

Gender equality plan

Plan d'égalité des genres

Auteurs

Oriane Spoto & Benoît Bottin

Résumé

Le Plan d'Égalité des Genres (*Gender Equality Plan, GEP*) de la HE2B contient une réflexion sur la politique de genre au sein de la Haute Ecole, ainsi que les engagements du Collège de Direction et des pistes d'actions à mettre en œuvre pour faire évoluer la parité au sein de l'institution, que ce soit au niveau du personnel mais aussi des étudiants. Il s'agit d'un outil dynamique, destiné à être revu sur base périodique, et qui est accompagné de données chiffrées reflétant l'état des ressources humaines de la HE2B du point de vue du genre.

Le Plan, construit sur base du canevas établi par SynHERA, reprend un volet institutionnel, un volet enseignement, un volet recherche, un volet communication et un volet reporting. Certains éléments de ce plan en sont encore au stade embryonnaire et seront appelés à évoluer dans le futur au travers d'une dynamique d'amélioration continue.

Documents de référence

Ce plan est basé sur la « proposition de canevas pour le GEP pour les 19 HE par le comité institutionnel « genre » » établi par SynHERA.

Approbation

Collège de Direction du 21 mars 2023.

Vu pour approbation,

La Directrice-Présidente,
Suna TEKIR

(signé sur l'original)

Contenu

1	Volet Administratif et Institutionnel	3
1.1	Garantir une égalité de genre dans le recrutement.....	3
1.2	Parité dans la gouvernance et instances décisionnelles	3
1.3	Garantir l'équilibre vie professionnelle et vie privée.....	3
1.4	Identification des personnes responsables et des personnes de contact	4
2	Volet Enseignement	5
2.1	Offre de formation à destination du corps étudiant	5
3	Volet Recherche.....	5
3.1	Activités scientifiques en lien avec le genre	5
4	Volet communication	5
4.1	Externe : communiquer de façon inclusive	5
4.2	Interne : informer l'institution (à tous les niveaux) de la politique et du plan d'égalité de genre au sein de la HE	6
5	Volet (auto-)évaluation et reporting.....	6
5.1	Collecte de données chiffrées « sexe/genre » concernant le personnel et le corps étudiant	6
5.2	Production et publication de rapports annuels de suivi.....	6
	Annexe A1 – Données chiffrées – Personnel de la HE2B.....	7
	Personnel administratif.....	7
	Personnel ouvrier.....	7
	Personnel enseignant	7
	Etudiants 8	
	Annexe A2 – Données chiffrées des Conseils de la HE2B	9

1 Volet Administratif et Institutionnel

1.1 Garantir une égalité de genre dans le recrutement

La HE2B est un établissement d'enseignement supérieur public ; son pouvoir organisateur, WBE (Wallonie-Bruxelles Enseignement), est une structure émanant du service public et des instances gouvernementales. En cela, le fonctionnement de la HE2B est régi par les lois et décrets en vigueur en Fédération Wallonie-Bruxelles, qui garantissent de facto une égalité de droits dans le recrutement et dans tous les aspects de la carrière des personnels, en ce y compris les rémunérations.

La HE2B assure également une égalité des genres dans le recrutement au travers de ses offres d'emploi. Celles-ci emploient des mots neutres concernant le genre ou utilisent les formes féminines et masculines.

Actuellement, le personnel administratif est constitué en grande majorité de femmes tandis que le personnel ouvrier compte principalement des hommes. Le personnel enseignant est globalement équilibré. Les données chiffrées actualisées sont consultables en annexe A1.

1.2 Parité dans la gouvernance et instances décisionnelles

Les instances décisionnelles et consultatives de la HE2B sont : le Conseil d'Administration, le Collège de Direction, le Comité de Concertation de Base, le Conseil Pédagogique, le Conseil Social et les Conseils de Département. A l'exception du Comité de Concertation de Base, les mandats au sein de ces instances sont ouverts à tous les membres du personnel sur base électorale fixée par les textes légaux. Au Comité de Concertation de Base, les instances désignent leurs représentant(e)s. Toutes ces fonctions sont accessibles indifféremment aux femmes et aux hommes.

