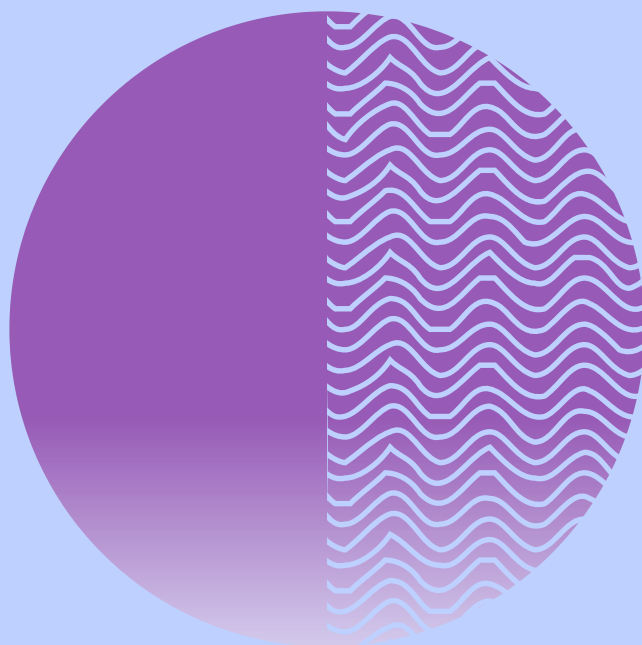


CHARTRE ANTI-DISCRIMINATIONS ET D'EXEMPLARITÉ D'ÉCOLO J



Autrices : **Chloé Berthélémy** et **Cloé Devalckeneer** (mandatées par le Comité Exécutif). Contributrices : les membres du **Selflove Gang**



LEXIQUE

Patriarcat: Forme d'organisation sociale et juridique fondée sur la détention de l'autorité par les hommes, à l'exclusion explicite des femmes. Il s'agit d'un système où le masculin incarne à la fois le supérieur, le neutre et l'universel.

Racisme systémique : Dans notre contexte occidental, le racisme désigne le sentiment de supériorité des personnes blanches vis-à-vis des personnes non-blanches. Ce racisme n'est pas simplement l'objet d'interactions interpersonnelles, il est au contraire systémique.

Le processus de discrimination systémique est, dans l'organisation sociale, l'ensemble des discriminations qui relèvent des relations, des règles légales et des mécanismes coutumiers de fonctionnement d'une société donnée. Les discriminations sociales sont le fruit de processus historiques qui ont pour effet, par exemple, de rendre moins accessible à certains groupes l'accès aux soins et à la santé, à un logement décent ou à un emploi stable. Les discriminations systémiques sont donc constituées par ces processus qui maintiennent les positions sociales inégalitaires en fonction de stéréotypes et préjugés. La posture d'écolo j est de l'ordre de l'antiracisme politique. 1

Cis-hétéronormativité: Système de normes et de croyances qui renforce l'imposition de l'hétérosexualité comme seule sexualité légitime et la cisidentité comme seule identité de genre légitime. Par conséquent, la vision « hétéronormale » implique un alignement entre le sexe biologique, la sexualité, l'identité de genre et les rôles de genre.

Cisgenre/ Transgenre : Une personne cisgenre est en accord avec le genre qu'on lui a attribué à la naissance (en fonction de ses organes génitaux dominants). Une personne transgenre ne se reconnaît pas dans le genre qu'on lui a attribué. Les personnes non binaires ne s'identifient pas ou pas totalement au genre qu'on leur a attribué (ou à un genre en particulier).

LEXIQUE

Queerophobie: Discriminations et oppression systémique touchant les personnes se reconnaissant dans une ou plusieurs des lettres du sigle LGBTQIA+ (lesbienne, gay, bi, trans, queer, intersexes, asexuel·les).

