

Quel plan pour l'égalité à UNamur ?

Lignes politiques (Février 2017)

1. **Prendre au sérieux le problème des inégalités des hommes et des femmes à l'UNamur**, car « il n'y a pas de pente naturelle vers l'égalité ». Cela signifie aussi le rendre légitime pour toutes et tous. Cela peut se faire, d'une part, en considérant le problème de manière *systemique*, ni sur un mode guerrier des femmes contre les hommes et des hommes contre les femmes, ni dans une vision de « rattrapage » des femmes vers les hommes ; et d'autre part, en sortant des stéréotypes de genre liés aux fonctions et statuts dans l'Université, et donc en évitant tout sexisme bienveillant. Enfin, rendre sérieux, c'est aussi visibiliser et valoriser les études de genre au sein de l'UNamur.
2. Mettre en place une **politique de gender mainstreaming ajustée à l'UNamur** :
 - a. En considérant que les inégalités entre les hommes et les femmes diminueront tant grâce à une politique de gender mainstreaming ajustée que par un questionnement du modèle traditionnel de carrière ;
 - b. En évitant que les politiques de gender mainstreaming ne se réduisent à l'expression de « bonnes volontés » (comme par exemple la signature d'une charte) et de paternalismes ;
 - c. En identifiant comment se mettent en place les différents plafonds de verre dans l'Université, tous statuts confondus.

Gender Mainstreaming

Le *gender mainstreaming* est une **approche transversale**, c'est-à-dire une approche qui s'applique à tous les domaines politiques (ex : Emploi, Affaires sociales, Finances, Santé, Mobilité, Justice,...).

Le *gender mainstreaming* est une **approche systématique** qui s'applique à toutes les phases du "cycle politique" (préparation, décision, mise en œuvre, évaluation). Le *gender mainstreaming* concerne donc **tous les acteurs** impliqués dans la définition, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques. Le fait de vérifier l'impact potentiellement différent pour les femmes et les hommes de toute mesure politique envisagée doit en effet devenir un réflexe, un automatisme pour chaque agent impliqué dans les différentes phases du cycle politique.

Le *gender mainstreaming* est une **approche préventive** puisqu'il a notamment pour objectif d'éviter que les pouvoirs publics ne mettent en place des politiques qui créent ou accentuent des inégalités entre hommes et femmes.

10 propositions

1. Faire un plan annuel pour l'égalité entre les hommes et les femmes

- A. La rédaction d'un plan pour plus d'égalité, dont le bilan serait chaque année agrémenté de la rédaction d'un rapport annuel sur l'égalité, présenté chaque année par le recteur/vice-recteur en charge du genre. Ce rapport annuel sur l'égalité commencerait, la 1^{ère} année, par un « inventaire » de la distribution sexuée selon les fonctions, statuts, types de contrats (CDD, CDI ? temps plein, partiel ? Au cadre, hors cadre ? Boursier.e ?, etc), et cela pour tout le personnel de l'UNamur (académiques, scientifiques et ATG). Il serait également intéressant de dégager des âges moyens d'accès à la carrière académique/scientifique, selon le sexe. Cet inventaire permettrait d'une part de faire un état des lieux des disparités de genre selon les statuts, et d'autre part, de servir de base à la création d'*indicateurs* pour le suivi et le plan d'action annuel.
- B. La désignation de personnes 'contact genre' pour chaque corps et pour chaque représentation syndicale.

2. Introduire plus de parité dans les commissions (recrutement/évaluation/promotion/nomination) ainsi que dans les organes décisionnels

- A. Instaurer un ratio 1/3 - 2/3 des femmes et des hommes dans les commissions et dans les organes décisionnels ; ce ratio devant tendre vers la parité
- B. Identifier les commissions et organes problématiques en terme d'égalité - veiller à un équilibre de genre dans les commissions et organes afin d'éviter une division sexuelle de notre gestion : le commandement et le décisionnel pour les hommes, le soucis des autres et le bon fonctionnement de notre Université pour les femmes