La HE2B essaie de tendre vers une parité entre les genres dans sa gouvernance et ses différentes instances décisionnelles, d'une part en encourageant les candidatures des membres du personnel du genre minoritaire au sein de l'instance concernée, d'autre part en équilibrant dans la mesure du possible les mandats désignés.

Les données chiffrées actualisées sont disponibles en annexe A2.

1.3 Garantir l'équilibre vie professionnelle et vie privée

La Haute Ecole offre la possibilité à certaines catégories de personnel d'effectuer un jour de télétravail par semaine. Un horaire flexible est également d'application lorsque les tâches des employés l'autorisent. Ces arrangements permettent une certaine souplesse et facilitent donc un équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle.

Le régime des congés du personnel administratif et ouvrier est également avantageux. Outre leur nombre de congés annuels, les employés ont la possibilité de convertir leurs heures supplémentaires en jours de congé, permettant dès lors une meilleure conciliation entre la vie privée et professionnelle.

La nature même du travail du personnel enseignant permet une flexibilité non-négligeable puisqu'ils peuvent organiser une partie de leur charge de travail comme ils l'entendent, tant que les heures d'enseignement sont assurées.

1.4 Identification des personnes responsables et des personnes de contact

- ***Personne responsable de la politique « genre »***

Le Collège de Direction est responsable de la politique « genre » et veille à sa bonne application au sein de la HE2B ainsi qu'à son développement.

- ***Personne de contact « bien-être » au niveau du personnel***

Le règlement de travail du personnel administratif, du personnel de maîtrise et des gens de métier et de service renseigne dans ses articles 11 et 12 ainsi que dans son annexe III les personnes de référence pour le bien-être au travail ainsi que les dispositions prises pour les pauses allaitement du personnel féminin concerné.

- ***Personne de contact « politique de genre » au niveau du personnel***

Une réflexion est actuellement en cours au niveau de la Haute Ecole afin d'identifier le profil de fonction d'une personne de contact « politique de genre » et les compétences attendues pour ce profil.

- ***Personne de contact du service « inclusion » (au niveau des étudiants)***

Les responsables des services d'aide aux étudiants et le personnel en charge du service social sont communiqués aux étudiants au niveau de chaque campus. De plus, une adresse email spécifique prevention.harcelement@he2b.be a été mise en place pour la Cellule de Prévention du Harcèlement (CPH), celle-ci ayant pour mission de lutter contre le harcèlement, les violences sexistes et sexuelles ainsi que les discriminations dans la Haute Ecole.

Les décrets en vigueur offrent la possibilité pour la Haute Ecole de permettre un allègement des programmes d'étude pour raisons familiales. De plus, certaines formations de master sont organisées en horaire décalé.

2 Volet Enseignement

2.1 Offre de formation à destination du corps étudiant

La HE2B a décidé de financer sur fonds propres complétés de subsides externes un projet s'étendant de 2021 à 2023 et explorant la question du genre dans toutes ses dimensions, dans le but de créer un module de formation initiale pour les futurs professionnels formés au sein de la HE2B (voir section 3.1).

3 Volet Recherche

3.1 Activités scientifiques en lien avec le genre

Dans la perspective du soutien de la Recherche au sein de la HE2B, conformément aux missions des Hautes Écoles décrites dans le décret « Paysage » du 07-11-2013, la HE2B, via la Commission Recherche et Formation Continuée, finance en interne et avec l'aide de subsides externes un projet « genre » porté par 2 chercheuses enseignant au sein de la Haute Ecole, Agnès Peeters et Inès De Clerq. Elles mènent donc actuellement un projet visant à la création d'un module de formation initiale pour les futurs professionnels formés au sein de la HE2B et envisagent également de produire des actions et/ou communications destinées aux membres du personnel. Ce projet a déjà été présenté lors de la Journée de la Recherche organisée en 2021 par la HE2B en son sein afin de rendre ce projet et ses enjeux et objectifs visibles au plus grand nombre.

