Vice-Rectorat aux politiques de

Qualité, Genre et Développement Durable

9 mars 2015

https://www.unamur.be/services/qualite/genre

UNIVERSITÉ DE NAMUR

Mission Ministre de la Recherche FWB (2014)

- ✓Fournir un rapport annuel sur l'état de l'égalité de genre dans l'institution

- ✓Assurer la mise en réseau des personnes impliquées dans la question du genre au sein de son institution tant au niveau 'intra' et 'inter' institutionnels que régional, national et international

- ✓Assurer une meilleure visibilité à la question du genre au sein de son institution

UNIVERSITÉ DE NAMUR

Mise en réseau

Edith ANTOINE

Annie CORNET

Monique TAVERNIER

Catherine GRAVET

Michel HUBERT

Universités

CREF

Universités & associations : Think We Must – Master Genre

SOPHIA

Ville de Namur

Rapport 2014

Etat de l'égalité des femmes et des hommes à l'UNamur

- Comment se situe l'UNamur par rapport aux autres Universités de FWB ?
- Quelles sont les politiques menées à l'UNamur ?

KEEP CALM AND BE GENDER SENSITIVE

UNIVERSITÉ DE NAMUR

Plan du rapport

- Perspectives
- Genre, étudiants, enseignement et R&D
- Genre, personnel et positions
- Gouvernance et politique
- Plan Genre UNamur

Perspective

- ✓A l'interne : Egalité des chances
  - ✓Genre comme levier de réflexion de nos politiques et pratiques : construire un monde commun où tous se sentent bien
- ✓A l'externe : Evolution des rationalités universitaires
  - ✓Genre comme entrée pour questionner l'évolution des modèles universitaires et la pluralité des mondes (individualisation des parcours – compétition internationale – production des savoirs…)

Le féminisme n'est pas le « devenir-hommes » des femmes mais le « devenir autre » des hommes et des femmes.

Françoise COLLIN, 2005

Genre, étudiants, enseignement et R&D

Le « monde commun », c’est se questionner sur nos populations étudiantes et la diversité des genres qui peuple les savoirs et les pouvoirs de demain

Population étudiante

Année	UNamur	FWB-HUN
2002	50%	55%
2007	54%	54%
2012	55%	54%

Evolution des inscriptions étudiantes féminines
CREF 1.7.1.

Genre et Domaines de formation

R#	Domaine	UNamur	FWB Hors UN
1	Langues et lettres	80%	75%
2	Sciences vétérinaires	73%	70%
3	Sciences biomédicales et pharmaceutiques	71%	67%
4	Sciences médicales	62%	59%
5	Sciences juridiques	61%	62%
6	Histoire, art et archéologie	54%	56%
7	[Sciences politiques, sociales et de communication]	47%	59%
8	Philosophie	39%	39%
9	Sciences économiques et de gestion	39%	38%
10	Sciences	34%	36%

Pourcentage d'inscriptions féminines à l'UNamur et dans la FWB-HUN, par domaine (2012). Source : CREF 1.7.1.

L'UNamur c'est :

- 2 cours de BAC et 3 cours de MASTER qui abordent la thématique du genre
- 4 projets de recherche sur le genre
- 31 publications sur le genre depuis 10 ans
- 10 mémoires abordant la thématique du genre depuis 10 ans
- 4 doctorats

KEEP CALM AND BE GENDER SENSITIVE

Rapport annuel de l'état de l'égalité hommes-femmes à l'UNamur. Claire Lobet. Chiffres 2012

UNIVERSITÉ DE NAMUR

Genre, étudiants, enseignement et R&D

- ✓Egalité des genres dans la population totale
- ✓Répartition très genrée dans les domaines
  - ✓Les domaines du ‘Care’ soins aux autres (médecine, enseignement, etc.) féminisés
  - ✓Les domaines du ‘Faire’ gouvernance et sciences masculinisés
- ✓Très faible intégration du genre dans la formation et la recherche
- ✓Quels impacts sur la société? Sur la construction des savoirs et des pouvoirs?

