

Gender equality plan

Plan d'égalité des genres

Autrices

Séverine De Baets et Géraldine Guilmot¹

Résumé

Le Plan d'Égalité des Genres (*Gender Equality Plan, GEP*) de la HE2B présente, à partir d'une réflexion sur la politique de genre au sein de la Haute École, les engagements de la 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, de la recherche, mais aussi des étudiant-e-s. Ce plan constitue un outil dynamique destiné à être revu sur une base périodique, accompagné de données chiffrées reflétant l'état des ressources humaines de la HE2B sous le prisme du genre.

Le Plan, construit sur la base du canevas établi par SynHERA, reprend un volet institutionnel, un volet recherche et enseignement, un volet communication et un volet reporting. Certains éléments de ce plan seront appelés à évoluer dans 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

Vu pour approbation,

La Directrice-Présidente,
Suna TEKIR

¹ Ce document est fortement inspiré du GEP précédent, rédigé par Benoit Bottin et Oriane Spoto

Contenu

| | | |
|--|--|---|
| 1 | Volet Administratif et Institutionnel | 3 |
| 1.1 | Garantir l'égalité de genre dans le recrutement | 3 |
| 1.2 | Garantir la parité dans la gouvernance et les instances décisionnelles | 3 |
| 1.3 | Garantir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée | 3 |
| 1.4 | Personnes responsables, personnes de contact et personnes de référence | 4 |
| 2 | Volet Recherche et enseignement..... | 4 |
| 2.1 | Activités scientifiques en lien avec le genre | 4 |
| 3 | Volet communication | 5 |
| 3.1 | Externe : communiquer de façon inclusive..... | 5 |
| 3.2 | Interne : informer l'institution de la politique et du Gender Equality Plan au sein de la HE..... | 5 |
| 4 | Volet (auto)évaluation et reporting..... | 5 |
| 4.1 | Collecte de données chiffrées « sexe/genre » concernant les membres du personnel et le corps étudiant 5 | |
| 4.2 | Production et publication de rapports annuels de suivi | 5 |
| Annexe A1 – Donnés chiffrées – Personnel de la HE2B | | 5 |
| Personnel administratif. | | 5 |
| Personnel ouvrier..... | | 6 |
| Personnel enseignant | | 6 |
| Étudiant·e·s..... | | 7 |
| Annexe A2 – Donnés chiffrées des Conseils de la HE2B | | 8 |

1 Volet Administratif et Institutionnel

1.1 Garantir l'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 genre dans le recrutement et dans tous les aspects de la carrière des personnels, en ce compris les rémunérations.

La HE2B s'assure également du respect de l'égalité des genres dans le recrutement en veillant à ce que la formulation de ses offres d'emploi se fasse dans un langage le plus neutre possible.

Cependant, cette préoccupation n'empêche pas certaines fonctions d'être majoritairement remplies par un seul genre. Par exemple, le personnel administratif où les femmes sont davantage représentées ou le personnel ouvrier qui compte principalement des hommes. Le personnel enseignant présente, quant à lui, une répartition des genres plus équilibrée au sein de la HE2B, mais des déséquilibres plus ou moins importants existent dans certains Départements.

Les données chiffrées actualisées sont consultables en annexe A1.

1.2 Garantir la parité dans la gouvernance et les 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.

Les mandats au sein de ces instances sont ouverts à tou-te-s les membres du personnel sur une base électorale fixée par les textes légaux, à l'exception du Collège de Direction et du Comité de Concertation de Base. Au Comité de Concertation de Base, les instances désignent leurs représentant-e-s. Quant au Collège de Direction, il est élu sous forme de liste. 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 entre vie professionnelle et vie privée

Le personnel administratif, par la nature de ses fonctions, a droit à un jour de télétravail par semaine ainsi qu'à un horaire flexible lorsque les tâches des employé-e-s l'autorisent. Ces aménagements 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 jours de congé annuel, les employé·e·s ont la possibilité de convertir leurs heures supplémentaires en jours de congé, ce qui favorise la conciliation de la vie privée et professionnelle.

Quant aux enseignant·e·s, la part de leur charge hors enseignement en présentiel peut être modulée en veillant néanmoins à la cohérence pédagogique de leurs tâches et missions.

1.4 Personnes responsables, personnes de contact et personnes de référence

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

Les directeur·trice·s Carine Delwit et Laurent Préaux sont responsables de la politique « genre » et veillent à sa bonne application et à son développement au sein de la HE2B.