Validisme: Discriminations et oppression systémique touchant les personnes dites "non- valides", c'est-à-dire en situation de handicap. Celles-ci peuvent s'appuyer sur une différence visible ou invisible, motrice/physique, liée à la santé mentale ou encore au fonctionnement neurocognitif de la personne concernée.

Classisme: Discrimination fondée sur l'appartenance ou la non-appartenance à une classe sociale, souvent basée sur des critères économiques. La discrimination classiste est fondée sur la stratification sociale, vision selon laquelle la société consiste en un ensemble de classes sociales différenciées et hiérarchisées. Les « classistes », qui assument leur appartenance à une classe sociale, cherchent à légitimer leurs propres avantages ainsi que les préjudices subis par ceux qui ne font pas partie de la même classe. Le mépris de classe décrit un mécanisme à la fois discret et tout à fait essentiel à la justification des privilèges, basé sur des traits que l'analyse attribue à la construction sociale du capital culturel, mais qui passent volontiers pour des qualités innées, comme l'intelligence, le sens moral ou le bon goût.

Grossophobie: Discriminations et oppression systémique touchant les personnes grosses, c'est-à-dire considérées comme ne répondant pas à la norme patriarcale de la minceur.

Body-shaming: Humiliation de quelqu'un en raison de son apparence qui ne correspond pas aux canons de beauté, souvent via les réseaux sociaux. Ce phénomène touche surtout les femmes et les minorités. On parle aussi de fat-shaming (grossophobie) et de slut-shaming (stigmatisation de l'apparence et de la vie amoureuse/sexuelle)

LEXIQUE

Intersectionnalité: Créé par Kimberlé Crenshaw en 1991, le terme désigne à l'origine la situation des femmes noires et a été créé dans le cadre de l'afroféminisme. L'intersectionnalité permet d'intégrer les différences entre les femmes, permettant d'aller au-delà de la notion même de féminisme. Ce prisme offre aussi un nouvel espace de visibilité aux femmes qui cumulent plusieurs systèmes d'oppression (sexisme et le racisme et par extension, le sexisme et le classisme, le sexisme et l'homophobie, le sexisme et la transphobie..)

L'intersectionnalité ne consiste pas à considérer que les discriminations s'additionnent simplement, mais plutôt à voir qu'elles créent des expériences et des réalités particulières. Par exemple, une femme noire n'est pas une femme victime de sexisme le lundi et le mardi, et une personne noire victime de racisme le jeudi et le vendredi. Elle est toujours une femme noire victime de misogynie (forme de misogynie spécifique aux femmes noires), une réalité spécifique qui ne peut pas être combattue avec les mêmes armes que le sexisme visant les femmes blanches ou le racisme visant les hommes racisés.

Personnes intersexes: Les personnes intersexes sont nées avec des caractères sexuels (génitaux, gonadiques ou chromosomiques) qui ne correspondent pas aux définitions binaires types des corps masculins ou féminins. Être intersexe est bien plus répandu qu'on ne le pense. Selon les expert·es, 1 enfant sur 60 naît avec des variations sexuelles, 1,7 % de la population, soit environ 180 mille personnes en Belgique. Parce que leur corps est considéré comme différent, les enfants et adultes intersexes sont souvent stigmatisé·es et subissent de multiples violations de leurs droits humains, tels que le droit à la santé, à l'intégrité physique, à l'égalité et à la non-discrimination et le droit à ne pas être soumis·e à la torture ou à de mauvais traitements.

LEXIQUE

Gender mainstreaming ou "approche intégrée de l'égalité de genre": La (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs-rices généralement impliqué-e-s dans la mise en place des politiques.

Accountability : Mot anglais désignant le fait 1) d'attribuer une responsabilité (totale ou partielle) et 2) d'attendre de la personne déterminée comme responsable qu'elle prenne acte de sa propre responsabilité et réagisse en conséquence.

Manel : Panel exclusivement constitué d'hommes (cisgenres)

Adelphité : Lien de parenté qui unit les enfants nés des mêmes parents, version neutre de fraternité (lien entre frères) et de sororité (lien entre soeurs).