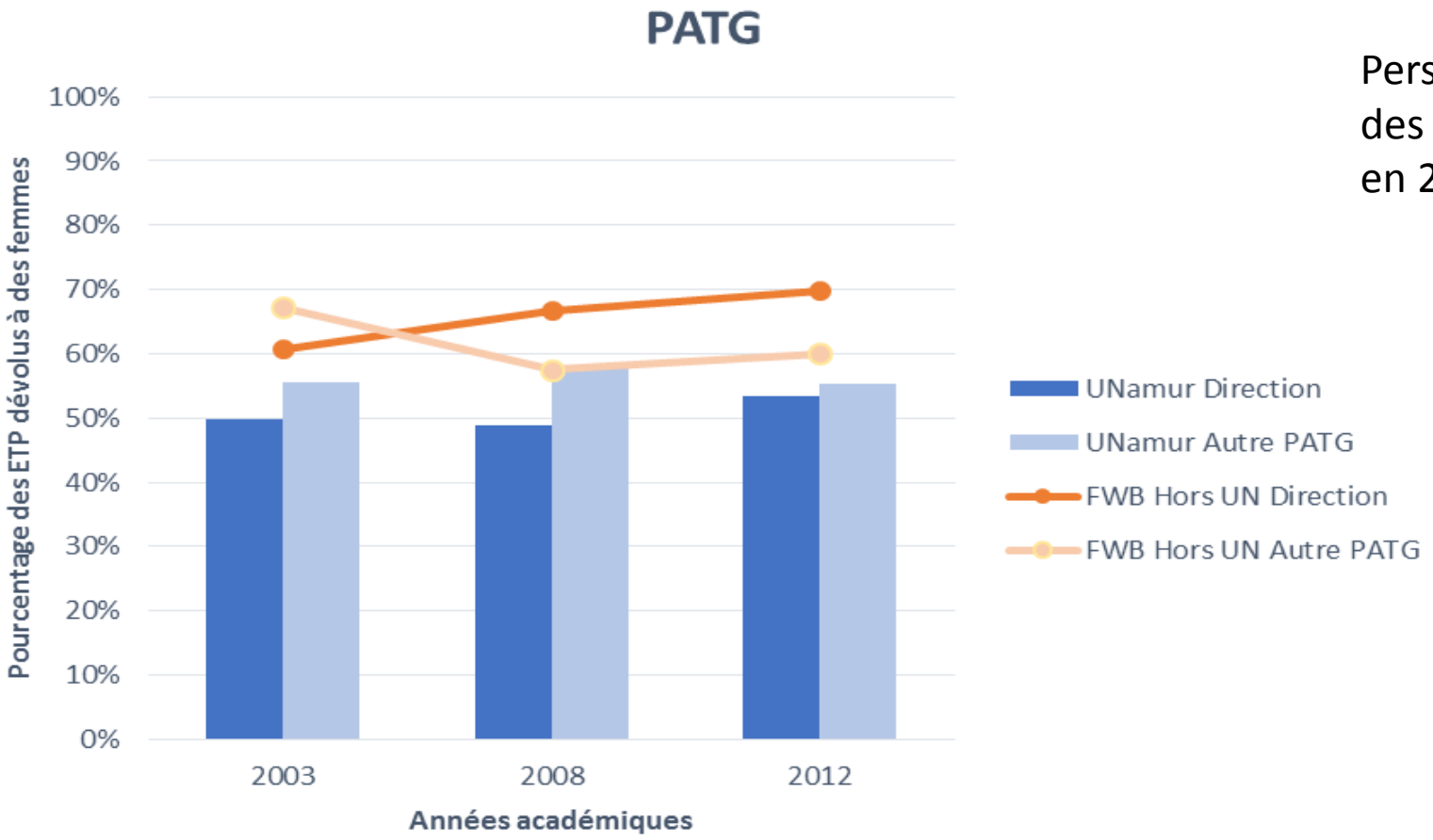
Genre, Personnel et Positions

Le « monde commun », c'est d'abord se demander si les règles de fonctionnement, les normes qui balisent le parcours de nos académiques, nos scientifiques et nos administratifs donnent à chacun et chacune une réelle égalité d'exister et de s'épanouir dans l'Université

.

PATG : pourcentage des ETP dévolus à des femmes

Source : CREF 4.1.3.



