de chaque personne soit valorisée et entendue.
- Le travail décent passe aussi par la reconnaissance de la nature hautement genrée de la main-d'œuvre et par la mise en œuvre de solutions qui tiennent compte des préférences et des préoccupations des femmes en situation de handicap et des personnes de la Communauté M.
- MARIJÀN s'assure qu'un large éventail de perspectives contribue au bien commun de l'organisation. D'ailleurs, l'inclusion est inscrite comme valeur fondamentale dans le Code d'éthique de MARIJÀN (cf. Guide de la GRH).

ENGAGEMENTS & STRATEGIE

ENGAGEMENTS INSTITUTIONNELS

- Nous refléterons adéquatement la composition des communautés avec lesquelles nous travaillons et nous nous adapterons aux personnes nécessitant notre protection, notre assistance et notre soutien. Pour ce faire, nous garantirons la diversité de la représentation parmi les membres de notre équipe et les bénévoles, notamment par le biais d'un processus de recrutement inclusif et adapté ;
- Nous prendrons les mesures nécessaires pour que notre organisation promeuve activement l'égalité des chances et l'accessibilité sur les lieux de travail. Cela inclut des initiatives telles que divers aménagements raisonnables dépendamment du type de handicap, l'égalité de rémunération pour un travail égal, un recrutement anonyme et des congés parentaux équitables, l'ensemble inspiré des meilleures pratiques ;
- Nous continuerons à offrir un lieu de travail sûr, inclusif et protecteur en notre sein. Pour ce faire, nous établirons puis renforcerons nos politiques, structures, systèmes, procédures et notre culture sur mesure, le tout adapté au contexte et applicable en tout ce qui concerne la protection de l'intégrité personnelle, y compris la protection contre l'exploitation et les abus sexuels ainsi que la protection de l'enfance. De plus, nous mettrons en place des mesures efficaces pour prévenir le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et la discrimination en milieu de travail.

➤ Dans le cadre de nos prises de position publique

- (1) Nous promouvons et contribuerons à la solidarité entre toutes les organisations féministes d'Haïti en vue d'obtenir une plus grande justice de genre et une plus grande inclusion des personnes marginalisées en :
 - Joignant nos voix à celles des organisations féministes d'Haïti lors de manifestations publiques organisées par ces dernières, lorsqu'elles demandent au Parlement et à l'Exécutif de mettre en place des dispositions légales et des politiques publiques promouvant et protégeant l'égalité des genres ainsi que l'inclusion des personnes marginalisées dans tous les secteurs de la vie sociale ;
 - Promouvant dans nos communications officielles et sur nos propres réseaux sociaux un langage non discriminatoire et respectueux.

- (2) Nous promouvons et contribuerons à l'instauration d'un État de droit démocratique pour lutter efficacement contre les discriminations à l'encontre des femmes en situation de handicap sur le marché de l'emploi, en :
 - Joignant nos voix aux actions collectives des organisations féministes, organisations de défense des droits humains et autres partenaires en faveur de l'égalité d'accès au marché de l'emploi par les femmes en situation de handicap, notamment la mise en œuvre d'un plaidoyer sur la révision du Code du travail en matière de quota d'embauche de personnes handicapées¹.

➤ Dans le cadre de nos relations techniques de travail

- Nous assurerons la transparence quant à la représentation des genres et de la diversité au sein de nos organes de recrutement et de gouvernance, ainsi que la transparence des niveaux de rémunération moyens ou autres critères pertinents. Pour ce faire, nous réviserons le processus de recrutement et suivrons en continu les questions relatives à la protection, à l'égalité de genre et à l'inclusion au sein de notre organisation. Cela inclura la représentation des identités de genre et de la diversité à tous les niveaux des ressources humaines (gouvernance, direction, personnel, stagiaires et bénévoles) ;
- Nous instaurerons une culture de l'égalité des genres et de l'inclusion en garantissant que tous les employé.e.s, stagiaires et bénévoles, indépendamment de leur genre et de leur handicap, s'y sentent valorisé.e.s et traité.e.s de manière égale ;
- Nous garantirons que toute politique et toute procédure en matière de gestion des ressources humaines sera développée avec une perspective d'égalité entre les sexes et les genres, de diversité et d'inclusion ;
- Nous adopterons des initiatives spécifiques visant à remédier au plus vite à toute forme d'inégalité identifiée ;
- Nous concevrons des programmes et projets avec une lentille d'égalité des sexes et des genres et d'inclusion ;
- Nous mettrons en œuvre des programmes et des activités visant à promouvoir d'une part, l'intégration de la diversité, de l'égalité et des attitudes ouvertes à l'égard de l'égalité de genre