**PROMOUVOIR
L'INTERSECTIONNALITÉ
ET LE MAINSTREAMING**



écolo j est une organisation de jeunesse féministe. Elle promeut, défend et soutient l'égalité des genres. C'est pourquoi dans toutes ses activités, qu'elles soient de nature pédagogique, militante, administrative ou qu'elles s'ancrent dans une stratégie de plaidoyer politique, écolo j s'emploie à **"mainstreamer"** (voir Lexique) la perspective de l'égalité entre les genres, c'est-à-dire à l'intégrer dans tous les processus de prise de décisions relatifs à ces activités.

Parce qu'elle reconnaît qu'aux rapports de domination basés sur le genre peuvent s'ajouter d'autres systèmes d'oppression tels que (voir Lexique) le racisme et le colonialisme, le validisme, la cis-hétéronormativité et le classisme, elle soutient et utilise **l'approche intersectionnelle** (voir Lexique) comme grille de lecture et d'analyse pour comprendre les différentes discriminations structurelles présentes dans la société et au sein de ses propres structures. En d'autres termes, écolo j comprend qu'aucun groupe social n'est parfaitement homogène. Elle reconnaît donc le poids « supplémentaire » que représente pour les personnes concernées les interactions du patriarcat (voir Lexique), du racisme et du colonialisme, du validisme, du classisme et/ou de la cis-hétéronormativité. Elle met en œuvre des mesures efficaces pour contrer ces marginalisations croisées, en particulier où ses membres sont concernés-es.





**LUTTER CONTRE LE SEXISME,
LA QUEEROPHOBIE, LE RACISME,
LE VALIDISME, LE CLASSISME, LA
GROSSOPHOBIE & LE BODY-SHAMING**



Bien que la question des systèmes d'oppression et des injustices sociales ait toujours été centrale pour écolo j, **écolo j en tant qu'organisation de jeunesse n'échappe pas à ces rapports de domination.** Nous sommes résolument convaincu-es que la lutte contre les discriminations est fondamentale. Toutefois, la mise en pratique de ces principes se révèle plus complexe.

écolo j s'emploie à **faire évoluer ses pratiques et activités internes ainsi que ses actions dirigées vers l'extérieur** afin de lutter contre toutes les formes de violences, d'injustices et de discriminations, qu'elles portent sur la couleur de peau, l'origine, l'appartenance ethnique, le genre, l'identité de genre et l'orientation sexuelle, l'appartenance à une classe sociale, le fonctionnement psychologique et/ou neurologique ou le corps. Elle comprend que ces phénomènes sont mouvants et évoluent, demandant des ajustements continuels pour veiller à ne laisser aucun angle mort.

Elle accepte le fait qu'offrir un espace parfaitement équitable, inclusif et dénué de discriminations pour ses membres et toutes les parties prenantes à ses activités (partenaires, formateurs-rices, employés-es, participants-es, etc.) est un objectif idéaliste, difficilement réalisable tant les oppressions sont structurelles et pénètrent toutes les interactions sociales. Toutefois, elle refuse de s'en servir comme excuse et travaille avec constance et détermination pour les abolir en son sein.





**REFUSER LA HIÉRARCHISATION
DES CAUSES, DES MODES DE SAVOIRS
ET DES MODES D' ACTIONS**



écolo j défend l'écologie politique, laquelle est une pensée politique complexe et systémique. La lutte contre le changement climatique et pour la préservation de l'environnement au sens large est évidemment un thème central de nos activités. Pour autant, écolo j reconnaît que **la défense du monde et du vivant ne peut s'extraire des problématiques humaines, sociales, économiques et démocratiques** dans lesquelles chacun·e est baigné·e. Et que la poursuite d'un monde meilleur doit s'envisager sur tous les fronts, en prenant en compte les imbrications et les interdépendances.

