



Note sur la Politique du Genre

Priorités pour 2020-2021

INTRODUCTION

Tant au niveau mondial qu'au niveau européen, national et communautaire¹, la dimension Genre fait l'objet d'une attention toujours plus importante et s'est traduite en résolutions et engagements dans différents secteurs d'activités. Dans cette même lignée, la *Déclaration de politique communautaire 2019-2024* de la Fédération Wallonie-Bruxelles consacre désormais un chapitre entier à l'égalité des chances et au droit des femmes. Il s'engage à inclure une perspective de genre dans la mise en œuvre de toutes les politiques menées. En matière d'enseignement supérieur, « le Gouvernement souhaite renforcer les politiques de genre au sein des établissements et mettre en place des dispositifs pour accroître la présence de femmes dans la fonction de professeure dans l'enseignement supérieur et aux postes à responsabilités pour progresser dans la parité. Le Gouvernement souhaite adopter un plan d'action d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche et introduire l'obligation de participation équilibrée (minimum un tiers du même genre) dans les organes de gestion des établissements d'enseignement supérieur. »

En 2016, le Gouvernement de la FWB a confirmé de manière décrétole l'existence du "Comité femmes et sciences" afin de promouvoir et d'améliorer une participation équilibrée des femmes et des hommes aux carrières scientifiques et académiques, comité qui émet des recommandations dans le cadre d'un programme en cinq axes :

1. Critères de régulation de la recherche et des carrières
2. Conciliation des vies privées et professionnelles
3. Situation professionnelle des chercheurs et chercheuses
4. Genre et politiques d'enseignement et de formation
5. Reconnaissance des femmes dans la recherche et les résultats de recherche portant sur le genre

A la lumière de ces résolutions, déclarations et recommandations émanant des instances citées ci-dessus, il est essentiel que l'Université de Namur poursuive son engagement à une meilleure prise en compte de la dimension Genre, dans ses différentes missions et dans sa gestion des ressources humaines.

¹ Notamment : Agenda stratégique du Conseil Européen pour 2019-2024 définissant l'égalité entre les femmes et les hommes comme une des quatre grandes priorités qui orienteront les travaux du Conseil européen et fourniront des orientations pour les programmes de travail des autres institutions de l'UE ; politique fédérale et Plan fédéral relatif à la mise en œuvre du *gender mainstreaming* (Loi du 12 janvier 2007) ; décret relatif à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques de la Communauté française (MB 12 février 2016).

LE CONTEXTE DE L'UNAMUR

Au sein de l'UNamur, un groupe Genre mène des activités de sensibilisation depuis 2011 et la politique du Genre fait l'objet, depuis 2013, d'un Vice-Rectorat spécifiquement dédié. Depuis 2013 également, le Ministre de l'Enseignement supérieur et de la recherche de la FWB octroie une subvention aux universités francophones afin d'assurer, au sein des institutions, la prise en charge de la question du Genre par une personne de contact genre. Celle-ci participe aux travaux du Comité femmes et sciences et assure les missions de publication annuelle du rapport sur l'état de l'égalité de Genre dans chaque institution, la rédaction d'un rapport de synthèse commun, le renforcement de la visibilité et la diffusion d'informations sur le Genre dans chaque université et auprès du grand public, et le soutien au master interdisciplinaire de spécialisation en études du Genre mis sur pied.

Depuis mars 2019, l'UNamur consacre cette subvention spécifiquement dédiée au Genre à l'engagement à temps partiel d'un(e) attaché(e) à la Diversité et au Genre.

Compte tenu de cette dynamique, la question du Genre a fait l'objet d'avancées non négligeables en matière de gouvernance, de gestion RH, de communication et en termes d'indicateurs ces dernières années à l'UNamur. Les rapports établis depuis 2014-2015 en témoignent (<https://www.unamur.be/services/qualite/genre/rapports-genre>) et le dernier en date, à savoir le *Rapport sur l'état de l'égalité de genre à l'université de Namur 2018-2019*, établi par N. Grandjean, A.-S. Tirmarche, E. Cornélis et L. Hennuy, montre les réalisations positives qui ont pu être menées (gouvernance, Guide pour une communication inclusive, conférences-débats, etc.), mais témoigne aussi, à travers la réalité que traduisent les chiffres, des défis qui restent à rencontrer comme les choix d'étude qui demeurent très genrés, les inégalités au sein des carrières académiques et scientifiques ou la faible représentativité des femmes dans les organes de décision.

