

Plan d'action en matière de politique de genre à l'UNamur (Gender Equality Plan)



Rédigé par Coline Leclercq - Attachée au Genre et à la Diversité (VéCU) et approuvé par le Conseil d'Administration de l'UNamur en sa séance du 18 mars 2022 (CA n°740).

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION.....	3
1) ETAT DES LIEUX (BASE SUR LES CHIFFRES DE L'ANNEE ACADEMIQUE 2019-2020).....	4
CONSTATS CONCERNANT LA COMMUNAUTE ETUDIANTE	4
CONSTATS CONCERNANT LES DOCTORATS	5
L'ensemble des membres du personnel de l'Université.....	6
Plus en détails.....	7
Le personnel ATG Niveaux 1 & 2	7
Les temps partiels, crédits-temps et congés spécifiques à l'UNamur.....	7
CONSTATS CONCERNANT LES INSTANCES DE DECISION DE L'UNAMUR	8
2) INITIATIVES DEJA EN COURS	10
3) PLANIFICATION : LES OBJECTIFS DE L'UNAMUR PAR PUBLIC POUR LES QUATRE ANNEES A VENIR, PAR ORDRE DE PRIORITE / OPPORTUNITE (2021-2025).....	11
PUBLIC : TOUTE LA COMMUNAUTE UNIVERSITAIRE (NIVEAU GENERAL).....	11
Dès 2021-2022	11
À l'horizon 2024-2025	11
PUBLIC : LES AUTORITES DE L'UNAMUR.....	11
À l'horizon 2024-2025	11
PUBLIC : LES CHERCHEUR·E·S DE L'UNAMUR	11
À l'horizon 2024-2025	11
PUBLIC : LE CORPS ENSEIGNANT À L'UNAMUR	11
Dès 2021-2022	11
PUBLIC : LES MEMBRES DU PERSONNEL DE L'UNAMUR.....	12
Dès 2021-2022	12
PUBLIC : LA COMMUNAUTE ETUDIANTE DE L'UNAMUR	12
À l'horizon 2024-2025	12
PUBLIC : LA SOCIETE CIVILE	12
Dès 2021-2022	12
4) IMPLEMENTATION : ACTIONS ET PARTENARIATS.....	13
PUBLIC : TOUTE LA COMMUNAUTE UNIVERSITAIRE (NIVEAU GENERAL).....	13
Objectif 1 : Visibiliser le GEP et toutes les actions genre en général	13
Objectif 2 : Construire, par la communication, un imaginaire inclusif.....	13
Objectif 3 : Lutter contre les stéréotypes de genre et le sexisme ordinaire	13
Objectif 4 : Créer un environnement de travail et d'études exempt de toute intimidation/harcèlement/agression/violence basé-e sur le genre	13
Objectif 5 : Garantir l'inclusion des personnes LGBTQIA+ à l'université.....	14
Objectif 6 : Permettre les accomodements raisonnables en lien avec le genre, qu'ils concernent la religion, le handicap ou tout autre facteur de discrimination	14
Objectif 7 : Faciliter l'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle ou étudiante	15

PUBLIC : LES AUTORITÉS DE L'UNAMUR.....	15
Objectif 1 : Garantir une équité dans les budgets alloués aux différents projets au sein de l'Unamur	15
Objectif 2 : Travailler main dans la main avec les facultés pour répondre à des enjeux spécifiques	15
Objectif 3 : Améliorer l'équilibre entre les femmes et les hommes dans les organes de décisions où un des deux genres est sous-représenté	15
PUBLIC : LES CHERCHEUR·E·S DE L'UNAMUR	15
Objectif 1 : Augmenter la participation des femmes dans les jurys de thèse	15
Objectif 2 : Augmenter la part de femmes en troisième cycle	16
Objectif 3 : Promouvoir l'intégration de la dimension genre dans les recherches (dans les études où cela serait pertinent)	16
PUBLIC : LE CORPS ENSEIGNANT À L'UNAMUR	16
Objectif 1 : Intégrer la perspective de genre dans le contenu des cours.....	16
Objectif 2 : Participer au Master Genre interuniversitaire	16
Objectif 3 : Lutter contre le sexisme ordinaire en auditoire	17
PUBLIC : LES MEMBRES DU PERSONNEL DE L'UNAMUR.....	17
Objectif 1 : Tendre vers une diversité et une mixité non stéréotypée du personnel dans son ensemble	17
Objectif 2 : Minimiser l'impact de la charge de famille sur la carrière pour tou·te·s.....	17
PUBLIC : LA COMMUNAUTÉ ÉTUDIANTE DE L'UNAMUR	18
Objectif 1 : Décloisonner les filières d'études.....	18
Objectif 2 : Cibler de façon prioritaire les enjeux croisés que sont l'augmentation de la proportion d'hommes en romanes/en droit et l'augmentation de la proportion de femmes en sciences/en informatique.....	18
PUBLIC : LA SOCIÉTÉ CIVILE	19
Objectif 1 : Augmenter la participation et la visibilité de personnes diverses dans le transfert de connaissances.....	19
5) METHODES D'ÉVALUATION : INDICATEURS ET SUIVI.....	20
INDICATEURS QUANTITATIFS :	20
INDICATEURS QUALITATIFS :	20

INTRODUCTION

Le plan d'action en matière de politique de genre à l'UNamur entend promouvoir l'égalité des genres en veillant à l'égalité des chances.

Le présent plan se découpe en cinq chapitres : après une « photographie » de la situation en matière d'égalité de genre, à tous les étages de l'université de Namur - basée sur les chiffres de l'année académique 2019-2020 (chapitre 1 : état des lieux), et une présentation des initiatives déjà en cours (chapitre 2 : initiatives déjà en cours), les objectifs à atteindre seront désignés et organisés par ordre de priorité et d'opportunité sur les quatre années à venir (chapitre 3 : planification). Les stratégies adéquates seront ensuite détaillées pour chaque public : communauté universitaire en général, autorités, membres du personnel, corps enseignant, chercheur·e·s et étudiant·e·s. Chaque stratégie identifiée est traduite ensuite en actions concrètes, à mettre en place sur le terrain, avec ou sans le concours de partenaire(s) (tout ceci constitue le chapitre 4 : implémentation). Enfin, la méthode qui sera celle de l'UNamur dans l'évaluation de la progression sur le chemin vers les objectifs fixés sera précisée (chapitre 5 : méthodes d'évaluation).

