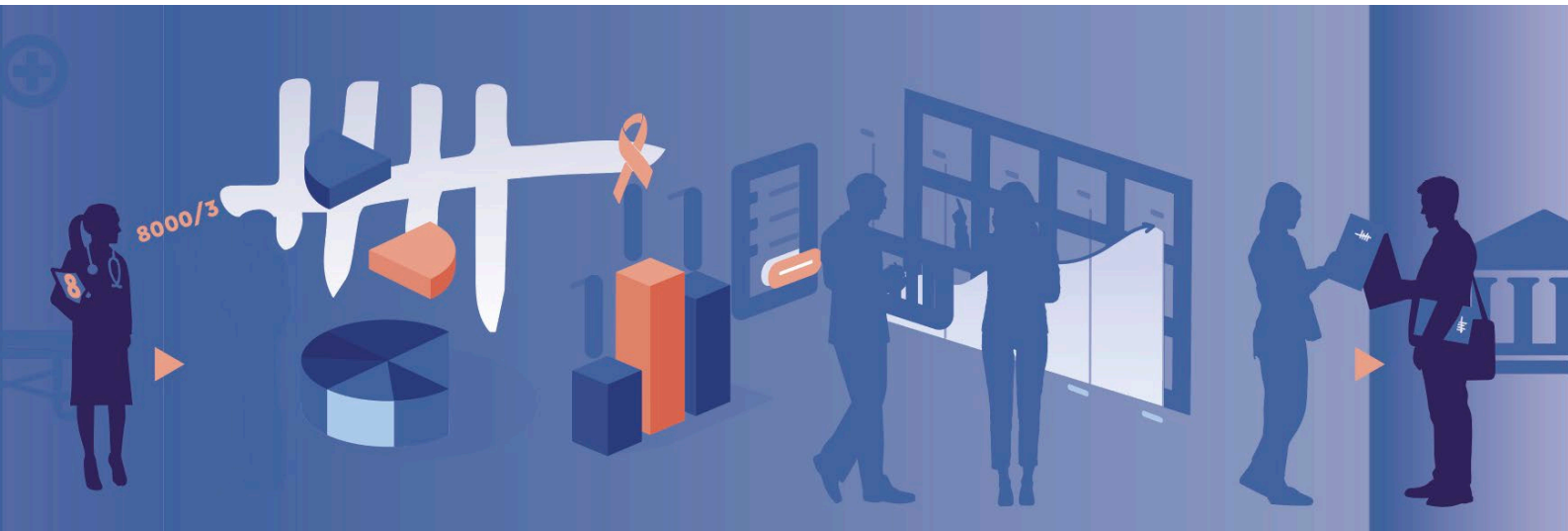




# Gender Equality Plan

FONDATION REGISTRE DU CANCER



# Gender Equality Plan

DERNIERE MISE A JOUR 12/11/2025

## Engagement

La mission du Registre du Cancer (BCR) consiste à collecter, compléter, valider, analyser et rendre accessibles les données relatives au cancer en Belgique, tout en les protégeant. Nous souhaitons cartographier l'épidémiologie du cancer et utiliser la recherche pour influencer les résultats et la qualité de vie des patients atteints de cancer.

Notre objectif est de créer et d'améliorer constamment une base de données complète et de haute qualité, et nous nous appuyons pour cela sur l'enregistrement obligatoire des diagnostics de cancer et des données de dépistage par les hôpitaux et les laboratoires d'anatomie pathologique. Un bon registre du cancer est une base essentielle pour de nombreux objectifs de recherche, notamment l'évaluation des initiatives concernant la prévention primaire, la détection précoce et le dépistage, le diagnostic, le traitement et le suivi du cancer.

Nous nous engageons à créer un environnement de travail diversifié, inclusif et égalitaire en matière de genre, où tous les membres du personnel – indépendamment de leur genre, identité de genre, âge, origine ou conviction – peuvent s'épanouir professionnellement et personnellement.

Ce Gender Equality Plan (GEP) reflète notre volonté d'ancrer durablement l'égalité de genre dans tous les aspects de notre fonctionnement : la recherche, la gouvernance, la culture organisationnelle et le développement du personnel.

Afin d'intégrer structurellement l'égalité de genre au sein de notre organisation, le BCR formule les actions et mesures suivantes. Celles-ci visent à encourager une culture de travail inclusive, à garantir l'égalité des chances et à lever les obstacles rencontrés par les collaborateurs·trices.