4 Volet communication

4.1 Externe : communiquer de façon inclusive

La HE2B, via ses différentes implantations, offre des formations assez variées et touchant de nombreux domaines. Certaines de ces formations, telles que la formation « Instituteur préscolaire », « Assistant social » ou « Assistant de Direction », présentent une population majoritairement féminine tandis que d'autres, comme la formation « Informatique de gestion » ou la formation « Sécurité des réseaux et systèmes informatiques » sont suivies majoritairement par des hommes.

Afin de minimiser les différences de genre basées sur les biais de langage, la HE2B s'engage à rendre les textes de son site Internet aussi neutres que possible.

4.2 Interne : informer l'institution (à tous les niveaux) de la politique et du plan d'égalité de genre au sein de la HE

La politique des genres de la HE2B est diffusée auprès de son personnel et est également publiée sur son site internet.

5 Volet (auto-)évaluation et reporting

5.1 Collecte de données chiffrées « sexe/genre » concernant le personnel et le corps étudiant

La HE2B prévoit d'évaluer régulièrement la répartition hommes-femmes au sein de ses différentes catégories de personnel. Cette analyse est reprise dans ce plan.

5.2 Production et publication de rapports annuels de suivi

La politique des genres de la HE2B sera régulièrement actualisée et ces mises à jour seront publiées sur son site internet et diffusées auprès de son personnel.

Annexe A1 – Données chiffrées – Personnel de la HE2B

Personnel administratif

Actuellement, le personnel administratif (tableau 1) est constitué en grande majorité de femmes, et ce à tous les niveaux de fonction.

Fonction	Diplôme	Nombre		Pourcentage	
		Hommes	Femmes	% Hommes	% Femmes
Agent contractuel		0	4.5	0 %	100 %
A3	CESI	0	7.5	0 %	100 %
A3, rang 2	CESI	0	8.8	0 %	100 %
A2	CESS	11	27.45	28.6 %	71.4 %
A2, rang 2	CESS	5	25.9	16.2 %	83.8 %
A2+	Bachelier	19.5	38.9	33.4 %	66.6 %
A2+, rang 2	Bachelier	10.5	24.5	30 %	70 %
A1	Master	2.25	23.8	8.6 %	91.4 %
A1, rang 2	Master	0	3.25	0 %	100 %

Tableau 1 Répartition des genres pour le personnel administratif de la HE2B (données : cadre 2021-22)

Personnel ouvrier

Le personnel ouvrier (tableau 2) montre une différence entre le niveau « non qualifié », où la répartition est équilibrée, et le niveau « qualifié », qui compte principalement des hommes.

Fonction	Diplôme	Nombre		Pourcentage	
		Hommes	Femmes	% Hommes	% Femmes
Ouvrier	–	56.5	50.6	52.8 %	47.2 %
Ouvrier qualifié	CESI ou 6 ans	12	0	100 %	0 %
Préparateur	CESI ou 6 ans	12.2	3	80.3 %	19.7 %
Opérateur technicien	CESS ou 12 ans	19	0	100 %	0 %

Tableau 2 Répartition des genres pour le personnel ouvrier de la HE2B (données : cadre 2021-22)

Personnel enseignant

Le personnel enseignant par niveau (tableau 3) est dominé par les femmes au niveau des maîtres de formation pratique ; un déséquilibre existe aussi aux autres niveaux, mais il est de moindre amplitude. Le niveau de professeur fait évidemment exception : avec une seule personne en fonction, les statistiques ne sont pas significatives. Il en va de même avec le niveau de la Direction.

