

Plan pour l'égalité de genre

1. Introduction : Diversité et inclusion

Le CERER-Pisciculture s'engage à créer un environnement de travail équitable et inclusif avec un personnel caractérisé par la diversité. La diversité et l'inclusion nous aideront à garantir la qualité de notre environnement de travail et également à améliorer et enrichir la qualité, l'impact et la pertinence du travail lui-même.

Nous encourageons une culture du respect mutuel et de l'égalité, de l'équité et de l'inclusion pour tous, quels que soient le genre, les origines, les traits caractéristiques, les préférences, etc. Chacun doit être traité avec dignité et bénéficier de chances égales pour se développer, progresser et être récompensé et reconnu au travail.

Les décisions en matière d'emploi, de promotion, de formation ou concernant toute autre pratique sont uniquement fondées sur les compétences et qualités propres de l'individu.

Nous mettons en œuvre et assurons le suivi d'un plan d'égalité de genre, qui s'inscrit dans une démarche globale de diversité et d'inclusion, conformément aux critères d'éligibilité d'Horizon Europe concernant l'égalité de genre.

2. Mise en œuvre

2.1. Vision/politique structurelle intégrant la dimension genre

Dans toutes ses missions et en ce compris dans ses missions de recherche, d'enseignement et de communication, le CERER-Pisciculture s'engage en faveur de la diversité, du pluralisme, de l'ouverture et de la tolérance vis-à-vis de l'ensemble des membres du personnel, des étudiants et étudiantes, stagiaires et de toute autre partie prenante collaborant avec le CERER-Pisciculture. Il s'engage à garantir l'égalité de genre de manière structurelle et dans sa communication externe.

2.2. La garantie d'une égalité de genre dans le recrutement et les fonctions de promotion

Le CERER-Pisciculture veille à garder un équilibre des genres dans sa politique de gestion des ressources humaines. La communication, en ce compris la diffusion des offres d'emploi, s'attarde

sur le profil de fonction sans considération de genre, ce qui permet de rencontrer l'ensemble des candidats disponibles, peu importe leur genre.

Les communications sont rédigées via l'écriture inclusive.

Le CERER-Pisciculture s'engage à porter une attention particulière pour garantir le caractère non discriminant du processus de recrutement, notamment en mettant en place une sensibilisation spécifique pour les membres de l'équipe de recrutement et en identifiant les éventuelles améliorations à apporter.

2.3. Egalité de rémunération entre les travailleurs masculins, féminins, non genrés

L'article 54 du règlement de travail du CERER-Pisciculture (N° d'enregistrement 15/50349019/E à la Direction générale Contrôle des lois sociales – Service Public Fédéral) définit l'égalité des rémunérations entre travailleurs, encadre sa mise en œuvre et les recours possible en cas de non-respect de la part de l'employeur.

L'égalité des rémunérations implique, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'élimination de toute discrimination fondée sur le sexe.

2.4. La garantie de l'équilibre vie professionnelle et vie privée

Le CERER-Pisciculture est particulièrement attentif à ce que ses membres du personnel puissent concilier au mieux leur vie privée et leur vie professionnelle. Ainsi, dans cette optique, les membres du personnel peuvent adopter une organisation du travail qui, dans la mesure du possible, leur permet d'équilibrer leur temps de travail et leur temps privé. Une certaine souplesse est accordée par rapport aux horaires de prestations, à l'organisation du télétravail et des périodes de congés.

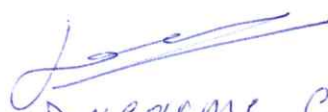
3. Suivi des données, auto-évaluation et reporting

Au 01/01/2026, le CERER-Pisciculture compte 4 membres du personnel : 1 femme et 3 hommes.

Les données et informations pertinentes relatives à l'égalité de genre feront l'objet d'un point à l'ordre du jour d'une réunion annuelle du conseil d'administration. Cela permettra d'évaluer chaque année la situation et de discuter les pistes d'amélioration et stratégies à mettre en place pour garantir l'égalité de genre, la diversité et l'inclusion.

4. Approbation


Ce plan d'égalité de genre est soutenu et approuvé par l'ensemble des membres du personnel et le conseil d'administration du CERER-Pisciculture en date du 20 janvier 2026.


Ducarme christian.
22/01/2026.

Pour le conseil d'administration,

Christian Ducarme,

Président



Pour les membres du personnel,

Vincent Gennotte

Gender Equality Plan

1. Introduction: Diversity and Inclusion

CERER-Pisciculture is committed to creating a fair and inclusive working environment with a workforce characterized by diversity. Diversity and inclusion help ensure the quality of our working environment and also improve and enrich the quality, impact, and relevance of the work itself.

We promote a culture of mutual respect and equality, equity, and inclusion for all, regardless of gender, background, characteristics, preferences, etc. Everyone must be treated with dignity and benefit from equal opportunities to develop, progress, and be rewarded and recognized at work. Decisions regarding employment, promotion, training, or any other practices are based solely on the individual's skills and qualifications.

We implement and monitor a Gender Equality Plan as part of a broader diversity and inclusion approach, in line with Horizon Europe eligibility criteria regarding gender equality.

2. Implementation

2.1. Vision/structural policy integrating the gender dimension

In all its missions, including research, teaching, and communication activities, CERER-Pisciculture is committed to diversity, pluralism, openness, and tolerance toward all staff members, students, interns, and any other stakeholders collaborating with CERER-Pisciculture. It is committed to ensuring gender equality in a structural manner and within its external communication.

2.2. Ensuring gender equality in recruitment and promotion functions

CERER-Pisciculture strives to maintain gender balance in its human resources management policy. Communication, including the dissemination of job vacancies, focuses on the job profile without consideration of gender, thereby reaching all available candidates regardless of gender. Communications are drafted using inclusive language.

CERER-Pisciculture commits to paying particular attention to ensuring a non-discriminatory recruitment process, notably by implementing specific awareness-raising measures for members of the recruitment team and by identifying potential improvements.

2.3. Equal pay among male, female, and non-gendered workers

Article 54 of the CERER-Pisciculture work regulations (Registration No. 15/50349019/E - Directorate-General for the Supervision of Social Laws – Federal Public Service) defines equal pay among workers, regulates its implementation, and provides possible remedies in the event of non-compliance by the employer. Equal pay means that for the same work or work of equal value, all discrimination based on sex is eliminated.

2.4. Ensuring work-life balance

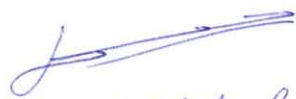
CERER-Pisciculture pays particular attention to enabling staff members to balance their private and professional lives as effectively as possible. To this end, staff members may adopt work arrangements that, where possible, allow them to balance working time and private time. A degree of flexibility is granted with regard to working hours, teleworking arrangements, and leave periods.

3. Data monitoring, self-assessment, and reporting

As of 01/01/2026, CERER-Pisciculture employs 4 staff members: 1 woman and 3 men. Relevant data and information related to gender equality will be included as an agenda item at an annual meeting of the Board of Directors. This will allow for an annual assessment of the situation and discussion of areas for improvement and strategies to be implemented to ensure gender equality, diversity, and inclusion.

4. Approval

This Gender Equality Plan is supported and approved by all staff members and the Board of Directors of CERER-Pisciculture as of 20 January 2026.


Ducarme christian
22/01/2026



For the Board of Directors,

Christian Ducarme,

President

For the staff members,

Vincent Gennotte



Rue de la Justice, 10
4500 Tihange, BE
Tél. 085/ 27 41 53
info@cerer-pisciculture.be
TVA BE 0437 691 615