## Objectifs

### 1) Recrutement et développement de carrière

- Toutes les offres d'emploi sont rédigées de manière neutre et accessibles à toutes et tous.
- Les procédures de recrutement et de sélection reposent sur les compétences et sur des critères objectifs.
- La langue utilisée dans les offres est inclusive.
- Les employés sont encouragés à développer leurs compétences par des formations, conférences et échanges de connaissances internes.
- Chaque année, un entretien avec le/la responsable permet d'identifier les formations (techniques, scientifiques ou soft skills) répondant aux besoins individuels de développement.

### 2) Leadership et prise de décision

- Le BCR vise une représentation équilibrée des genres à travers l'ensemble de l'organisation.
- Des critères transparents pour les promotions et les prises de responsabilité garantissent l'égalité des chances pour chacun.

### 3) Culture organisationnelle et équilibre vie professionnelle/vie privée

- Une politique de télétravail flexible permet au personnel de choisir ses jours de présence au bureau, conformément aux accords internes et aux besoins opérationnels.
- Outre les 20 jours de congé légaux, librement choisis, chaque collaborateur·trice acquiert 12 jours de récupération de temps de travail (RTT) par an, également libres, calculés au prorata du temps de travail (jours légaux et RTT).

En outre, deux jours de congé supplémentaires sont accordés (fixés par la direction), le 26 décembre



est reconnu comme jour férié extra-légal (également fixé par la direction si la date tombe un week-end), et diverses formules de congé sont possibles (congés thématiques, absences autorisées, etc.).

- Des horaires flexibles permettent une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle.
- Les heures supplémentaires sont évitées ; lorsqu'elles sont nécessaires, elles font toujours l'objet d'un accord mutuel.
- Le droit à la déconnexion est respecté : le personnel n'est pas tenu de répondre à des communications professionnelles en dehors des heures de travail. Pour cette raison, en général aucun smartphone ni abonnement GSM n'est attribué.
- Le soutien durant la grossesse et la parentalité est assuré conformément à la législation belge, complété par une approche bienveillante et respectueuse au sein des équipes.

#### 4) Rémunération

- Conformément à la CCT n°25, le BCR garantit une rémunération égale pour un travail de valeur égale.
- La politique salariale interne repose sur des critères objectifs et transparents (fonction et compétences), indépendants du genre ou d'autres caractéristiques personnelles.
- Tous les employés de même niveau bénéficient des mêmes avantages extra-légaux.

#### 5) Prévention des comportements transgressifs et de la discrimination

- Le BCR applique une tolérance zéro envers toute forme de discrimination, d'intimidation ou de comportement sexuellement transgressif.
- Les employés peuvent s'adresser à la personne de confiance interne ou au conseiller en prévention interne, ainsi qu'au conseiller en prévention externe.
- La législation belge applicable (Loi anti-discrimination de 2007, Loi genre de 2007, Loi contre le racisme de 1981, CCT n°95) constitue la base juridique de notre politique.

#### 6) Genre dans la recherche et les rapports

- Dans les analyses et rapports, les dimensions de genre sont prises en compte lorsque cela est pertinent (p. ex. différences dans l'incidence, la mortalité ou les résultats de traitement).
- Les publications et rapports sont rédigés selon une approche scientifique, objective et inclusive.

#### **Mise en oeuvre, suivi et évaluation**

Le présent GEP entre en vigueur à la date de sa mise à jour. Le suivi est assuré via le Bilan social annuel et les statistiques du personnel. Tous les deux ans, le plan est évalué par un groupe de travail ; si nécessaire, des actions supplémentaires sont définies.

Des enquêtes périodiques peuvent être organisées pour mesurer la perception de l'égalité de genre et de l'inclusion au sein des employés.

Le Directeur Administratif agit en tant que Gender Equality Officer.

#### **Communication et diffusion**

Ce GEP est présenté lors des réunions d'équipe et intégré dans le processus d'intégration des nouveaux employés.

Il peut à tout moment être consulté auprès de la Direction.

Le plan est également publié sur le site web du BCR et transmis dans le cadre des collaborations européennes.

Par ce Gender Equality Plan, la Fondation Registre du Cancer réaffirme son engagement en faveur d'un environnement de travail inclusif et équitable, où la diversité est valorisée et où chacun·e dispose de chances égales pour développer ses talents.

De cette manière, nous renforçons non seulement notre organisation, mais aussi notre contribution à la recherche sur le cancer et à la santé publique en Belgique.

Signature du Directeur du BCR  
Dr. Liesbet Van Eycken

