

Plan Égalité de Genre

Gender Equality Plan

PREAMBULE

La mise en place d'une politique institutionnelle axée sur l'égalité des genres est une volonté de la Haute Ecole en Hainaut (HEH.be). L'écriture d'un Plan Egalité de Genre (GEP) permet de mettre en place une stratégie claire et cohérente afin de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, de combattre les discriminations de genre et de créer un environnement de travail plus inclusif et équitable.

Ce GEP permet de définir les objectifs à atteindre et les actions à mettre en œuvre pour y parvenir, de manière à garantir que tous les membres de la communauté académique de la HEH.be soient conscients de leur rôle dans la mise en œuvre de la politique d'égalité de genre.

Par le biais de ces objectifs et de leur mise en œuvre, la finalité de la mise en place d'une telle politique est d'améliorer la qualité de vie de tous les acteurs de la HEH.be (étudiant-e-s, enseignant-e-s, personnels administratif et ouvrier) en promouvant l'égalité entre les femmes et les hommes et en luttant contre les discriminations de genre. Le GEP peut contribuer à créer un environnement de travail plus inclusif et équitable pour tous.

Enfin, le GEP démontre l'engagement de la HEH.be sur ces sujets, permettant ainsi de renforcer la légitimité de l'institution aux yeux du public, de ses partenaires et de sa communauté académique.

Le 2 mars 2023, le Conseil d'administration de la Haute Ecole en Hainaut a approuvé la politique et stratégie institutionnelle pour égalité de genre (<https://www.heh.be/article-672-plan-egalite-de-genre>). Afin de pouvoir répondre aux attentes extérieures, ce document représente la formalisation des dispositions institutionnelles et peut donc être considéré comme le plan officiel égalité de genre de la HEH.be.

VOLET ADMINISTRATIF ET INSTITUTIONNEL

1. Une vision / politique structurelle et une approche intégrée de la dimension « genre » à tous les niveaux de l'institution

Dans toutes ses missions et en ce compris dans ses missions d'enseignement et de recherche, la HEH.be s'engage en faveur de la diversité, du pluralisme, de l'ouverture et de la tolérance vis-à-vis de l'ensemble des membres du personnel, des étudiants et étudiantes et de toute autre partie prenante de l'institution.

2. La mise en place d'un plan d'actions structuré et transversal

En matière d'égalité de genre, la HEH.be s'inscrit dans une politique de co-construction avec les différentes Hautes Ecoles de la Fédération Wallonie-Bruxelles, et plus spécifiquement avec les Hautes Ecoles du réseau Wallonie-Bruxelles Enseignement. La volonté est de partager les politiques de chaque

institution afin de disposer d'une politique commune et d'outils pertinents. Ce cadre commun permet à la HEH.be d'établir les objectifs et dimensions d'une politique de genre et d'en tirer des pistes d'action afin de les rencontrer. La mise en place d'un cadre commun est notamment liée aux activités de recherche et ces dernières sont coordonnées par SynHERA¹.

Cette prise en considération de la dimension « genre » dans les décisions institutionnelles est également à lire en filigrane de tous les axes stratégiques développés ou à développer par la HEH.be dans son plan d'action institutionnel 2021-2026 et dans son Projet Pédagogique, social et Culturel (PPSC).

3. La garantie d'une égalité de genre dans le recrutement et les fonctions de promotion

La HEH.be veille à garder un équilibre des genres dans sa politique de gestion des ressources humaines. La communication, en ce compris la diffusion des offres d'emploi, s'attarde sur le profil de fonction sans considération de genre, ce qui permet de rencontrer l'ensemble des candidats disponibles, peu importe leur genre.

Dans la mesure du possible, les communications sont rédigées via l'écriture inclusive. Le cas échéant, lorsque la lecture impose une rédaction non-inclusive, la mention « le masculin est utilisé à titre épïcène » est systématiquement renseignée.

La HEH.be s'engage à mettre en place des actions de sensibilisation et de formation sur l'égalité de genre pour les membres de l'équipe de recrutement et à leur fournir les outils nécessaires pour garantir une sélection équitable. Une attention particulière sera portée au processus de recrutement pour s'assurer qu'il est non discriminant et pour identifier les éventuelles améliorations à apporter.