En sa séance du 21 octobre 2019, le Conseil rectoral a décidé que l'attaché(e) à la Diversité et au Genre intégrerait le Service Vie de la Communauté universitaire. Son travail se fera aussi en étroite collaboration avec le Service des ressources humaines, le Service de Prévention, l'Administration de la communication, le Service de Gestion transversale des actifs et de la qualité, et l'Assemblée générale des étudiants. Le Conseil a également souhaité que des problématiques telles que la sensibilisation des membres du personnel mais aussi des étudiantes et étudiants sur les clichés de genre, l'articulation vie privée-vie professionnelle et d'autres questions comme celle des accommodements raisonnables fassent l'objet d'une attention prioritaire.

PRIORITES POUR 2020-2021

Les actions à mener sont nombreuses, mais le choix se porte sur les axes prioritaires ci-dessous. Ce choix repose sur les recommandations du Comité Femmes et Sciences et sur différentes problématiques qui ont émergé ces deux dernières années au sein de l'université.

1. Conciliation vie professionnelle-vie privée

- Mettre sur pied des activités concrètes permettant au quotidien de faire progresser les enjeux en matière de genre et diversité sur le campus, et tout particulièrement développer **l'offre de services** visant à une meilleure articulation vie privée-vie professionnelle et une meilleure inclusion de tous. Par exemple : stages sportifs pour enfants du personnel pendant les congés scolaires, centrale de repassage, plats à emporter dans les restaurants universitaires, accueil d'administrations externes (impôts...), etc.
- Poursuivre la mise en place de dispositifs et mesures en faveur d'une meilleure articulation des vies professionnelles et privées (familiales et parentales en particulier) tout au long de la **carrière** (congés circonstanciels, télétravail, etc.).

2. Lutte contre le harcèlement

- Mettre en place une politique de lutte contre le harcèlement à destination des membres du personnel et des étudiants et étudiantes, incluant :
 - un **engagement univoque de l'Université à lutter contre toute forme de harcèlement** sexuel ou moral par des actions de prévention ou, le cas échéant, de remédiation en ce compris par des sanctions disciplinaires ;
 - une identification claire des **lieux d'accueil et de protection** des victimes en situation de crise ;
 - une identification claire de la **porte d'entrée** « situation de harcèlement » pour toute personne souhaitant une aide (« guichet » identifiable) ;
 - un dispositif d'orientation et d'accompagnement des personnes vers un **soutien médico-psychologique** (CMP) ou vers une procédure de **dépôt de plainte** en interne (procédure disciplinaire) ou externe (police), incluant la coordination des différents services concernés ;
 - l'élaboration et la mise en place de **procédures** comblant les lacunes existant actuellement.
- Organiser des actions de sensibilisation à la **notion de consentement**.

3. Mise en place d'accommodements raisonnables liés au Genre

- Instruire les questions d'**accommodements raisonnables** relatifs aux pratiques religieuses au sein de l'Université, en particulier les situations d'intersectionnalité impliquant la dimension Genre, et prendre position sur ces aspects (par exemple le port du voile en laboratoire, les espaces de prière pour jeunes filles musulmanes, etc.).

4. Communication inclusive et sensibilisation aux clichés de genre

- Développer une **communication non discriminante** envers les différents publics de l'université et veiller à l'application des recommandations du *Guide pour une communication inclusive*, en particulier sur le site Web, dans les annonces de recrutement, etc.
- Sensibiliser aux problématiques du genre ; organiser des campagnes annuelles de **sensibilisation** et des **formations** promouvant l'égalité, la non-discrimination, le respect et la diversité vers les différents publics de la communauté universitaire. Par exemple par la tenue de conférences, de colloques, d'activités ludiques, de campagnes sur les réseaux sociaux, etc.

Ces quatre priorités n'excluent pas les actions à mener afin d'établir des **indicateurs** et de collecter les **données statistiques** requises par le rapport annuel à destination du Ministre, et qui offrent un éclairage essentiel sur la situation de l'université de Namur.