1) ETAT DES LIEUX (BASÉ SUR LES CHIFFRES DE L'ANNÉE ACADÉMIQUE 2019-2020)

CONSTATS CONCERNANT LA COMMUNAUTE ETUDIANTE

EN BREF

L'on remarque que la courbe des inscriptions féminines s'inverse dès le passage au deuxième cycle, et de manière plus marquée encore au master 60. En effet, **si elles sont majoritaires à l'inscription au bachelier (59%), les femmes ne sont plus que 44% à s'inscrire au master 120**. La nature de l'offre de masters de l'UNamur, dont les domaines à connotation traditionnellement masculine sont davantage présents (filères scientifique, économique et de gestion), peut constituer une explication plausible de cette réalité. Nous pouvons en tout cas balayer l'hypothèse d'une moindre réussite chez les femmes que chez les hommes à l'issue du cycle de bachelier, étant donné que les statistiques nous apprennent que la proportion de femmes parmi les étudiant·e·s diplômé·e·s est toujours supérieure (de 1 à 3 %) à celle observée dans les inscriptions, semblant indiquer un taux de réussite légèrement supérieur chez les femmes que chez les hommes. Ainsi, pour prendre un exemple, si les femmes représentaient 59% de l'ensemble des inscrit·e·s en 2017-2018 en grade de bachelier, trois ans plus tard, elles représentent 62 % des diplômé·e·s de bachelier pour l'année 2019-2020. En définitive, **les femmes réussissent mieux ou plus vite que les hommes au bachelier, mais se volatilisent – de notre université, du moins - au moment de s'inscrire au cycle de master**. Cette analyse doit être mise en miroir avec les chiffres relatifs au personnel académique de l'université, où **cette réussite plus importante des femmes n'est pas suffisamment valorisée, ne transparait pas, puisqu'elles y sont minoritaires**. Cependant, il faut nuancer cette observation, car si les chiffres donnés ici concernent la réussite, ils ne précisent pas s'il s'agit d'une réussite satisfaisante ou d'une réussite brillante. Or, c'est essentiellement ce critère d'excellence qui permet de conduire à des carrières scientifiques et académiques.

Note optimiste : concernant les inscriptions au master 120, il nous faut remarquer tout de même à la rentrée 2019-2020 une nette progression par rapport à l'année précédente (20% de femmes en plus), atteignant un record pour les quatre années écoulées. Si l'on y ajoute un maintien dans les inscriptions des hommes, l'on obtient donc un résultat global à la hausse et un équilibre genré que l'université n'avait plus connu depuis 2016. Espérons que cet écart continue de se résorber les années à venir...

Notons encore qu'en 2019-2020, les étudiantes ont été plus nombreuses à décrocher leur diplôme que les années précédentes ; qu'il s'agisse du diplôme de bachelier, de master 120 ou de master 60. Cependant, la progression la plus fulgurante se concentre – comme pour les hommes - chez les bachelières (+ 50 unités).

REPARTITION GENREE PAR SECTEUR

Si l'on se penche sur la répartition genrée dans les trois secteurs que sont les Sciences de la santé, les Sciences et les Sciences humaines et sociales, voici nos observations. **Les Sciences de la santé comptent encore, en 2019-2020, une présence majoritairement féminine (70%)** qui ne diminue que d'1% par rapport à 2018-2019. **Le domaine des Sciences (au sens strict) affichent** quant à elles une progression fulgurante avec +29% de femmes en un an, pour obtenir un **ratio féminin-masculin qui passe à 36-64%** (au lieu de 32-68% voici un an). Le travail de sensibilisation consistant à inciter les femmes à embrasser des carrières scientifiques semble donc commencer à porter ses fruits, même si l'on est encore loin de

la parité. Notons enfin une stabilité et un équilibre proche de la parité en **Sciences humaines et sociales**, où l'on compte 56 femmes pour 44 hommes.

REPARTITION GENREE PAR DOMAINE D'ETUDES

Si l'on se penche sur la répartition genrée dans chacune des disciplines, **Langues et Lettres** continue de présenter la plus forte *proportion* féminine avec 77 % d'inscrites (malgré un recul des inscriptions des femmes dans cette branche) et, en corrélation, la plus faible proportion masculine. Sous cet angle, la branche est talonnée par celle des **Sciences biomédicales et pharmaceutiques** (75 % d'inscrites) et celle des **Sciences vétérinaires** (74 % d'inscrites).

En comparaison, les **Sciences (dites « dures »)** sont encore peu fréquentées par les femmes, malgré une nette progression (+51 en termes absolus d'inscriptions), de même que les **Sciences politiques et sociales** qui restent loin de la parité avec seulement 39% d'étudiantes. La tendance à la baisse du nombre de femmes inscrites en **Langues et lettres** (-36) semblerait confirmer l'hypothèse d'un décroissement progressif des branches, avec des choix de cursus moins stéréotypés. Pour autant, le phénomène ne se vérifie pas chez les hommes, dont la proportion en Langues et lettres reste stablement minoritaire de 2015-2016 à 2019-2020.

CONSTATS CONCERNANT LES DOCTORATS

Alors qu'une présence féminine historique parmi les doctorant-e-s avait de quoi réjouir en 2018-2019, l'année 2019-2020 marque un retour au déséquilibre structurel en faveur des hommes dans ce cycle d'études. En effet, 61 hommes se sont inscrits au doctorat pour 36 femmes seulement. Ce ratio proche des deux tiers d'hommes a tout pour interpeller sur la notion de tuyau percé, en ce sens que les femmes disparaissent de façon systématique, plus l'on avance dans l'instruction et la carrière.

La seule tendance qui puisse être dégagée sur base de si petites cohortes concerne les **Sciences**, où la supériorité en nombre des hommes reste constante sur les années prises en référence (de 2015-2016 à 2019-2020) et s'affirme de manière très nette cette dernière année, avec 70% d'hommes en 3^{ème} cycle Sciences, pour 55% un an auparavant.