Nous ne vivons pas (encore) dans une société où l'accès à l'enseignement, aux postes décisionnels et à l'arène médiatique est égalitaire pour, notamment, les personnes racisées, les femmes et minorités de genre, en situation de handicap ou encore les personnes issues des classes populaires.

écolo j développe donc également une réflexion critique sur les modes de production et de diffusion du savoir ainsi que sur les monopoles de légitimité accordés à certains groupes de personnes et certains cadres de production épistémiques.

Concrètement, écolo j veille à donner la parole aux scientifiques, aux expert·es validé·es par les institutions, mais aussi à donner une juste place aux expert·es du vécu et au savoir militant.

écolo j accueille des militant·es d'horizons variés et aux aspirations parfois éloignées. Iels sont intéressé·es et à l'aise avec des modes d'actions différents.

écolo j valorise autant les activités grand public réflexives, les campagnes de communication, que les actions de désobéissance civile ou encore les formations internes.

Aucun·e membre ne doit ressentir de pression à participer ou non à certains types d'évènements ou à performer dans sa militance.



**FAVORISER ET PLACER
EN PRIORITÉ LA PAROLE
DES CONCERNÉ·ES**



écolo j entend organiser son mode décisionnel en favorisant la prise de parole des personnes concernées par les problématiques discutées et en plaçant en priorité leurs avis.

Lorsqu'il s'agit, par exemple, de prendre une décision sur des pratiques organisationnelles ou une prise de position politique sur le genre, les paroles des femmes et des minorités de genres doivent être prises en compte de manière prioritaire. Ce principe s'applique également pour les autres oppressions systémiques contre lesquelles écolo j s'engage.

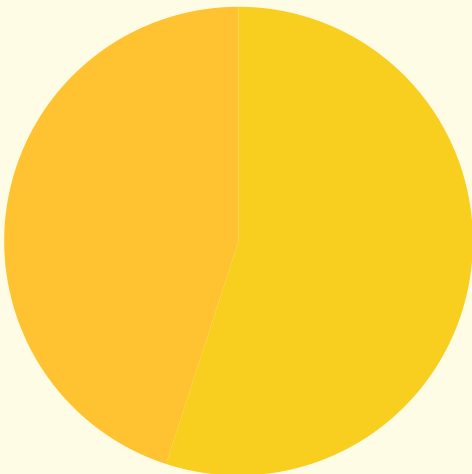
Lorsqu'un groupe ou une personne doit prendre une décision sur un sujet qui ne les concerne pas, iels consultent les GT concernés et, à défaut, sollicitent l'avis de personnes ressources extérieures.





RESPECT DU QUOTA 50+

- Femmes* et minorités de g...
- Hommes cis



Que ce soit dans les milieux académiques, culturels, médiatiques, au regard de l'organisation politique, légale, ou encore dans l'urbanisme et l'aménagement du territoire, le constat est le même : **la pensée et le regard masculin cisgenre est toujours hégémonique** et très souvent envisagé comme un point de vue neutre.

Pour aboutir à une société plus inclusive et égalitaire, il faut multiplier les points de vues, les regards et les personnes "aux commandes". Malheureusement, les mécaniques systémiques, en ce compris les socialisations différentes, rendent les **quotas nécessaires** pour espérer aboutir à cet objectif.

C'est pourquoi, conformément à ses statuts, écolo j défend et met en pratique le principe du "**quota 50+**". Cela signifie que la parité stricte n'est pas appliquée, mais qu'au contraire, les femmes ou minorités de genre peuvent être surreprésentées.

En effet, "50+" signifie qu'au moins la moitié des personnes représentées dans les mandats concernés (pour la co-présidence de l'organisation et pour la composition de son comité exécutif) doivent être des femmes cisgenres, des personnes transgenres (binaires ou pas) ou intersexes. Cela n'exclut donc pas la possibilité qu'il n'y ait pas d'hommes cisgenres (voir Lexique) représentés, ou qu'ils occupent moins de la moitié des mandats disponibles.