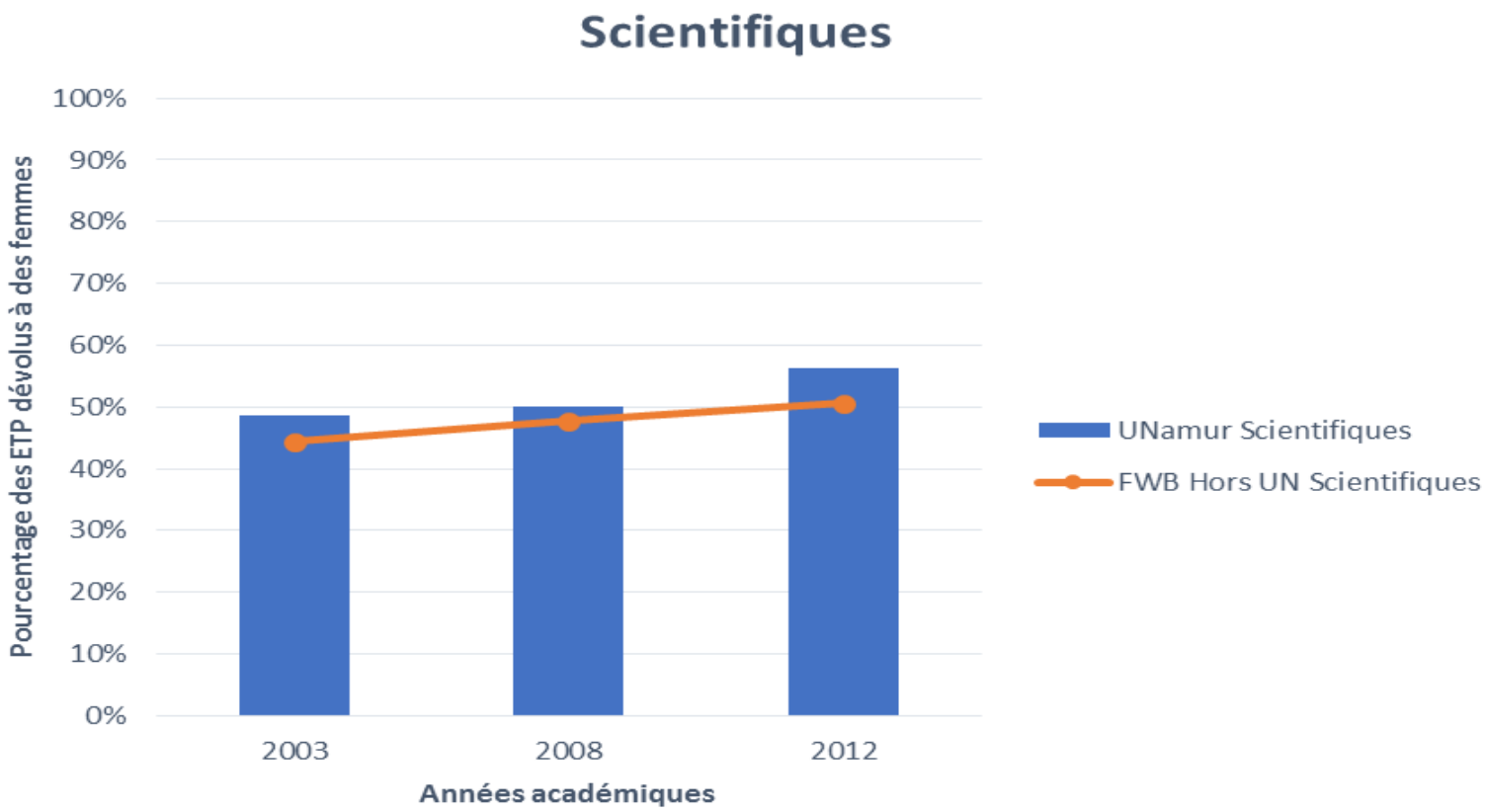
Personnel de direction : 54% des ETP UN contre 70% HUN en 2012

KEEP CALM AND BE GENDER SENSITIVE

UNIVERSITÉ DE NAMUR

Personnel scientifique : pourcentage des ETP dévolus à des femmes.

Source : CREF 4.1.2.