ANALYSE

L'on peut se risquer à au moins deux hypothèses pour expliquer cet état de fait : premièrement, l'on sait que sur les 95 thèses entreprises en 2019, 30 s'inscrivent dans le champ des sciences humaines et 65 dans le champ des sciences exactes. Etant donnée la prédominance masculine parmi les diplômé-e-s de masters en sciences et technologies & sciences de la santé, et le fait que plus de deux tiers des thèses concernent ce champ d'étude, il n'est pas étonnant de retrouver si peu de femmes parmi les bénéficiaires d'une bourse de doctorat. Cela rappelle une fois de plus la nécessité de promouvoir les sciences auprès des filles, dès le plus jeune âge, comme s'en charge notamment le Confluent des Savoirs, l'organe de vulgarisation scientifique de l'UNamur.

Par ailleurs, d'un point de vue sociologique, l'on peut supposer que les femmes sont socialement moins encouragées à prolonger la durée de leur parcours universitaire que les hommes et, donc, candidatent moins que ces derniers. Cela recouvre aussi la réalité qu'il incombe souvent aux femmes, entre 20 et 35 ans (soit la tranche d'âge dans laquelle elles sont diplômées de master), de choisir entre parentalité et carrière, là où la question se pose beaucoup moins aux hommes. Ce deuxième constat démontre la pertinence de toutes les formes d'aménagements que peut proposer l'université afin de concilier vie privée et vie professionnelle, pour *in fine* lever les obstacles qui empêchent les femmes de se lancer dans la recherche.

Constats concernant le personnel de l'université

L'ENSEMBLE DES MEMBRES DU PERSONNEL DE L'UNIVERSITÉ

À première vue, si l'on se penche sur la répartition genrée du total des équipes de l'université, l'on note un équilibre proche de la parité avec 651 femmes pour 675 hommes. Malheureusement, sans grande surprise, **il faut compter sur la surreprésentation des femmes parmi le personnel administratif technique et de gestion (PATG Niveau 2 – diplômés CESS et graduat/bachelier) pour arriver à cette parité.** Si le personnel d'entretien de l'UNamur est lui aussi majoritairement féminin, ce n'est pas cette catégorie de personnel qui fait gonfler ces chiffres, étant donné que l'entretien des locaux est délégué à un prestataire extérieur. Ce sont plutôt les métiers liés au secrétariat qui féminisent la branche et, subséquemment, le personnel de l'université dans son ensemble.

Le personnel académique reste pour sa part très masculin, avec 70% d'hommes en charge de cours, toutes catégories confondues. Ce déséquilibre très marqué est présent chaque année, depuis 2015-2016, sans que le recrutement ne vienne rétablir un quelconque équilibre au fil du temps. Notons ici l'importance des modèles : si les étudiantes manquent de modèles féminins parmi le corps professoral, elles auront plus de difficultés à se projeter dans des carrières académiques et cela ne favorisera pas leur ambition à embrasser ce type de fonctions une fois diplômées. Nous sommes donc ici en présence d'un cercle vicieux, d'une discrimination structurelle. Le constat est le même dans toutes les universités belges francophones, y compris à l'UNamur : les compétences des femmes, bien qu'elles ne soient plus à prouver - étant donné leur taux de réussite supérieur à celui des hommes - ne sont pas suffisamment récompensées au sein même des institutions qui les forment.

Les femmes sont par contre bien représentées au sein du personnel scientifique définitif et non définitif, les plaçant légèrement en majorité. Dans le personnel administratif technique et de gestion de niveau 1 (niveau universitaire), l'on peut également observer une quasi parité entre hommes et femmes. Notons enfin une stabilité au cours du temps de la représentation féminine dans les différentes catégories de personnel.

Par ailleurs, l'on découvre en plus que la filière informatique ne compte qu'une seule femme pour seize hommes. Cet état des lieux malheureusement très stéréotypé est valable depuis deux ans, car, encore en 2018, l'on trouvait cinq informaticiennes en poste à l'UNamur.

Enfin, si l'on notait l'an passé une nette progression du nombre de femmes dans le personnel ATG de direction (62,5%), ce chiffre est en diminution cette année (56%), au profit d'un personnel de direction plus masculin.

En définitive, les femmes du personnel de l'université ont, dans l'ensemble, perdu du terrain dans les postes décisionnels en 2020, ce qui va à contre-courant des ambitions de l'UNamur pour atteindre la parité.

PLUS EN DETAILS...

LE PERSONNEL ACADEMIQUE PAR CATEGORIE

Les femmes sont minoritaires dans absolument toutes les catégories du personnel académique, mais c'est dans les catégories **des professeur·e·s** (qu'ils/elles soient visiteurs, professeur·e·s à temps plein ou professeur·e·s ordinaires à temps plein) que la **supériorité numérique masculine s'affiche de la façon la plus flagrante**.

LE PERSONNEL SCIENTIFIQUE

Les femmes occupent la **majorité des postes scientifiques définitifs** (66%). Elles sont aussi majoritaires parmi les scientifiques au cadre (56%) et hors cadre (53%). La part de femmes bénéficiant de bourses post-doctorales, en revanche, a fortement diminué depuis l'année passée (de 48 % à 36%). C'est parmi les boursier·e·s de doctorat qu'on retrouve la part la moins importante de femmes (seulement une femme sur trois boursier·e·s).

LE PERSONNEL ATG NIVEAUX 1 & 2

Comme déjà souligné plus haut, les femmes sont largement majoritaires dans les postes de niveau 2 des filières administration, technique et de gestion (66 %). Après une année marquant une représentation franchement majoritaire au sein du personnel de direction (62%) en 2019, on note cette année un net recul, enregistrant la proportion de femmes la plus basse dans cette catégorie sur l'ensemble des années étudiées avec 56%. Malgré tout, **elles restent donc majoritaires à la tête des équipes**.

Notons qu'**elles sont toujours minoritaires dans le personnel spécialisé de niveau 1** (architectes, ingénieur·e·s, etc.), où l'on trouve juste un peu plus d'une femme pour trois hommes (28 %). De façon encore plus marquée, elles ne représentent dans le personnel de niveau 2 dans la filière informatique que 6% de l'effectif (contre un quart les années précédentes).