REFUS DES MANELS

écolo j **ne peut organiser** de conférences ou d'activités où le panel d'intervenants est composé exclusivement d'hommes cisgenres. écolo j **participe pas** non plus en tant qu'organisation intervenante à des panels de conférences **composés exclusivement d'hommes cisgenres**.

Ce principe s'applique à tous les niveaux de l'organisation (c'est-à-dire pour les activités organisées par le comité exécutif fédéral, par les groupes régionaux et par les groupes de travail thématiques).



MISE EN AVANT D'INTERVENANTS·ES ISSUS·ES DE GROUPES MINORISÉS

De manière systématique et là où il est possible de le faire, écolo j recherche **la mise en avant et la priorisation des personnes issues de groupes minorisés** dans la société lorsqu'elle doit donner la parole au sujet d'une question politique. Dans le respect du principe de mettre au centre la parole des concernés·es énoncé plus haut, elle invite principalement les personnes et/ou représentants·es d'organisations qui sont concernées les premières par les problématiques abordées.

De même, là où deux personnes sont de manière équivalente aptes à s'exprimer sur une thématique, écolo j opte pour la personne qui souffre davantage d'invisibilisation. Au regard du principe énoncé plus haut au sujet de la hiérarchisation des causes, des modes de savoirs et des modes d'actions, elle prend en considération la **valeur de la parole des personnes concernées**, même si celle-ci n'est pas toujours validée par les standards de reconnaissance de l'expertise dictés par l'élitisme de la société capitaliste occidentale (niveau de diplôme, niveau de reconnaissance de l'organisation dont émane la personne, etc.).



UNE COMMUNICATION REPRÉSENTATIVE



La représentativité passe aussi par l'adaptation des supports écrits et visuels que produit une organisation afin de **représenter effectivement la diversité des personnes, des expériences et des luttes dans la société.**

Malheureusement, les domaines de la communication, du design graphique et de l'illustration souffrent des mêmes biais et stéréotypes discriminatoires que le reste des domaines artistiques. Les personnes représentées sont trop souvent blanches, aux corps valides et répondant aux normes de beauté standards, etc. Cela participe à l'intériorisation d'une vision biaisée du monde, de ce qui est considéré comme neutre et de ce qui fait "la norme".

Par conséquent, écolo j systématise **l'écriture inclusive** dans ses productions écrites, favorise l'usage du langage neutre et s'assure que ses objets visuels reflète la diversité susmentionnée.





L'ACCESSIBILITÉ FINANCIÈRE

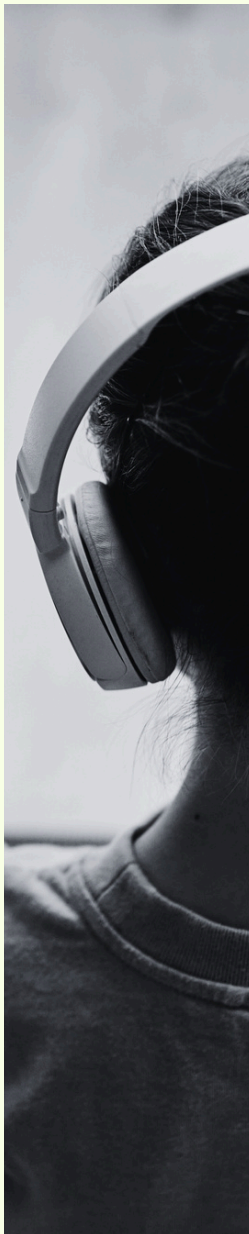


L'argent ne doit jamais être un frein à la participation aux activités organisées par écolo j. Nous considérons que le droit à l'organisation et à la défense de ses intérêts individuels et sociaux est fondamental. C'est pourquoi la participation et le militantisme politiques doivent être garantis à tous·tes et en particulier aux jeunes. Subissant très souvent les premiers·ères la précarité du fait de leur dépendance financière et du manque de soutien économique de la part de l'Etat pour permettre leur émancipation, les jeunes, en particulier issus·es des classes populaires, font face à de nombreux obstacles à l'engagement politique.