Fonction	Nombre (ETP*)		Pourcentage	
	Hommes	Femmes	% Hommes	% Femmes
Chargé de cours	2.4	2	54.5 %	45.5 %
Chef de travaux	3	2.4	55.6 %	44.4 %
Direction	5	2	71.4 %	28.6 %
Maître-Assistant	120.9	152.8	44.2 %	55.8 %
Maître de formation pratique	6	21.4	21.9 %	78.1 %
Maître principal de formation pratique	0.3	4.6	6.1 %	93.9 %
Professeur	1	0	100 %	0 %

* ETP : équivalents « temps-plein »

Tableau 3 Répartition des genres pour le personnel enseignant de la HE2B (données : cadre 2021-22 excl. Professeurs-invités)

La répartition entre les départements (tableau 4) montre que les départements plus techniques (ingénieurs et informatique) ont plus d'hommes, alors que les départements plutôt liés aux sciences humaines et sociales ont plus de femmes. Ce déséquilibre au niveau des formations est similaire à celui que montrent la plupart des enquêtes sociologiques sur le sujet.

Fonction	Nombre (ETP*)		Pourcentage	
	Hommes	Femmes	% Hommes	% Femmes
Département des sciences informatiques (ESI)	22.4	3.7	85.8 %	14.2 %
Haute Ecole	2.25	4.87	31.6 %	68.4 %
Département des Sciences Politiques et Sociales (IESSID)	13.8025	25.8875	34.8 %	65.2 %
Département des Sciences de la Motricité (ISEK)	15.794	21.762	42.1 %	57.9 %
Département des Sciences juridiques, de Gestion et du Développement durable (ISES)	5.1375	10.963	31.9 %	68.1 %
Département d'Ingénierie et de Technologie (ISIB)	19.15	9.525	66.8 %	33.2 %
Département Pédagogique	60.066	108.492	35.6 %	64.4 %

* ETP : équivalents « temps-plein »

Tableau 4 Répartition des genres pour le personnel enseignant de la HE2B par département (données : cadre 2021-22 excl. Professeurs-invités)

Etudiants

Les données correspondant aux étudiant(e)s (tableau 5) reflètent le constat connu de la désertion des filières plus technologiques par les femmes : il n'y a que 10% de filles en informatique, et 20% en ingénierie. Par contre, les sciences humaines et sociales sont dominées par les femmes. Le département le plus équilibré dans ses chiffres est celui des sciences de la motricité.

Fonction	Nombre		Pourcentage	
	Hommes	Femmes	% Hommes	% Femmes
Département des sciences informatiques (ESI)	669	76	89.8 %	10.2 %
Département des Sciences Politiques et Sociales (IESSID)	138	545	20.2 %	79.8 %
Département des Sciences de la Motricité (ISEK)	379	370	50.6 %	49.4 %
Département des Sciences juridiques, de Gestion et du Développement durable (ISES)	98	288	25.4 %	74.6 %
Département d'Ingénierie et de Technologie (ISIB)	326	85	79.3 %	20.7 %
Département Pédagogique	768	1040	42.5 %	57.5 %

Tableau 5 Répartition des genres pour les étudiant(e)s de la HE2B par département (données : année 2021-22)

Annexe A2 – Données chiffrées des Conseils de la HE2B

Le tableau 6 présente la proportion d'hommes et de femmes au sein des différents Conseils de la HE2B.

Conseil	Nombre		Pourcentage		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Conseil d'Administration	13	15	46.4 %	53.6 %	28
Conseil Pédagogique	10	15	40 %	60 %	25
Collège de Direction	2	5	28.6 %	71.4 %	7
Conseil de département (ESI*)	8	2	80 %	20 %	10
Conseil de département (IESSID*)	2	4	33.3 %	66.7 %	6
Conseil de département (ISEK*)	5	5	50 %	50 %	10
Conseil de département (ISES*)	5	5	50 %	50 %	10
Conseil de département (ISIB*)	5	4	55.6 %	44.4 %	9
Conseil de département (pédagogique)	4	12	25 %	75 %	16

* Pour le nom complet du département concerné, voir tableau 3

Tableau 6 Répartition des genres dans les différents conseils de la HE2B