LES TEMPS PARTIELS, CREDITS-TEMPS ET CONGES SPECIFIQUES A L'UNAMUR

Les femmes sont **quasiment deux fois plus nombreuses que les hommes** à travailler à temps partiel parmi le personnel scientifique et **trois fois plus nombreuses** que leurs collègues masculins à régime horaire réduit au sein du PATG de niveau 2.

Quant aux crédits-temps et congés spécifiques, 48 femmes y ont eu recours en 2020 dans le but de prendre soin de leur(s) enfant(s) ou d'un parent malade, par exemple, contre 24 hommes. Le ratio femmes-hommes est donc de **200%** parmi les personnes **interrompant ou diminuant leur travail pour assumer un travail de « care » non rémunéré**. Les chiffres du « congé parental Corona » confirment les analyses livrées par les médias sur l'impact de la pandémie en matière de genre, les femmes en subissant beaucoup plus les conséquences que les hommes.

ANALYSE

Rappelons que ces solutions impliquent une pension et/ou un salaire réduits, maintenant bien souvent les personnes qui l'adoptent dans une situation de dépendance financière – le plus souvent d'une femme envers son conjoint. Pour compléter le propos, le choix du temps partiel s'explique très souvent¹ – pas seulement ici, mais dans toute la société - par une configuration dans laquelle, en présence

¹ En Belgique, d'après l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (IEFH) 45%, soit près de la moitié des salariées, travaillent à temps partiel contre seulement 9,5% des salariés.

d'enfants, la mère renonce en partie au travail rémunéré pour assumer un travail domestique non rémunéré. Nous assistons là à un cercle vicieux, puisqu'indépendamment des stéréotypes, les parents sont incités à opérer ce choix dans un souci financier, préférant maintenir le salaire de monsieur et se passer du salaire de madame, moins conséquent. Cela illustre pourquoi les questions d'égalité de genre sont systémiques et appellent, par conséquent, des réflexions et des solutions globales. Les universités ont un rôle clé à jouer dans ce changement de modèle, à la fois parce qu'elles constituent un puits de connaissance sur ces questions, et parce qu'en tant que gros pourvoyeur d'emplois, elles ont un devoir d'exemplarité à exercer en matière de gestion des ressources humaines.

CONSTATS CONCERNANT LES INSTANCES DE DECISION DE L'UNAMUR

LES AUTORITES

Chiffres arrêtés en septembre 2020

Le pourcentage global nous donne une représentativité des femmes de 32 % dans les instances dirigeantes de l'université. Seuls les conseils rectoral et de l'enseignement affichent une parité ; le conseil de gestion s'en approche. Les organes les moins paritaires sont le conseil académique, l'assemblée générale et le conseil d'administration. Or, l'année 2017-2018 a vu la mise en place d'une réforme fondamentale des statuts de notre université. Ainsi, les rédactrices et rédacteurs des nouveaux statuts de l'UNamur, adoptés lors de l'Assemblée générale du 21 octobre 2016, ont veillé à introduire, pour tous les organes de l'institution, la volonté d'un tiers-deux tiers avec l'objectif de tendre vers la parité. Une répartition plus équilibrée dans les instances de l'UNamur reste donc, une année de plus, un vœu pieux.

LA PRESIDENCE ET LA DIRECTION

Chiffres arrêtés en septembre 2020

Comme en 2018-2019, dans 81 % des cas, les instances de l'université sont présidées ou dirigées par un homme. Dans les postes de direction de départements et de présidence d'instituts de recherche, la part de femmes représentées est particulièrement faible (entre 1 et 2 femmes sur 10). Cela donne une image très masculine de ces postes de pouvoir et de prestige.

LES ORGANES DE REPRESENTATION

Représentation du personnel : le COACA affiche une quasi parité et reflète donc la diversité du personnel de l'UNamur en matière de genre.

Représentation des étudiant·e·s : on remarque que les organes de représentation des étudiantes et étudiants sont majoritairement composés d'hommes. Cependant, si la présidence est toujours masculine, la chambre politique est chapeautée par une femme.

LES ORGANES DE CONCERTATION

Chiffres arrêtés en octobre 2020

Si, l'année dernière, l'on pouvait se réjouir et se féliciter d'atteindre 54% de femmes dans les organes de concertation, le réveil en 2019-2020 est plus difficile avec seulement **40,5% de femmes** au sein des mêmes espaces.

2) INITIATIVES DÉJÀ EN COURS

L'UNamur a, depuis plusieurs années, mis en place une politique en matière d'égalité de genre et de diversité. Certaines actions en faveur de l'égalité de genre sont aussi reprises dans le plan d'action HRS4R – Euraxess (<https://www.unamur.be/recherche/euraxess/hrs4r>).

Les acteurs et actrices de cette politique sont non seulement le vice-recteur aux affaires sociales et étudiantes, à la culture et au genre, Patrick Foissac, mais également la vice-rectrice aux ressources humaines, au bien-être et à la sécurité au travail, Valérie Flohimont, la personne de contact genre, Stéphane Wattier, l'attachée au genre et à la diversité, Coline Leclercq et Jean Dubois, attaché au management de la qualité, responsable du plan Euraxess.

Via la personne de contact genre, l'UNamur est membre du « Réseau des Personnes de Contact Genre » de la Communauté française de Belgique, de la « Commission Genre en Enseignement Supérieur » de l'ARES et du réseau « Femmes & Sciences », ce qui permet à l'UNamur de collaborer avec les autres universités belges francophones afin de partager les bonnes pratiques et mettre en place des actions communes.

L'UNamur publie aussi chaque année un « rapport sur l'état de l'égalité de genre » disponible à l'adresse : <https://www.unamur.be/genre>. Cette adresse présente également d'autres documents tels que le guide de la parentalité, aide précieuse dans la conciliation vie professionnelle – vie privée, et un guide pour une communication inclusive.