écolo j s'engage à couvrir les frais éventuels relatifs à la participation à ses activités (transports, frais de participation, logement, équipement, etc.) des personnes en situation de précarité économique et sociale mais aussi celles qui sont amenées à assurer financièrement leur participation de manière structurelle (par exemple, celles qui habitent loin des lieux d'activité et doivent utiliser les transports en commun). Le plus possible écolo j organise des activités ouvertes à tous·tes et gratuites.



L'ACCESSIBILITÉ AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP



écolo j a conscience des difficultés de participation des personnes en situation de handicap, mais met assez peu en œuvre des aménagements adaptés.

L'accessibilité des locaux aux personnes à mobilité réduite est évidemment incontournable.

Une réflexion doit être menée à l'avenir pour rendre les supports produits suffisamment variés pour être accessibles aux personnes sourdes et malvoyantes. Les événements publics grands publics devraient être accessibles aux personnes communicants en LSF (langue des signes francophone). Les évènements doivent également être suffisamment variés pour s'adapter aux différentes formes d'intelligence.

Enfin, le format des évènements internes (tels que les AG fédérales) doit être réfléchi pour ne pas être excluantes pour toutes les personnes en situation de handicap, y compris les personnes neuroatypiques ou avec des troubles de l'attention.



**NORMALISER LA VERBALISATION
DES PRONOMS ET FAVORISER L'USAGE
D'UN LANGAGE NEUTRE EN TERMES
DE GENRE**



Une des façons d'être inclusif.ves avec les personnes queer est de normaliser le fait de se présenter en incluant les pronoms avec lesquels on souhaite être adressé.es.

L'écriture inclusive est une bonne solution pour travailler les représentations et féminiser les imaginaires. Toutefois, certaines personnes peuvent avoir des difficultés à la lire (personnes aveugles utilisant un logiciel de lecture, personnes dyslexiques etc).

Il est donc également important de favoriser autant que faire se peut le langage neutre et épïcène lors des publications ou des prises de paroles publiques.

Enfin, il est primordial d'éviter de mégenrer les personnes et de ne pas faire de supposition sur le genre d'un.e personne à partir de son expression de genre. Par exemple, il s'agit d'éviter les mots d'introduction comme "bonjour les garçons et les filles" et préférer "bonjour tout le monde".



METTRE EN PLACE UNE POLITIQUE DES RICHESSES HUMAINES ADAPTÉE



Il est évident qu'implémenter tous ces principes et les transmettre aux membres dans le cadre de leur formation de C.R.A.C.S (citoyen·nes responsables, critiques et solidaires) est facilité par le fait que l'équipe salariée reflète elle-même les choix politiques défendus dans cette charte.

C'est pourquoi, écolo j s'engage à mener une politique RH adaptée, c'est-à-dire :

- Ne pas accepter d'avoir une équipe salariée uniforme au niveau du **genre/de l'origine ethnique/ de l'orientation sexuelle**.
- De mettre en place concrètement des moyens de s'adapter à des **travailleur·euses en situation de handicap** (visible ou pas, d'origine physique ou en termes de santé mentale)
- Former les salarié·es aux questions des **discriminations** et aux valeurs défendues par écolo j (et notamment dans cette charte)
- Former les salarié·es à la gestion des **propos discriminants**, des **micro-agressions** et incidents plus conséquents (notamment les informer des mécanismes et des engagements contenus dans le protocole anti-harcèlement et agressions)
- D'être **intransigent** envers les salarié·es qui se rendraient elleux-mêmes coupables des actes visés dans le protocole anti-harcèlement et agressions



**CONTRIBUER À L'EMPOUVOIREMENT
DES FEMMES ET DES PERSONNES
MINORISÉES**



écolo j est une organisation qui vise à former des CRACS. Nous pouvons interpréter également cette mission dans le sens de principes politiques énoncés ci-dessus.

