

# UMONS

## 21 mesures pour une université plus ouverte à la diversité et à l'égalité de genre

### Propositions

#### Introduction

En droite ligne des priorités du nouvel espace européen de la recherche (2021), l'objectif du présent plan est de promouvoir l'égalité de genre au sein de l'UMONS en positionnant cette problématique dans un ensemble de mesures visant à améliorer la prise en compte de la diversité des profils, susceptibles de contribuer au bon développement de l'université. Ce plan vise donc à casser la (re)production de diverses formes d'inégalités, en identifiant les mécanismes de discrimination et de biais et en mettant en place diverses initiatives susceptibles de renforcer les mesures prises au cours des dernières années, telles que la campagne *100% Respect*, qui vise à lutter contre toutes formes de harcèlement.

Au-delà des différents points cités ci-dessous, l'UMONS s'engage à poursuivre la lutte contre toutes les formes de sexismes, de racismes, de harcèlements, de violences et de discriminations liées au genre ou à l'orientation sexuelle, au sein du personnel et de la communauté étudiante, avec une attention particulière portée aux catégories de personnes qui cumulent plusieurs formes de discriminations. L'objectif est de maintenir des espaces de travail et d'apprentissage sûrs, inclusifs, propices à l'éducation, au bien-être et à l'autonomisation.

La difficulté de la tâche réside en le fait que les discriminations se fondent notamment sur des biais implicites souvent inconscients et des mécanismes invisibles ou difficilement observables.

#### **Plus particulièrement, ce plan vise à contribuer à :**

- la poursuite et au développement d'actions de sensibilisation aux questions de discrimination (notamment en matière de genre) ;
- la suppression des obstacles au recrutement, au maintien et à la progression dans la carrière d'une diversité de profils ;

- la réduction du déséquilibre entre hommes et femmes dans les filières et l'amélioration de l'attractivité des carrières scientifiques, en particulier dans les disciplines STIM (sciences, technologie, ingénierie et mathématiques) où les femmes sont trop peu présentes ;
- la réduction des déséquilibres entre les femmes et les hommes dans les prises de décisions ;
- la prise en compte de la dimension genre dans le contenu des recherches et des enseignements lorsque cela se justifie.

**L'Université s'engage par l'adoption du présent plan à mettre en place un maximum des dispositions reprises ci-après dans un délai raisonnable. Par ailleurs, une réflexion sera menée sur les objectifs et délais opérationnels qui doivent accompagner certaines de ces mesures et sur les indicateurs de suivi qui pourraient être utilisés.**

### **Axes d'intervention**

S'attaquer aux biais et discriminations implicites est une question complexe et particulièrement difficile dans la mesure où ces biais trouvent souvent leurs racines dans l'éducation dès l'enfance et dans le fonctionnement de l'ensemble des institutions et organisations qui structurent notre société. Ce qu'une organisation isolée peut faire en la matière est donc forcément limité. Il n'en demeure pas moins que pour que des progrès soient enregistrés, chaque organisation – et donc notre université aussi – a le devoir de réfléchir à comment contribuer à réduire ces biais. Cela ne peut se faire qu'au travers de l'évolution des mentalités et la mise en place de modifications profondes d'habitudes en matière de procédures et de modes de fonctionnement. Pour être efficaces, de telles initiatives doivent se concevoir dans la durée.

En reprenant les intentions mentionnées dans l'introduction, l'UMONS se donne donc comme objectif d'obtenir des modifications dans cinq domaines.

### **La poursuite et le développement d'actions de sensibilisation.**

1. Poursuite de l'organisation d'une journée scientifique annuelle consacrée à une thématique en lien avec les questions de discrimination et de biais implicites (mission confiée au Groupe de réflexion GenreS et au MUMONS).
2. Poursuite de l'organisation d'une activité de sensibilisation à l'occasion de la *Journée internationale pour les droits des femmes* (mission confiée au Groupe de réflexion GenreS et au MUMONS) et d'autres journées ou événements visant à sensibiliser au respect de toutes les formes de diversité, notamment en faveur de la communauté LGBTQIA+.
3. Poursuite de la participation de notre université au master interuniversitaire de spécialisation en études de genre et aux instances mises en place en Fédération Wallonie-Bruxelles pour traiter des questions de genre.