4. La promotion et favorisation de l'accès aux carrières (notamment scientifiques) des femmes (par exemple, au travers d'une communication inclusive, de la mise en place d'actions visant à déconstruire les stéréotypes de genre dans les choix de filières ou de carrières comme la promotion des études STEM auprès des femmes)

Il est avéré que, dans certaines filières, principalement les filières techniques et scientifiques, les femmes sont sous-représentées parmi les professionnels de ces secteurs.

Certains métiers scientifiques, notamment les fonctions d'ingénieurs, souffrent d'une image masculine n'attirant que peu de femmes dans les écoles d'ingénieurs. En déconstruisant les stéréotypes du genre sur les filières scientifiques et technologiques, la HEH.be encourage les jeunes femmes à envisager des carrières dans ce secteur et garantir la mixité et la pérennité des entreprises de demain.

Des activités spécifiques destinées aux élèves du secondaire visent à montrer que les carrières STEM sont tout aussi adéquates pour les filles que les garçons et que des filières qui attirent aujourd'hui un public majoritairement féminin peuvent également convenir aux garçons. Ces activités prennent notamment la forme de partenariats avec le FOREM ou de sensibilisations lors du « Printemps des sciences ».

¹ Cellule d'accompagnement et de valorisation de la recherche au sein des Hautes Ecoles et des centres de recherche associés

Les outils communicationnels liés à ces filières sont réfléchis afin de renvoyer une image non-genrée de ces dernières.

5. La garantie de l'équilibre vie professionnelle et vie privée

La HEH.be met un point d'honneur à ce que ses membres du personnel puissent concilier au mieux leur vie privée et leur vie professionnelle. Ainsi, dans cette optique, les membres des personnels de l'institution peuvent adopter une organisation du travail qui, dans la mesure du possible, leur permet d'équilibrer leur temps de travail et leur temps privé.

Une certaine souplesse est accordée par rapport aux horaires de prestations. Les membres des personnels ouvrier et administratif ont le choix de leur horaire : de multiples combinaisons sont possibles pour autant que le temps de travail prévu soit presté avec certaines balises minimales et maximales notamment en termes d'heures d'arrivée et de départ. De même, cet « horaire-cadre » peut être exceptionnellement adapté en fonction des impératifs professionnels ou privés.

Enfin, le personnel administratif bénéficie de l'opportunité d'un jour de télétravail fixe par semaine. Une flexibilité est également mise en place via le télétravail occasionnel.

Il va sans dire que, compte-tenu de la nature des prestations du personnel enseignant et du personnel ouvrier, le télétravail n'est pas applicable ou dans de rares cas, de manière occasionnelle. Toutefois une flexibilité est toujours envisageable dans la conception des horaires, en concertation avec les directions.

Par ailleurs, le régime des congés est particulièrement favorable à l'équilibre vie privée – vie professionnelle. En effet, il est partiellement harmonisé avec certaines périodes de congés scolaires de l'enseignement fondamental et secondaire et il comporte un certain nombre de congés légaux, qui offrent l'opportunité d'une meilleure conciliation vie privée – vie professionnelle. Les informations sur les différents types de congés sont disponibles auprès du service du personnel ou via le Vade-mecum des congés, circulaire administrative annuelle rédigée par l'administration.

6. La parité dans la gouvernance et instances décisionnelles (CA, collège de direction, etc.) ainsi que tous les postes à responsabilité

La HEH.be a comme objectif de maintenir un équilibre dans la représentation masculine et féminine dans les organes de décision.

A ce jour :

- Dans son Conseil d'Administration, la Haute Ecole compte 14 femmes et 17 hommes (effectifs et suppléants compris).
- Dans son Collège de Direction, la Haute Ecole compte 2 femmes et 3 hommes.

Les fonctions électives (directions et membres des instances officielles de la HEH.be) sont accessibles tant aux hommes qu'aux femmes et aux personnes non-binaires. La parité dans la gouvernance de la HEH.be permet de lutter contre les discriminations liées au genre, de favoriser des débats plus riches et d'améliorer la qualité des décisions prises.

7. L'identification de la personne responsable de la politique « genre » de l'établissement

Le Directeur-Président est responsable de la politique genre mise en œuvre pour la HEH.be. Il est assisté de divers services transversaux et de la personne de contact « genre ». La responsabilité de la Direction – Présidence se manifeste tant au niveau de la détermination des objectifs que dans l'implémentation d'actions concrètes au sein de l'institution pour atteindre ces derniers objectifs.