Il s'agit concrètement de former spécifiquement les membres qui font partie de groupes minorisés. Par exemple, prévoir des **coaching en prise de paroles en public pour les femmes et minorités de genre et/ou les personnes racisées.**

écolo j prévoit déjà de privilégier l'envoi de femmes aux débats apprenti.es citoyen.nes, la même logique peut également s'appliquer pour **l'ensemble des personnes opprimées.**



LA NON-MIXITÉ COMME OUTIL MILITANT NÉCESSAIRE ET PERTINENT



écolo j reconnaît la pertinence de la non-mixité (c'est-à-dire l'action de se réunir entre personnes concernées par une ou plusieurs oppressions systémiques. Par exemple, entre personnes genrées au féminin, entre personnes racisées, entre personnes en situation de handicap ...).

En effet, les discriminations, **les violences et les micro-agressions constantes sont le quotidien des personnes visées par une ou plusieurs oppressions systémiques.** Ces personnes, comme tous les êtres humains, ont des réserves d'énergie limitées, lesquelles sont diminuées par l'exposition à ces violences. Faire de la pédagogie constamment et/ou s'exposer encore davantage aux micro-agressions dans le cadre militant/bénévole sont des maux qui peuvent être évités grâce à la non-mixité.

Discuter entre personnes qui partagent des expériences semblables (qui possèdent alors un niveau similaire de connaissances intimes sur les sujets discutés) permet donc à la fois d'offrir un **espace de respiration** et **d'adelphité** (voir Lexique) aux personnes concernées ; mais également d'aller plus loin dans les réflexions (car moins de temps consacré à réexpliquer les bases), de décider pour elleux-mêmes des moyens d'actions utilisés et d'**auto-déterminer leurs revendications.**

Il ne s'agit évidemment pas d'une fin en soi, mais bien d'un **outil militant** permettant de mener des actions plus pertinentes et plus efficaces pour aboutir à un changement sociétal visé.

La non-mixité de certains espaces/temps est évidemment conjuguée à des moments d'actions collectives regroupant toutes les membres d'écolo j.



LA MISE EN PLACE D'UN PROTOCOLE ANTI-HARCÈLEMENT ET AGRESSIONS



écolo j se dote et applique une **politique anti-harcèlement et agressions** de toute nature (verbale, physique, sexuelle, etc.). La politique doit comprendre des outils et des **protocoles de prévention ainsi que de réponse** à des situations de harcèlement et de violences. Elle s'applique aux membres et vise à encadrer les activités incluant les membres, les personnes externes et les permanents-es de l'équipe. Elle met l'accent sur les besoins des personnes ayant subi des violences et s'assure d'y répondre selon les principes de la **justice transformative**.