3. Rendre transparentes et objectives les procédures de recrutement, nomination et promotion

- A. Favoriser une plus grande clarté des procédures, en passant par une formalisation solide des critères, conformément au point 1 du PPV 623-10 (CA n°623 du 26/10/2012)
- B. Clarifier la prise en compte des interruptions de maternité, paternité, adoption mais aussi des interruptions liées à la santé dans les décisions relatives aux engagements, aux renouvellements (notion de renouvellement exceptionnel : pers sci) ou aux promotions. En d'autres termes : Intégrer les congés de maternité/paternité/adoption/congé parental dans le parcours de carrière des membres du personnel comme des situations normales et non des exceptions dont il faut tenir compte. Ces périodes d'absence liées à la parentalité ou à la santé doivent être prises en compte dans le calcul de l'ancienneté et dans la comparaison des publications des candidats.

4. Améliorer la conciliation vie privée-vie professionnelle

- A. Renforcer les « politiques sociales/familiales » de l'UNamur (crèche, club temps libre, garde d'enfants malades (SAPEFUN)) en augmentant les places pour que ce soit accessible à tous, indépendamment des styles de contrats et de statuts.
- B. Développer des systèmes de garde d'enfants pour favoriser la participation des parents à des colloques ou des conférences (en organisant par exemple une garderie en parallèle de la conférence)
- C. Programmer les réunions importantes (conseils facultaires, commissions et jurys, etc.), pendant les heures de travail.
- D. Définir un cadre réglementé pour le télé-travail, et laisser un « droit à la déconnexion » pendant les temps familiaux, conformément au point 1 du PPV 623-10 (CA n°623 du 26/10/2012)

5. Envisager avec EURAXESS et PRO-DOC une action de mentoring des candidates au doctorat

- A. Eviter le « décrochage » des filles en cours de doctorat par un accompagnement personnalisé (<http://www.uni-stuttgart.de/mentoring/>)

6. Favoriser le remplacement systématique des personnes en congé de maternité /paternité/adoption/congé parental

- A. Afin de ne pas doubler leur charge de travail quand le congé se termine.
- B. Attention de ne pas uniquement remplacer les contrats « au cadre », type assistant.

7. Fédérer et assurer une visibilité aux groupes de recherche qui travaillent sur le genre.

8. Proposer des cours issus des Gender Studies

- A. Un cours interfacultaire pourrait être organisé en 2014-2015.

9. Promouvoir la sensibilisation aux inégalités entre femmes et hommes dans les enseignements, et au cœur même de l'institution universitaire

- A. Des campagnes de promotion de l'égalité seront réalisées par le VRQ, conformément au point 2 du PPV 623-10 (CA n°623 du 26/10/2012).

10. Régler le problème des appellations discriminantes

Conformément au point 4 du PPV 623-10 (CA n°623 du 26/10/2012) «... *notre gestion ne doit jamais révéler l'état civil d'une personne, sauf pour les besoins strictement limités à la gestion administrative du dossier personnel* »

- A. Octroyer à toutes les employées leur nom de naissance comme nom officiel, tout en donnant la possibilité, à celles qui le souhaitent, d'utiliser un autre nom (ex : afin de garder leur visibilité scientifique). Le nom de naissance serait donc le nom « par défaut » de toutes les employées.
- B. Faire en sorte que le nom du mari, qui suit le nom de l'employée mariée, disparaisse des courriers. C'est extrêmement discriminant.

- C. Utiliser, pour toutes les employées, l'appellation de « Madame », au même titre que le « Monsieur » pour les employés masculins. L'appellation de « Mademoiselle » serait proscrite. C'est extrêmement discriminant.
- D. Uniformiser donc les différentes bases de données universitaires générant pour le moment différentes appellations pour la même personne.
- E. Veiller à la féminisation des titres et fonctions.



Claire Lobet-Maris
Vice-Rectrice à la Qualité, au Genre, au Développement Durable
& à la politique institutionnelle de l'informatique et la télécommunication
2013-2017



Service de la Vice-Rectrice à la Qualité, au Genre, au Développement Durable & à la politique institutionnelle de l'informatique et la télécommunication

Université de Namur, ASBL
Siège social - Rue de Bruxelles 61, B-5000 Namur

T. +32 (0)81 72 52 14
F. +32 (0)81 72 49 67

qualite@unamur.be
www.unamur.be/services/qualite