8. L'identification de la personne de contact « genre »

Suite à l'avis rendu par la Commission genre en enseignement supérieur (COGES) du 30 avril 2021, l'ARES a proposé d'octroyer un cadre budgétaire à hauteur de 1/10^{ème} de charge pour mettre en place une personne de contact « Genre » (PCG) au sein de chaque institution d'enseignement supérieur non universitaire.

Les autorités de la HEH.be ont pris l'initiative de désigner une personne référente pour les questions de genre qui a pour mission de proposer des actions et de soutenir la mise en œuvre de la politique d'égalité genre de l'institution.

9. La création et la mise en place d'un service d'accueil, d'accompagnement et de prise en charge en cas de signalement de violences/discriminations rapportées

La HEH.be s'engage en faveur de la lutte contre toute forme de violence et de harcèlement envers autrui dans le cadre des activités d'apprentissage, des études ou des activités organisées en son sein.

À cette fin, la HEH.be a mis en place des structures d'écoute et d'information ainsi qu'une Commission de lutte contre le harcèlement et une Cellule d'écoute professionnelle chargée, selon les cas et en fonction de la qualité des personnes concernées, d'étudier les plaintes d'étudiant-e-s ou de membres du personnel et d'en dégager un avis non-contraignant relatif à une sanction ou solution pour mettre fin à la situation de harcèlement ou de violence.

Elle soumet cet avis à la Direction de département ou, le cas échéant, au Directeur-Président qui décide éventuellement, en infirmant ou confirmant l'avis de la Commission ou de la Cellule d'écoute selon les cas, d'initier une procédure disciplinaire contre l'auteur présumé des faits de harcèlement ou de violence.

Ces procédures sont générales pour toutes les situations de violence et de harcèlement bien qu'elles puissent évidemment être teintées d'un caractère discriminatoire lorsque ces situations s'appuient sur l'un des critères protégés par la loi anti-discrimination du 10 mai 2007 et, notamment, le critère du genre.

10. La mise en place d'actions de prévention et de sensibilisation aux violences et discriminations (quelles qu'elles soient), tant à destination des membres du personnel que du corps étudiant

Le projet de lutte contre le harcèlement et les violences au sein de la HEH.be implique également une vaste campagne de prévention et de sensibilisation, en ce compris les questions liées au genre.

Ainsi, une journée de sensibilisation à destination de l'ensemble des étudiant-e-s est prévue par année académique. Pour les membres de la Commission de lutte contre le harcèlement et les dispositifs d'écoute mis en place, une formation plus spécifique sera organisée et rendue obligatoire. Enfin, pour tous les membres du personnel qui le souhaitent, des formations liées au harcèlement, en ce compris les questions de genre peuvent être suivies.

Par ailleurs, la HEH.be est partenaire, via une personne relais, du groupe « Genre.s » de l'UMONS.

VOLET ENSEIGNEMENT

Contribuer à créer un environnement pédagogique inclusif et respectueux pour tous les étudiant-e-s est une évidence.

La HEH.be se positionne clairement sur le harcèlement en matière d'enseignement (voir Règlement des études). Il est important de ne pas utiliser de stéréotypes qui peuvent être négatifs ou discriminants, de ne pas transmettre de préjugés ou de croyances erronées dans les contenus pédagogiques. Il est évident de traiter tous étudiant-e-s de manière respectueuse et équitable, et d'éviter tout comportement ou langage discriminatoire.

Une série de formations continues relatives à la dimension genre/inclusion sont organisées au sein de HEH.be pour le personnel enseignant : gestion de conflit en classe ; mise en place d'un espace de parole dans un groupe classe ; gestion du harcèlement ; mise en place d'une pédagogie inclusive. Les enseignant-e-s peuvent s'inscrire à ces formations dès le début d'année académique.

Par ailleurs, l'institution est ouverte à toutes demandes relatives à la dimension genre. La HEH.be s'engage à encourager la participation active de tous les membres de l'institution dans la mise en œuvre de la politique de l'égalité de genre, en leur donnant la possibilité de s'impliquer et de donner leur avis sur les différentes initiatives mises en place.