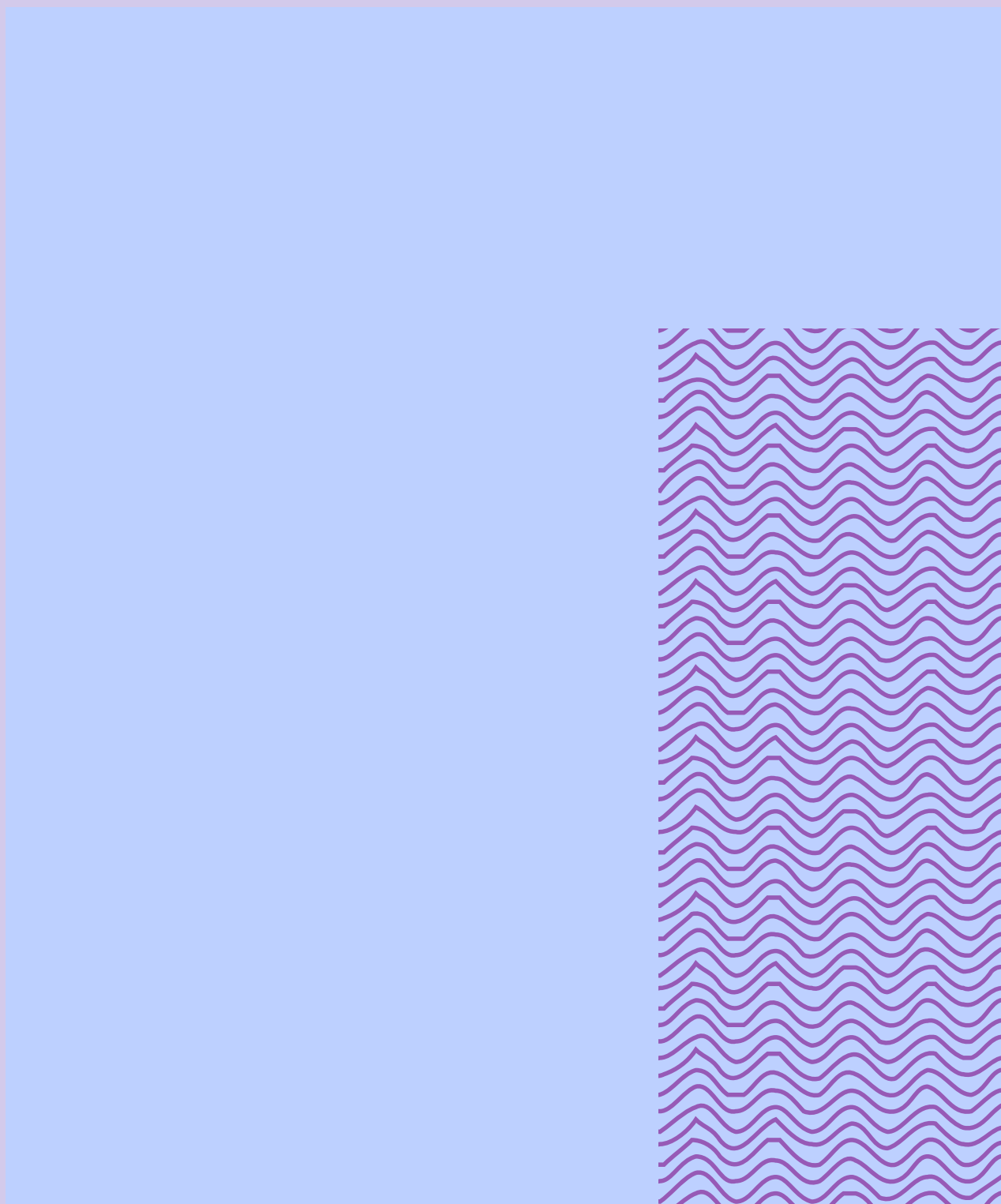
Une politique spécifique s'appliquant aux permanent-es et régissant les cas de harcèlement et d'agression dans le cadre de leur travail est développée et mise en place en accord avec la législation belge applicable.

LA CRÉATION D'UNE CULTURE ET DE MÉCANISMES D'ACCOUNTABILITY



écolo j s'assure de mettre en place des mécanismes d'accountability (voir Lexique) afin de **tenir pour responsables** les personnes qui auraient commis des violences, du harcèlement ou des fautes graves. En lien avec les principes de la justice transformative, ces mécanismes sont proportionnels à l'acte commis. Ils permettent de **réparer les dommages causés tout en permettant de réintégrer** la personne ayant commis les violences et de donner des pistes d'amélioration pour transformer l'organisation en vue d'éviter d'autres cas de violences.

CHARTRE ANTI-DISCRIMINATIONS ET D'EXEMPLARITÉ D'ÉCOLO J



ÉCOLO J ASBL
RUE VAN ORLEY, 5
1000 BRUXELLES
02 211 33 17 • INFO@ECOLOJ.BE