56% des ETP du personnel scientifique à UN, contre 51% en FWB-HUN – 2012

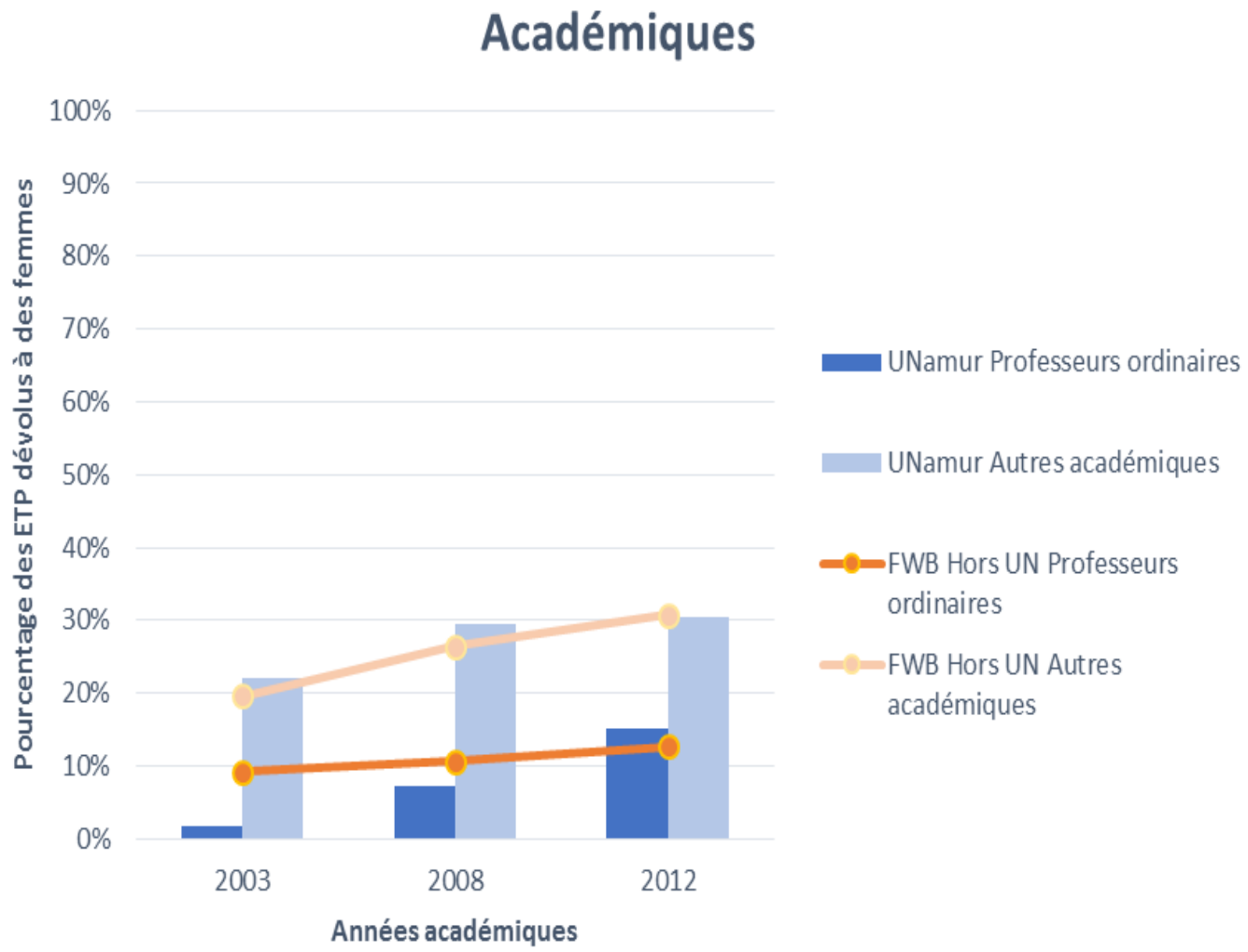
A mettre en regard avec le graphe académique

KEEP CALM AND BE GENDER SENSITIVE

UNIVERSITÉ DE NAMUR

Personnel académique : pourcentage des ETP dévolus à des femmes.

Source : CREF 4.1.1.



2% prof Ordi – 2002
15% UN contre 13% HUN - 2012

KEEP CALM AND BE GENDER SENSITIVE

UNIVERSITÉ DE NAMUR

Personnel

- ✓ Points fragiles
  - ✓ Personnel scientifique : thèse de doctorat – midi des doctorants
  - ✓ Passage vers la carrière académique : conditions (post-doc à l'étranger, années de 'performance scientifique'….)
  - ✓ Passage vers l'ordinariat : équilibre entre les 3 missions – intégration des congés parentaux dans la comptabilisation des années de référence
  - ✓ Postes ATG de direction

- ✓ Difficultés pratiques ou culturelles
  - ✓ Composition des commissions (recrutement & promotion) encore trop masculine
  - ✓ … parfois marquée par des femmes trop calquées sur les modèles dominants

Gouvernance et politique

Le « monde commun », c'est enfin comprendre que certaines approches genre, comme celles qui touchent à un meilleur partage entre vie privée et vie professionnelle mais aussi les thématiques qui sont travaillées par le Groupe Genre de notre Université, sont autant de gestes et de pensées qui s'inscrivent dans le souci de tous.