L'UNamur participe en outre au Master de spécialisation en études de Genre. Ce Master met en commun les expertises des universités de la Communauté française, afin de rencontrer un enjeu sociétal majeur en entendant participer à la lutte contre toutes les discriminations, les assignations genrées et les stéréotypes, ainsi qu'à la promotion de l'équilibre, de l'égalité et de la diversité dans les politiques publiques comme privées.

En matière de procédures de recrutement, l'UNamur a récemment revu les procédures de recrutement de toutes les catégories de personnel afin de se conformer aux principes OTM-R (open, transparent, merit-based recruitment), notamment dans le but d'éviter les biais de genre. Ces procédures sont disponibles via les adresses <https://www.unamur.be/recherche/profil-chercheur-r1-r2> et <https://www.unamur.be/recherche/profil-chercheur-r3-r4>.

L'UNamur met également en place une politique de lutte contre le harcèlement et les agressions ciblant les étudiant·e·s, notamment en facilitant le dépôt de signalements, en formant des personnes de première ligne qui puissent se faire le relais de pareilles situations et en rendant le dispositif (nommé PHarE pour Protection Harcèlement Etudiant) le plus accessible possible.

Enfin, l'UNamur a créé l'asbl "Services d'Aide Pour les Enfants et Familles de l'Université de Namur", en abrégé "SAPEFUN", afin d'organiser des services d'aide à l'enfant et aux parents. Celle-ci propose :

- la crèche "FUNny" agréée par l'ONE (Office de la Naissance et de l'Enfance), qui accueille des enfants de 0 à 3 ans.
- le "Club Temps Libre", accueil extrascolaire et centre de vacances agréés par l'ONE pour enfants de 2 ans 1/2 à 8 ans.
- le Service de garde d'Enfants Malades à domicile

Ces services sont plus que précieux afin de permettre aux parents de venir travailler à l'UNamur l'esprit serein et éviter que les mères ne se retrouvent mobilisées par défaut au foyer.

3) PLANIFICATION : LES OBJECTIFS DE L'UNAMUR PAR PUBLIC POUR LES QUATRE ANNÉES À VENIR, PAR ORDRE DE PRIORITÉ / OPPORTUNITÉ (2021-2025)

PUBLIC : TOUTE LA COMMUNAUTÉ UNIVERSITAIRE (NIVEAU GÉNÉRAL)

DÈS 2021-2022

- Objectif 1 : Visibiliser le GEP et toutes les actions genre en général
- Objectif 2 : Construire, par la communication, un imaginaire inclusif
- Objectif 3 : Lutter contre les stéréotypes de genre et le sexisme ordinaire
- Objectif 4 : Créer un environnement de travail et d'études exempt de tout-e intimidation/harcèlement/agression/violence basé-e sur le genre

À L'HORIZON 2024-2025

- Objectif 5 : Garantir l'inclusion des personnes LGBTQIA+ à l'université
- Objectif 6 : Permettre les accomodements raisonnables en lien avec le genre, qu'ils concernent la religion, le handicap ou tout autre facteur de discrimination
- Objectif 7 : Faciliter l'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle ou étudiante

PUBLIC : LES AUTORITÉS DE L'UNAMUR

À L'HORIZON 2024-2025

- Objectif 1 : Garantir, au prisme du genre, une équité dans les budgets alloués aux différents projets au sein de l'UNamur (genderbudgeting)
- Objectif 2 : Travailler main dans la main avec les facultés pour répondre à leurs demandes ponctuelles, sur des enjeux spécifiques
- Objectif 3 : Améliorer l'équilibre entre les femmes et les hommes dans les organes de décisions où un des deux genres est sous-représenté

PUBLIC : LES CHERCHEUR·E·S DE L'UNAMUR

À L'HORIZON 2024-2025

- Objectif 1 : Augmenter la participation des femmes dans les jurys de thèse
- Objectif 2 : Augmenter la part de femmes en troisième cycle
- Objectif 3 : Promouvoir l'intégration de la dimension genre dans les recherches (dans les études où cela serait pertinent)

PUBLIC : LE CORPS ENSEIGNANT À L'UNAMUR

DÈS 2021-2022

- Objectif 1 : Intégrer la perspective de genre dans le contenu des cours
- Objectif 2 : Participer au Master Genre interuniversitaire
- Objectif 3 : Lutter contre le sexisme ordinaire en auditoire

PUBLIC : LES MEMBRES DU PERSONNEL DE L'UNAMUR

Dès 2021-2022

- Objectif 1 : Tendre vers une diversité et une mixité non stéréotypée du personnel dans son ensemble
- Objectif 2 : Minimiser l'impact de la charge de famille sur la carrière pour tou·te·s

PUBLIC : LA COMMUNAUTÉ ÉTUDIANTE DE L'UNAMUR

À l'horizon 2024-2025

- Objectif 1 : Décloisonner les filières d'études
- Objectif 2 : Cibler de façon prioritaire les enjeux croisés que sont l'augmentation de la proportion d'hommes en romanes/en droit et l'augmentation de la proportion de femmes en sciences/en informatique

PUBLIC : LA SOCIÉTÉ CIVILE

Dès 2021-2022

- Objectif 1 : Augmenter la participation et la visibilité de personnes diverses dans le transfert de connaissances

4) IMPLÉMENTATION : ACTIONS ET PARTENARIATS

Ce chapitre entend offrir des pistes d'actions concrètes pour développer des stratégies adéquates en vue d'atteindre les objectifs fixés dans le précédent chapitre.