- ***Personnes de contact genre et personnes référentes genre***

Depuis novembre 2023, Séverine De Baets et Géraldine Guilmot sont les *personnes contact genre* (PCG) pour la HE2B. L'adresse mail cellulegenre@he2b.be permet d'assurer la communication entre les PCG, les personnels et les étudiant·e·s. Les PCG ont pour missions principales de sensibiliser, conseiller et informer les différent·e·s acteur·trice·s de l'institution à la question du genre et visent à travers leurs actions davantage d'égalité de genre au sein de l'institution. Elles participent également aux réunions officielles organisées par l'ARES. Elles collaborent avec le monde associatif et avec les acteur·trice·s de la recherche.

Par ailleurs, une *personne ressource genre* (PRG) sera désignée pour chacun des sites de la Haute École dès la rentrée académique 2024-2025. Ces PRG travailleront en collaboration directe avec les PCG et seront les personnes référentes de la question du genre sur leur site.

Les PCG et PRG font partie de la Cellule « genre », elle-même intégrée dans la Cellule « inclusion » de la Haute École, tout comme la Cellule de Prévention du Harcèlement (prevention.harcèlement@he2b.be), la cellule SAE, le service orientation et réorientation, la cellule SIPPT et le service social.

Enfin, de manière plus générale, 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.

2 Volet Recherche et enseignement

2.1 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 Continué, finance en interne et avec l'aide de subsides externes un projet « genre » porté par 3 chercheur·euse·s enseignant au sein de la Haute École, Jean-Emmanuel Barbier, Ines De Clercq et Agnès Peeters. Iels mènent actuellement un projet visant à la création d'un module de formation initiale pour les futur·e·s professionnel·le·s

formé·e·s 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 2022 par la HE2B en son sein afin de rendre ce projet, ses enjeux et ses objectifs visibles au plus grand nombre.

3 Volet communication

3.1 Externe : communiquer de façon inclusive

La HE2B, via ses différents campus, offre des formations variées. Certaines de ces formations, telles que les formations d'enseignant·e ou d'assistant·e social·e, présentent une population majoritairement féminine tandis que d'autres, comme la formation en informatique de gestion ou en sécurité des réseaux et systèmes informatiques, attirent majoritairement les hommes. Malgré cette représentation parfois déséquilibrée en termes de genre, la HE2B s'attelle à minimiser les différences de genre basées sur les biais de langage et s'engage à rendre les textes de son site Internet aussi neutres que possible.

3.2 Interne : informer l'institution de la politique et du Gender Equality Plan au sein de la HE

En vue d'informer ses membres, à tous les niveaux de l'institution, de sa politique en termes de genre, la HE2B rend public le présent document sur son site internet.

4 Volet (auto)évaluation et reporting

4.1 Collecte de données chiffrées « sexe/genre » concernant les membres du personnel et le corps étudiant

La HE2B prévoit d'évaluer régulièrement la répartition hommes-femmes au sein de ses différentes catégories de personnel. Voir en annexe de ce document.

4.2 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 le site internet de l'institution et diffusées auprès de son personnel.

Annexe A1 – Donnés 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 | |
|-------------------|-----------|--------|--------|-------------|----------|
| | | Femmes | Hommes | % Femmes | % Hommes |
| Agent contractuel | | 4 | 0 | 100 % | 4% |
| A3 | CESI | 3 | 0 | 100 % | 0 % |
| A3, rang 2 | CESI | 3 | 0 | 100 % | 0 % |
| A2 | CESS | 10 | 3 | 77 % | 23% |
| A2, rang 2 | CESS | 11 | 1 | 91.6 % | 8.4 % |
| A2+ | Bachelier | 15 | 8 | 65.2 % | 34.8% |
| A2+, rang 2 | Bachelier | 12 | 3 | 80 % | 20 % |
| A1 | Master | 6 | 3 | 66.6 % | 33.4 % |
| A1, rang 2 | Master | 2 | 0 | 100 % | 0 % |

Tableau 1 Répartition des genres pour le personnel administratif de la HE2B (données : cadre 2023-2024)

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 | |
|----------------------------------|-------------------|--------|--------|-------------|----------|
| | | Femmes | Hommes | % Femmes | % Hommes |
| Ouvrier·ère | – | 19 | 23 | 45 % | 55 % |
| Ouvrier·ère qualifié·e | CESI ou 6 ans | 0 | 4 | 0 % | 100 % |
| Préparateur·trice | CESI ou 6 ans | 1 | 3 | 25 % | 75% |
| Opérateur·trice technicien·ne | CESS ou 12 ans | 0 | 5 | 0 % | 100 % |

Tableau 2 Répartition des genres pour le personnel ouvrier de la HE2B (données : cadre 2023-2024)

Personnel enseignant

Le personnel enseignant présente globalement un léger déséquilibre entre les hommes et les femmes, à l'exception des maitres de formation pratique, où celui-ci est plus marqué (tableau 3).