Dans l'enseignement supérieur, un certain nombre d'étudiant-e-s sont de jeunes parents. Or, il manque actuellement d'infrastructures pour accueillir leurs enfants à un prix démocratique durant leurs heures de formation. En outre, de nombreuses personnes demandeuses d'emploi ou inscrites dans un service de réinsertion socioprofessionnelle sont bloquées dans leurs perspectives de formation en raison de leur charge familiale. Le département des sciences sociales a ouvert une halte d'accueil, organisée par l'ASBL : « Camp-puces social de la HEH ». L'objectif de cette halte d'accueil est d'assurer l'égalité des chances en offrant un prix démocratique et une flexibilité horaire aux parents désirant se réinsérer dans la société (formation, reprises des études, ...). La halte d'accueil s'engage à respecter le Code de Qualité tel que défini par l'Arrêté du 17 décembre 2003 du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Elle s'engage à accueillir tous les enfants en les traitant sur le même pied d'égalité, et évite toute forme de comportement discriminatoire basé sur le sexe ou l'origine socio-culturelle à l'encontre des enfants ou des parents. La finalité principale de la halte d'accueil est d'être un milieu flexible et occasionnel. Elle veut permettre aux parents de concilier leur formation professionnelle, leurs études, leurs engagements sociaux, professionnels, parentaux et familiaux.

VOLET RECHERCHE

La considération du genre en recherche scientifique consiste à intégrer une perspective de genre dans la conduite et l'analyse de la recherche. Cela signifie prendre en compte les différences de genre et leur impact sur les sujets et les résultats de la recherche.

La HEH.be reconnaît l'importance de la prise en compte du genre en recherche et cela pour plusieurs raisons. Tout d'abord, elle peut améliorer la qualité de la recherche en s'assurant que les différences de genre sont prises en compte dans la conception et l'analyse des études. Cela peut éviter de fausses généralisations et des conclusions erronées. En outre, la sensibilisation à la prise en considération du genre peut contribuer à la création de connaissances plus équilibrées et équitablement réparties, en permettant de mieux comprendre les expériences et les perspectives des hommes et des femmes.

Cependant l'intégration de cette thématique dans le contenu même des recherches reste laborieux. Avec l'aide de l'ASBL SynHERA des pistes de réflexion sont en cours pour combler cette insuffisance. La HEH.be contribuera à promouvoir la prise en compte du genre dans le contenu des recherches. Cette démarche devrait permettre notamment une mise en commun des bonnes pratiques mais aussi l'émergence de nouveaux sujets.

VOLET COMMUNICATION

Le service communication de la HEH.be s'engage vers une culture de l'égalité entre les femmes, les hommes et les personnes non genrées dans la communication en général, en veillant à ce que les messages véhiculés soient équilibrés et inclusifs et en promouvant l'image positive de tous.

Les responsables communication de la HEH.be seront formés à utiliser une communication équilibrée et inclusive, et aux enjeux de l'égalité de genre.

La HEH.be est consciente de l'importance de sensibiliser et d'informer, à tous les niveaux, sur la politique de l'égalité de genre afin de garantir que tous les membres de l'institution comprennent l'importance de cette question et soient conscients de leur rôle dans sa mise en œuvre. La mise en place d'une stratégie de communication claire et cohérente pour informer les membres de l'institution sur la politique de l'égalité de genre est en pleine réflexion.

Il est actuellement envisagé d'inclure la diffusion du GEP, la mise en place de sessions de sensibilisation ou de formations, ou encore la création de supports de communication (affiches, brochures, etc.) qui permettent de mieux comprendre les enjeux de l'égalité de genre et de discuter de leur mise en œuvre.

VOLET (AUTO-)EVALUATION ET REPORTING

La HEH.be est pleinement consciente de l'importance de l'(auto-)évaluation et du reporting pour garantir que la politique de l'égalité de genre mise en œuvre par l'institution est efficace. Ces évaluations étant nécessaires pour permettre de mesurer les progrès réalisés, voire d'identifier les éventuelles difficultés rencontrées.

L'évaluation et le reporting du GEP permettent à la HEH.be de présenter les résultats de manière claire et concise, afin que l'institution elle-même et les auditeurs qualifiés externes (AEQES, CTI) puissent en

prendre connaissance et agir en conséquence. L'analyse des chiffres, liés au genre, est publiée dans les rapports d'audit institutionnel, de manière à présenter les progrès réalisés et les éventuelles difficultés rencontrées, ainsi que les actions mises en place pour y remédier.