PUBLIC : TOUTE LA COMMUNAUTÉ UNIVERSITAIRE (NIVEAU GÉNÉRAL)

OBJECTIF 1 : VISIBILISER LE GEP ET TOUTES LES ACTIONS GENRE EN GÉNÉRAL

Stratégie : Donner une publicité du GEP en interne à l'UNamur dès sa parution

- **Action** : organiser des séances de présentation en Conseil académique (doyen·ne·s), au Conseil de gestion (directeurs/trices de services) et au CAS (étudiant·e·s), ainsi qu'à la demande
- **Partenaire** : AdCom pour support éventuel

Stratégie : Garantir une page "genre" performante sur le nouveau site de l'UNamur

- **Action** : alimenter et tenir à jour la page genre jusqu'à la création d'une nouvelle interface
- **Partenaire** : AdCom

OBJECTIF 2 : CONSTRUIRE, PAR LA COMMUNICATION, UN IMAGINAIRE INCLUSIF

Stratégie : Encourager l'écriture inclusive

- **Action** : organiser des sessions écriture inclusive pour le personnel ATG et au-delà
- **Partenaires** : Responsables de service

- **Action** : diffuser le guide pour une écriture inclusive ainsi qu'une plaquette synthétique pour s'approprier facilement les principes de base
- **Partenaires** : AdCom, doyen·ne·s et responsables de service

Stratégie : Assurer la diversité des profils dans les illustrations des supports de communication

- **Action** : (In)formation de l'AdCom sur la manière d'accroître adéquatement la diversité des profils, sans renforcer les stéréotypes
- **Partenaire** : AdCom

OBJECTIF 3 : LUTTER CONTRE LES STÉRÉOTYPES DE GENRE ET LE SEXISME ORDINAIRE

Stratégie : Organiser des campagnes de sensibilisation annuelles et des semaines à thème

- **Action** : Valider un plan de campagnes sur quatre ans et constituer un groupe de travail dédié au début de chaque année académique
- **Partenaires** : AGE, Groupe RdR, AdCom,...

OBJECTIF 4 : CRÉER UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL ET D'ÉTUDES EXEMPT DE TOUT-E INTIMIDATION/HARCÈLEMENT/AGRESSION/VIOLENCE BASÉ-E SUR LE GENRE

Stratégie : Mettre en place pour toute l'université un plan de lutte contre le harcèlement et les agressions s'articulant sur trois axes : 1) sensibilisation/prévention 2) formation et 3) remédiation/protection

- **Action** : Inaugurer durant l'année académique 2021-2022 le dispositif PHARE (guichet harcèlement, agressions et violences) et en faire la publicité de manière étendue et répétée (remédiation)

- **Partenaires** : CA, Conseil rectoral, VéCU, AdCom
- **Action** : Organiser une formation à destination de 15 professionnel-le-s de première ligne de l'université pour une prise en charge adéquate des victimes de violences sexuelles (formation)
- **Partenaire** : L'ASBL le Plan SACHA
- **Action** : Sensibiliser à chaque rentrée les responsables de collectifs (KAP, cercles, régionales) aux actions de prévention qui peuvent être mises en place en soirées et établir un lien de confiance direct avec le bureau harcèlement et agressions (prévention)
- **Partenaire** : Le bureau harcèlement et agressions
- **Action** : Optimiser la prise en charge des situations de harcèlement et d'agressions sexuelles dont sont victimes les membres du personnel
- **Partenaires** : SerP, SRH

OBJECTIF 5 : GARANTIR L'INCLUSION DES PERSONNES LGBTQIA+ À L'UNIVERSITÉ

Stratégie : Lutter contre les discriminations envers les personnes LGBTQIA+

- **Action** : Informer les personnes LGBTQIA+ de leurs droits et lutter contre les discriminations qui les concernent
- **Partenaire** : Le CHEN (le cercle LGBTQIA+ de l'UNamur)

Stratégie : S'assurer d'employer le prénom d'usage des personnes transgenres au quotidien, ainsi que les pronoms adéquats, y compris à la proclamation et dans les affichages publics

- **Action** : Former les professeurs et le service inscription à l'accueil des étudiants transgenres, ainsi que tout service à la demande
- **Partenaires** : Facultés, ADEN

Stratégie : Ouvrir une troisième option de mention de genre à l'inscription pour les personnes non binaires

- **Action** : Changer le formatage des documents d'inscription
- **Partenaires** : Service informatique et ADEN

Stratégie : Faciliter le changement de carte d'étudiant-e ou de membre du personnel

- **Action** : Lever tous les freins, qu'ils soient techniques ou moraux
- **Partenaires** : Service informatique et ADEN

OBJECTIF 6 : PERMETTRE LES ACCOMODEMENTS RAISONNABLES EN LIEN AVEC LE GENRE, QU'ILS CONCERNENT LA RELIGION, LE HANDICAP OU TOUT AUTRE FACTEUR DE DISCRIMINATION

Stratégie : Analyser au cas par cas de la demande de l'étudiante ou de la personne membre du personnel

- **Action** : Désigner une personne en charge des accommodations raisonnables, réfléchir à quel organe peut se saisir de cette question
- **Partenaires** : La Personne de Contact Genre, le CPPT

- **Action** : Former à la demande les services à l'approche intersectionnelle et aux multidiscriminations
- **Partenaire** : BePAX ou autre ASBL spécialisée

OBJECTIF 7 : FACILITER L'ARTICULATION ENTRE LA VIE PRIVÉE ET LA VIE PROFESSIONNELLE OU ÉTUDIANTE

Stratégie : Mettre en place une offre de services permettant un gain de temps dans la sphère privée (repassage, plats à emporter, car wash, etc.)

- **Action** : Etayer et mettre en œuvre le programme Life @ Work
- **Partenaire** : Le VéCU, en charge du Life @work

PUBLIC : LES AUTORITÉS DE L'UNAMUR

OBJECTIF 1 : GARANTIR UNE ÉQUITÉ DANS LES BUDGETS ALLOUÉS AUX DIFFÉRENTS PROJETS AU SEIN DE L'UNAMUR

Stratégie : Mener une analyse « genderbudgeting » pour déceler d'éventuels déséquilibres de genre dans les budgets alloués, par service et par projet

- **Action** : Confier la mission d'analyse au service compétent après formation éventuelle
- **Partenaire** : ADRE

OBJECTIF 2 : TRAVAILLER MAIN DANS LA MAIN AVEC LES FACULTÉS POUR RÉPONDRE À DES ENJEUX SPÉCIFIQUES

Stratégie : Sensibiliser les doyen·ne·s des facultés à l'enjeu de la mixité et de la diversité

- **Action** : Exemple d'enjeu spécifique dépendant des facultés : faciliter l'intégration des femmes réfugiées et demandeuses d'asile dans la communauté étudiante, en application de la motion Université hospitalière
- **Partenaire** : Conseil rectoral
- **Action** : Définir les relais dans chaque faculté afin de dessiner les contours d'un réseau genre en interne
- **Partenaire** : Conseil rectoral