Les données concernant les professeur·e-s et la Direction ne sont pas considérées comme significatives vu le faible nombre de personnes concerné·e-s.

| Fonction | Nombre (ETP*) | | Pourcentage | |
|--|---------------|--------|-------------|----------|
| | Femmes | Hommes | % Femmes | % Hommes |
| Chargé·e de cours | 1 | 2.4 | 29.41% | 70.59 % |
| Chef·fe de travaux | 2.9 | 2.8 | 50.88 % | 49.12 % |
| Direction | 3 | 4 | 42.8 % | 57.3 % |
| Maitre-Assistant·e | 138.9 | 155.6 | 52.84 % | 47.16% |
| Maitre de formation pratique | 14.4 | 5.9 | 70.94 % | 29.06% |
| Maitre principal·e de formation pratique | 4.6 | 0.3 | 93.88% | 6.12% |
| Professeur | 0 | 1 | 0 % | 100 % |

* ETP : équivalents « temps-plein »

Tableau 3 Répartition des genres pour le personnel enseignant de la HE2B (données : cadre 2023-2024 excl. Professeur·e·s-invités)

Les départements techniques, informatiques et d'ingénierie comptent davantage d'hommes, tandis que les départements proposant des formations en sciences sociales et humaines comptent plus de femmes (tableau 4). Le déséquilibre est particulièrement marqué dans le département informatique.

| Fonction | Nombre (ETP*) | | Pourcentage | |
|--|---------------|---------|-------------|----------|
| | Hommes | Femmes | % Hommes | % Femmes |
| Département des sciences informatiques (ESI) | 22.4 | 3.7 | 85.8 % | 14.2 % |
| Haute École | 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. Professeur·e·s-invités)

Étudiant·e·s

Les données correspondant aux étudiant·e·s (tableau 5) reflètent le constat connu de la désertion des formations STEM par les femmes : les filières telles que l'informatique et l'ingénierie accueillent principalement des étudiants masculins. A contrario, les filières des sciences humaines et sociales, en ce compris le pédagogique, attirent davantage les étudiantes féminines.

| Fonction | Nombre | | Pourcentage | |
|--|--------|--------|-------------|----------|
| | Femmes | Hommes | % Femmes | % Hommes |
| Département des sciences informatiques (ESI) | 85 | 743 | 89.8 % | 10.2 % |
| Département des Sciences Politiques et Sociales (IESSID) | 507 | 13 | 97.5 % | 2.5% |
| Département des Sciences de la Motricité (ISEK) | 363 | 374 | 49.2% | 50.8 % |
| Département des Sciences juridiques, de Gestion et du Développement durable (ISES) | 327 | 151 | 68.4 % | 31.6 % |
| Département d'Ingénierie et de Technologie (ISIB) | 76 | 306 | 19.8 % | 80.2% |

| | | | | |
|-------------------------|-----|-----|--------|--------|
| Département Pédagogique | 889 | 574 | 60.7 % | 57.5 % |
|-------------------------|-----|-----|--------|--------|

Tableau 5 Répartition des genres pour les étudiant·e·s de la HE2B par département (données : année 2023-2024)

Annexe A2 – Donnés chiffrées des Conseils de la HE2B

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

| Conseil | Nombre | | Pourcentage | | Total |
|--------------------------------------|--------|--------|-------------|--------|-------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | |
| Conseil d'Administration | 15 | 13 | 53.5% | 46.5 % | 28 |
| Conseil Pédagogique | 15 | 10 | 60% | 40% | 25 |
| Collège de Direction | 3 | 4 | 42.8 % | 57.2% | 7 |
| Conseil de département (ESI*) | 2 | 8 | 20 % | 80% | 10 |
| Conseil de département (IESSID*) | 4 | 3 | 57.1 % | 42.9% | 7 |
| Conseil de département (ISEK*) | 5 | 5 | 50 % | 50 % | 10 |
| Conseil de département (ISES*) | 5 | 4 | 55.5 % | 44.5 % | 9 |
| Conseil de département (ISIB*) | 3 | 6 | 33.3% | 66.7% | 9 |
| Conseil de département (pédagogique) | 14 | 10 | 58.3% | 41.7 % | 24 |

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

Tableau 6 Répartition des genres dans les différents conseils de la HE2B – (données : année 2023-2024)