Les organes décisionnels

R#	Organe décisionnel	2002	2007	2012
1	Conseil d'administration	H	H	H
2	Bureau de l'Université	—	H	H
3	Conseil de recherche	H	H	H
4	Commission de l'Enseignement	—	✓	✓
5	Conseil académique (doyens)	H	H	H
6	Directeurs de l'Administration générale	H	H	✓
7	Conseil d'entreprise	H	H	✓

3 organes sur 7 répondent au critère de parité 1/3 – 2/3

Politique : les avancées concrètes

- ✓Révision des statuts de l'Université (les organes, leurs missions et compositions)
  - ✓La parité de genre (1/3 – 2/3) comme règle de base (AG de janvier 2015)
- ✓Ordinariat (révision des règles)
  - ✓Affirmation du même poids pour les 3 missions
  - ✓Temps de carrière valorisable tenant compte des congés parentaux
  - ✓Composition paritaire des commissions 1/3-2/3
- ✓Révision de la carrière académique (en cours)
  - ✓Même soucis d'interroger les règles sous l'angle de l'égalité des chances et de la conciliation vie privée, vie professionnelle
- ✓Révision des procédures d'évaluation et de promotion des PATG
- ✓Conciliation vie professionnelle et familiale : augmentation des places d'accueil à la crèche (Plan Cigogne – Sapefun)
- ✓Normalisation des demandes de parité …

Plan genre UNamur

- Rédaction annuelle d'un inventaire : aller plus loin pour rendre les chiffres plus qualitatifs et explicatifs (parcours et passage dans les différentes carrières, points de blocage…)
- Introduction de la parité dans les commissions de recrutement / évaluation / promotion / nomination. : évaluer certains effets pervers liés à cette demande de parité (Solidarité – Gender blinded)
- Rendre transparentes et objectives les procédures de recrutement, nomination et promotion d'une part et prendre en compte les congés de paternité / maternité / adoption / congé parental et de santé dans la carrière des scientifiques comme des situations normales et non des exceptions dans le parcours professionnel. Les procédures de promotion à l'ordinariat ont été revues dans cette voie.
- Organiser le travail et la programmation des réunions pendant les heures de bureau afin de permettre aux parents de s'occuper de leurs enfants aux heures adéquates
- Proposer aux doctorantes un accompagnement personnalisé afin d'éviter un éventuel décrochage lié à la maternité.
- Favoriser le remplacement systématique des personnes en congé de maternité/paternité/adoption/congé parental.
- Fédérer et assurer une visibilité aux groupes de recherche qui travaillent sur le genre.
- Promouvoir la sensibilisation aux inégalités entre les hommes et les femmes dans les enseignements et au cœur même de l'institution universitaire. Voir à ce sujet le chapitre lié à la visibilité donnée aux questions du genre à l'UNamur.

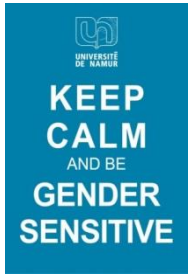
Conclusion

- ✓ Passage d'un mode défensif à un mode constructif : égalité des chances et amélioration des conditions de vie pour tous
- ✓ L'égalité des chances et la conciliation des vies ont trouvé des supports très solides au CA et à l'AG… notamment (pas seulement) des externes
- ✓ Les fragilités au niveau des règles et des pratiques doivent être rapportées et travaillées pour faire l'objet de propositions concrètes
- ✓ Difficulté d'articuler pratiquement et culturellement l'égalité des chances et la conciliation des vies et les standards universitaires internationaux (mobilité, compétitivité, popularité…)
- ➢ Faire la preuve qu'une politique de genre peut avoir des effets positifs sur la qualité des Universités

A vous de jouer !

- ✓Sensibiliser la communauté : un slogan d'accroche
- ✓Diffuser de bonnes pratiques : quelques conseils vécus… et transférables

- 2 par 2 : votre petite affiche



https://www.unamur.be/services/qualite/genre

UNIVERSITÉ DE NAMUR