OBJECTIF 3 : AMÉLIORER L'ÉQUILIBRE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES ORGANES DE DÉCISIONS OÙ UN DES DEUX GENRES EST SOUS-REPRÉSENTÉ

Stratégie : Ouvrir le débat en conseil d'administration à propos des quotas et du principe d'alternance à la présidence dans les organes de décision

- **Action** : Envisager une modification du règlement électoral
- **Partenaires** : Conseil d'administration et Assemblée générale

PUBLIC : LES CHERCHEUR·E·S DE L'UNAMUR

OBJECTIF 1 : AUGMENTER LA PARTICIPATION DES FEMMES DANS LES JURYS DE THÈSE

Stratégie : Ouvrir le débat à propos des quotas dans les jurys de thèse

- **Action** : Envisager une modification ou la création d'une disposition particulière dans le règlement doctoral
- **Partenaires** : Conseil de recherche, conseil académique, ADEN

OBJECTIF 2 : AUGMENTER LA PART DE FEMMES EN TROISIÈME CYCLE

Stratégie : Réseauter avec d'autres universités de la FWB ainsi que le FRS-FNRS afin de communautariser les ressources, les constats et les recommandations vis-à-vis de la sphère politique, notamment, à propos du syndrome généralisé du tuyau percé

- **Action** : Participer activement au groupe de travail du Comité Femmes & Sciences consacré à la question de la mixité dans la recherche
- **Partenaire** : Comité Femmes & Sciences

Stratégie : Inciter explicitement les étudiantes à poursuivre leur cursus à travers un troisième cycle d'études

- **Action** : Mise à jour du guide du doctorat et du chapitre sur la parentalité
- **Partenaire** : La Personne de Contact Genre, l'attachée au genre et à la diversité (VÉCU), le SRH
- **Action** : Sensibilisation des directeurs/trices de mémoires et des membres des jurys de mémoires à cet enjeu
- **Partenaire** : ?

OBJECTIF 3 : PROMOUVOIR L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION GENRE DANS LES RECHERCHES (DANS LES ÉTUDES OÙ CELA SERAIT PERTINENT)

Stratégie : Offrir aux chercheuses et chercheurs les savoirs et outils pour intégrer la dimension genre en recherche et ainsi éviter les biais de genre

- **Action** : Proposer des formations spécifiques sur l'intégration de la dimension genre dans la recherche
- **Partenaire** : ADRE (exemple de prestataire : l'ASBL Le Monde selon les femmes)
- **Action** : Diffuser le guide de l'ULB "Le genre dans la recherche STEM"
- **Partenaire** : L'ULB a l'intention d'élaborer un guide (+ check list + repertoire de case studies) sur l'intégration de la dimension genre dans les recherches STEM

PUBLIC : LE CORPS ENSEIGNANT À L'UNAMUR

OBJECTIF 1 : INTÉGRER LA PERSPECTIVE DE GENRE DANS LE CONTENU DES COURS

Stratégie : Corriger les biais de genre dans le contenu des cours et valoriser les contributions des femmes dans les ressources et bibliographies

- **Actions** : Elaborer et diffuser une checklist réservée à l'enseignant·e avec des pistes pour se corriger / aller plus loin
- **Partenaire** : À définir
- **Action** : Démarrer un projet-pilote consistant à passer en revue les contenus de cours sur base volontaire et exemplaire de l'enseignant·e
- **Partenaires** : Les enseignant·e·s

OBJECTIF 2 : PARTICIPER AU MASTER GENRE INTERUNIVERSITAIRE

Stratégie : Continuer de proposer un ou plusieurs cours dans le cadre du Master Genre interuniversitaire en FWB

- **Action** : Pérenniser la participation des professeur·e·s de l'UNamur dans ce cadre
- **Partenaires (actuelles)** : Stéphanie Wattier, professeure de droit, et Nathalie Grandjean, professeure de philosophie

OBJECTIF 3 : LUTTER CONTRE LE SEXISME ORDINAIRE EN AUDITOIRE

Stratégie : Libérer la parole des étudiant·e·s

- **Action** : Promouvoir l'existence du bureau harcèlement aussi pour dénoncer le sexisme ordinaire perpétré par les étudiant·e·s et les enseignant·e·s
- **Partenaire** : Commissions de contact
- **Action** : Distribuer en fin d'année aux étudiant·e·s des formulaires d'évaluation des enseignements, dans lesquels la relation à l'enseignant·e est pointée du doigt
- **Partenaire** : La FEF (Fédération des Etudiants Francophones)

Stratégie : Permettre l'apprentissage entre pairs/en non-mixité

- **Action** : Promouvoir le travail par petits groupes formés sur base spontanée et non imposée, surtout en ce qui concerne les étudiantes
- **Partenaires** : Les enseignant·e·s

PUBLIC : LES MEMBRES DU PERSONNEL DE L'UNAMUR

OBJECTIF 1 : TENDRE VERS UNE DIVERSITÉ ET UNE MIXITÉ NON STÉRÉOTYPÉE DU PERSONNEL DANS SON ENSEMBLE

Stratégie : Former le Service des Ressources humaines et les responsables de service (susceptibles d'intégrer un comité de recrutement) au concept d'actions positives dans le recrutement

- **Action** : À compétences égales, privilégier l'engagement de la personne dont le genre est sous-représenté dans la filière et encourager explicitement dans l'offre d'emploi les candidatures "minoritaires" comme cela se fait à l'Université d'Oxford
- **Partenaires** : SRH et responsables de service

Stratégie : Sensibiliser les membres des commissions de recrutement et de promotion au biais de genre

- **Action** : Veiller à la mixité des comités de recrutement et de promotion
- **Partenaires** : SRH etc.
- **Action** : Sensibiliser les comités de recrutement et de promotion aux biais de genre dans le processus par la diffusion systématique de la vidéo de l'ULB en amont
- **Partenaire** : ULB

OBJECTIF 2 : MINIMISER L'IMPACT DE LA CHARGE DE FAMILLE SUR LA CARRIÈRE POUR TOU·TE·S

Stratégie : Encourager tous les parents à profiter des aménagements de carrière existants pour être auprès de leurs enfants