¹À date, l'obligation d'embauche d'une personne en situation de handicap vaut uniquement pour les entreprises employant au minimum 30 employés.es (Communication orale de MIEFH).

et de la diversité et d'autre part, à développer des aptitudes interpersonnelles comme la pensée critique, la communication non violente, la capacité d'agir, l'écoute empathique et la médiation ;

- Nous renforcerons les partenariats, la collaboration et l'apprentissage avec les parties prenantes pour garantir l'adoption d'approches cohérentes et complémentaires en matière de protection, d'égalité des genres et d'inclusion.

STRATEGIE (ACTIONS)

- Développer une culture et des pratiques managériales d'inclusion et d'égalité des genres en faisant appliquer rigoureusement les politiques internes y relatives afin de créer un environnement de travail sain, décent et non-oppressif ;
- Attacher la PEGI au contrat de travail, de service ou de partenariat de tout employé.e, consultant.e ou partenaire à venir ;
- Encourager, dans les offres d'emploi, les candidatures des personnes de la Communauté M et des femmes en situation de handicap² tout en leur assurant des conditions de travail sécurisées ;
- Amender les formulaires administratifs internes afin de renseigner le sexe et le genre de l'employé.e, du stagiaire, du bénévole ou du consultant.e afin de respecter l'identité de genre des personnes de la Communauté M ;
- Instaurer l'écriture inclusive dans les communications internes et externes en français avec les bailleurs, parties prenantes et bénéficiaires tout en respectant l'identité de genre des employé.e.s non-binaires ;
- Offrir des formations en interne et aux publics, y inclus nos partenaires, en vue de renforcer leurs compétences en politique d'inclusion de la diversité ;
- Prendre les dispositions nécessaires pour aménager les espaces de travail selon les besoins des personnes en situation de handicap.

ROLES, RESPONSABILITES ET CADRE DE RESPONSABILISATION

- La PEGI est approuvée par le Conseil d'administration et mise en œuvre par le Conseil exécutif. Ce dernier sera assisté ultérieurement par le Service des personnes et cultures organisationnelles pour la mise en œuvre de la stratégie dans le cadre des relations techniques de travail. Les employé.e.s, bénévoles et stagiaires sont encouragés à informer le Conseil exécutif de tout problème ou à suggérer des améliorations concernant l'administration de la PEGI.
- Chaque employé.e, bénévole et stagiaire est individuellement responsable de signaler toute violation ou violation présumée de la PEGI au Conseil exécutif. La politique de MARIJÀN interdit toute forme de représailles à l'encontre de ceux et celles qui signalent des violations. Les conflits sont gérés en interne, conformément au Guide de gestion des ressources humaines. Tout signalement ou allégation de violation fera l'objet d'une enquête approfondie par le Conseil d'administration avant toute décision ou mesure.

²MARIJÀN amendera, si besoin est, son *Guide de gestion des ressources humaines*.

SUIVI ET EVALUATION

- Le Conseil exécutif sera responsable du suivi et de l'évaluation (interne ou externe) de la mise en œuvre de la stratégie de la PEGI. À l'avenir, le département des personnes et cultures organisationnelles, placé sous l'autorité du Conseil exécutif, prendra en charge le suivi et l'évaluation (interne ou externe) de la mise en œuvre de la stratégie de la PEGI en tout ce qui concerne le cadre des relations techniques de travail.
- Pour ce qui est de la communication publique, le suivi et l'évaluation (interne ou externe) de la mise en œuvre de la stratégie de la PEGI relèveront exclusivement du Conseil exécutif.

POLITIQUES CONNEXES

Cette politique s'inscrit en complément des normes de conduite que les dirigeants, employé.e.s, bénévoles et stagiaires de MARIJÀN doivent respecter, telles qu'énoncées entre autres dans la Politique de lutte contre la discrimination et le harcèlement au travail et la Politique de ressources humaines.

ENTREE EN VIGUEUR

La PEGI entre en vigueur à la date de son adoption par le Conseil d'administration de l'organisation et peut être révisée, au besoin, et au minimum tous les trois (3) ans.

CHAMP D'APPLICATION

La présente Politique d'égalité des genres et d'inclusion s'applique indistinctement aux :

- Membres du Conseil d'administration ;
- Personnels des structures de programmes de l'organisation ;
- Employé.e.s, stagiaires et bénévoles de l'organisation ;
- Consultant.e.s.