



Considérant l'importance pour un média de service public d'être représentatif de la diversité de la société,

Considérant que cette représentativité doit être une réalité tant à l'intérieur de l'entreprise qu'à l'extérieur,

Considérant que le rejet de toute forme de discrimination est une valeur de T  l  MB,

L'ASBL Télé Mons-Borinage s'engage à adopter, à mettre en œuvre et à respecter la « Charte   galit   / Diversité », suivante.

Charte égalité et diversité

Notre charte a été rédigée en cette fin d'année 2024, d'abord en comité restreint puis en y associant des représentant(e)s de l'ensemble du personnel et de l'ensemble des familles de métiers, afin d'y intégrer ses remarques, son ressenti et ses souhaits.

Elle a pour objectif de sensibiliser l'ensemble du personnel de T  l  MB, actuel et à venir, à intégrer l'égalité et la diversité à tous les échelons et à condamner toute forme de discrimination et de propos déplacés.

Concrètement cela signifie :

➤ Pour les ressources humaines

- Mener une politique de recrutement neutre et non discriminatoire afin de promouvoir et augmenter la diversité au sein de l'ASBL, y compris pour les métiers plus techniques (en fonction des candidatures).
- Recruter des collaborateurs motivés et compétents qui respectent ces valeurs d'égalité.
- Offrir un environnement de travail sûr et inclusif dans lequel chacune et chacun peut évoluer sereinement et dans le respect mutuel.
- Encourager le respect et le déploiement des principes d'égalité.
- Garantir un accès juste et équitable à la promotion professionnelle.

➤ A l'antenne

- Garantir un accès à l'antenne à toutes et tous, que ce soit pour les journalistes, les présentateurs-trices, invité.es, personnes interviewées, de manière inclusive et en

bannissant toute forme de discrimination liée au genre, à l'origine, à l'âge, au handicap, à la nationalité, à l'orientation sexuelle ou à la conviction religieuse. Il est toutefois demandé aux présentatrices et présentateurs de respecter le principe de neutralité inhérent à leur rôle journalistique.

- Sensibiliser les équipes de tournage et de production à la mise en avant de la diversité au sein des différents programmes.

- Mettre en place des séquences dédiés au sein des programmes et productions qui mettent en avant la diversité en tenant compte de notre spécificité régionale.

Plan d'action / Evaluation

Organisation annuelle d'une réunion du personnel pour énoncer et insister sur l'importance du respect et la valeur de cette charte.

Lecture de la charte et sensibilisation à l'importance de son respect à chaque arrivée de nouveaux collaborateurs, employés, freelances, stagiaires et étudiants.

Affichage des grands principes de la charte dans divers locaux clés de l'entreprise (Rédaction, cafétéria, valves, ...).

Consultation du personnel une à deux fois par an quant à son bien-être au sein de l'entreprise et son intégration.

Accès à des formations relatives à l'inclusivité et au bien-être au travail pour tous les employés de TéléMB.

Appliquer un principe de tolérance zéro quant à la tenue de propos déplacés et discriminants dans les locaux de l'ASBL.

Lors de « testings » de nos émissions, organiser des panels de téléspectateurs diversifiés et inclusifs.

Lors du recrutement, associer aux évaluations des personnes de genres différents.

Nomination de Nathalie Motte comme personne référente pour s'assurer du bien-être au travail et du respect des principes d'inclusivité et d'égalité pour tous au sein de l'entreprise.

Mise en place un dispositif d'accessibilité au plateau pour les PMR.