- **Action** : Remplacer systématiquement les absent·e·s pour éviter la surcharge de travail au retour de congé
- **Partenaire** : SRH
- **Action** : Diffuser adéquatement l'information utile (guide de la parentalité)

- **Partenaire** : SRH
- **Actions** : Lutter contre les discriminations à l'égard des parents de la part de supérieur-e-s hiérarchiques
- **Partenaires** : SerP et SRH

PUBLIC : LA COMMUNAUTÉ ÉTUDIANTE DE L'UNAMUR

OBJECTIF 1 : DÉCLOISONNER LES FILIÈRES D'ÉTUDES

Stratégie : Lutter contre les stéréotypes de genre dans le choix d'études

- **Action** : Sensibiliser l'info études au biais de genre dans l'orientation du public étudiant
- **Partenaire** : Info études
- **Action** : Intervenir dans l'enseignement primaire et secondaire par des animations, des campagnes d'affichage, etc. pour susciter des vocations diverses et variées
- **Partenaires** : Province de Namur (Girls Day Boys Day), facultés concernées, le Confluent des Savoirs

OBJECTIF 2 : CIBLER DE FAÇON PRIORITAIRE LES ENJEUX CROISÉS QUE SONT L'AUGMENTATION DE LA PROPORTION D'HOMMES EN ROMANES/EN DROIT ET L'AUGMENTATION DE LA PROPORTION DE FEMMES EN SCIENCES/EN INFORMATIQUE

Stratégie : Réseauter avec d'autres universités de la FWB ainsi que le F.R.S.-FNRS afin de communautariser les ressources, les constats et les recommandations vis-à-vis de la sphère politique, notamment, à propos de cet enjeu commun

- **Action** : Participer activement au projet CALIPER de l'ULB ayant pour but d'augmenter la part des femmes dans les STEM
- **Partenaire** : CALIPER

Stratégie : Former les futur-e-s enseignant-e-s de l'enseignement secondaire aux stéréotypes de genre et aux enjeux liés au sexisme

- **Action** : Intervenir dans l'agrégation des enseignant-e-s du secondaire pour leur fournir des clés de compréhension et des pistes de solutions vers un décloisonnement des filières
- **Partenaire** : la Province de Namur, les Hautes-Ecoles du territoire, les programmes d'agrégation (AESI et AESS)

Stratégie : Intégrer la perspective « genre et diversité » et le "sens social" des sciences et de l'informatique dans les activités de promotion des STEM, d'orientation des études et des carrières qu'organise l'UNamur

- **Actions** : Outiller les acteurs et actrices de l'université chargé-e-s de la promotion des sciences et de l'orientation des études et des carrières
- **Partenaires** : Info études, le Confluent des Savoirs

Stratégie : Identifier les freins et les incitants auprès des étudiantes en STEM et des étudiants en droit/romanes

- **Action** : Participer à l'enquête GenderScan dans l'axe étudiant-e-s et exploiter les résultats
- **Partenaires** : Le PAN et GenderScan

- **Action** : Mener notre propre enquête en interne à l'UNamur en complément
- **Partenaires** : Les étudiant·e·s

Stratégie : Organiser des événements scientifiques mettant en avant la recherche au féminin et la perspective genre dans les STEM

- **Action** : Soutenir les initiatives existantes "Femmes, genre et numérique", "Journée femmes et filles de sciences", etc.
- **Partenaires** : La Faculté d'informatique, le Confluent des Savoirs

Stratégie : Promouvoir des « role models » féminins du domaine des STEM auprès des élèves du secondaire et des étudiant·e·s de l'Unamur

- **Action** : Organiser une exposition mettant en avant des modèles scientifiques féminins auxquels il est possible de s'identifier en tant que jeune namuroise
- **Partenaires** : Le Confluent des Savoirs, la BUMP

PUBLIC : LA SOCIÉTÉ CIVILE

OBJECTIF 1 : AUGMENTER LA PARTICIPATION ET LA VISIBILITÉ DE PERSONNES DIVERSES DANS LE TRANSFERT DE CONNAISSANCES

Stratégie : Inciter à la prise de parole en public et dans les médias de nos expertes

- **Action** : Organiser un media training spécifiquement consacré aux femmes
- **Partenaire** : L'AdCom

Stratégie : Offrir aux chercheuses et aux chercheurs les outils pour organiser des événements scientifiques (conférences, colloques, etc.) inclusifs

- **Action** : Créer et diffuser un guide "Comment organiser des événements scientifiques inclusifs"
- Partenaires** : CALIPER, le réseau des Personnes de Contact Genre, le Comité Femmes & S

5) MÉTHODES D'ÉVALUATION : INDICATEURS ET SUIVI

Les indicateurs qui permettront d'évaluer nos progrès chaque année jusqu'en 2025 sont de deux natures : quantitatifs et qualitatifs.

INDICATEURS QUANTITATIFS :

Principalement à travers le rapport genre annuel :

- Interprétation statistique de la répartition femmes-hommes par cycle d'études et par filière
- Interprétation statistique de la répartition femmes-hommes parmi le personnel de l'UNamur (académique, scientifique et ATG)
- Interprétation statistique de la répartition femmes-hommes dans les instances de décision

Mais aussi à travers le dispositif PHARE :

- Nombre de signalements enregistrés au sein de PHARE (reporting)

INDICATEURS QUALITATIFS :

- Résultats du sondage européen UniSAFE à propos des violences de genre dans l'enseignement supérieur
- Résultats de sondages et enquêtes qualitatives ciblant les minorités ethniques et de genre à propos de leur intégration et bien-être à l'université
- Evaluation du degré d'accomplissement des objectifs définis par quadrimestre et par année : quelles actions ont été – ou non – menées à bien et pourquoi (prévoir des réunions d'évaluation intermédiaires, chaque année en janvier ainsi que des réunions d'évaluation globales, chaque année en juin-juillet)
- Répartition des responsabilités au sein de l'équipe genre de l'UNamur (vice-rectorat, PCG et attaché-e genre et diversité) afin de déterminer qui veille à la mise en œuvre de quelles actions.



Annick CASTIAUX
Rectrice