4. Poursuite de la rédaction annuelle d'un « *Rapport sur l'état de l'égalité de genre* » et mise en place d'une plus grande visibilité des constats qui y sont dressés.
5. Maintien d'un GT couvrant les questions de genre, lequel a pour objectif de fournir à notre université des propositions concrètes de projets susceptibles de renforcer les actions de notre université dans ce domaine et de contribuer à une meilleure visibilité des initiatives prises en la matière. Ces actions pourront bien entendu se faire en partenariat avec d'autres acteurs académiques ou non lorsque cela peut contribuer au succès des projets concernés. Une page internet unique regroupant l'ensemble des actions menées par l'UMONS en matière de genre devra être mise en place. La coordination du suivi de cette page sera confiée à l'AVRE de manière à s'assurer qu'elle corresponde en permanence aux exigences européennes.
6. Mise en place d'une coordination entre l'ensemble des représentations de l'UMONS dans les instances actives sur les questions de Genre, notamment « Réseau Personnes de Contact Genre », Comité Femmes et Sciences, Comité consultatif Genre et Développement (ARES), COGES (Commission Genre en Enseignement Supérieur – ARES). Mission confiée au vice-rectorat ayant les questions de genre dans ses attributions.
7. Promotion du recours aux formes épiciènes (ex : « les scientifiques »), aux termes collectifs (ex : « le corps enseignant ») et à la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre dans les documents officiels de l'université et sensibilisation aux biais implicites dans les supports de communication.

**La suppression des obstacles au recrutement, au maintien et à la progression dans les carrières.**

8. Lors des recrutements (qu'ils soient scientifiques, académiques ou PATO), mention explicite du fait que « *l'UMONS se veut une communauté diversifiée et inclusive* ».
9. La carrière académique et scientifique repose sur l'articulation de trois domaines : enseignement, recherche et service à la communauté. Il est proposé que l'université mette en place une réflexion visant à déterminer comment mieux prendre en compte les investissements des uns et des autres, en tenant compte de la diversité des parcours et de la manière dont chacun a pu et a voulu s'investir dans ces trois missions. Une réflexion similaire devrait être menée pour mieux tenir compte des diverses formes d'investissement du personnel PATO.
10. Mise en place de modules de formation destinés à renforcer la confiance à assumer des responsabilités et des fonctions de leadership avec une attention particulière aux manières de prendre en compte la diversité et le souci d'être inclusif dans la gestion d'équipes et dans l'évaluation du personnel. Ces modules devraient trouver leur place dans l'offre de formations déjà proposée par la Direction des Ressources Humaines et devraient pouvoir être accessibles à l'ensemble du personnel (scientifique, académique, PATO). Cette initiative devrait s'articuler avec une sensibilisation systématique lors du recrutement ou de la promotion à un poste de responsable d'équipe, qu'il s'agisse du PATO ou du personnel scientifique et/ou académique.

11. Mise en place d'un système de mentorat pour accompagner les personnes nouvellement recrutées et/ou qui en expriment le besoin. Il pourrait être piloté par les facultés et le Ph.D. College pour le personnel scientifique et académique et par la DRH pour le personnel PATO.
12. Mise en place d'une réflexion visant à limiter les risques de « déséquilibres structurels » dans les promotions académiques (où les différences significatives sont observées). La commission des affaires académiques et le conseil de recherche devraient logiquement être chargés d'aboutir à une proposition commune.
13. Mise en place d'une sensibilisation aux problèmes de discrimination lors des processus de recrutement et information systématique des commissions de recrutement, d'évaluation et de promotion quant aux biais implicites qui peuvent s'avérer défavorables lors de ces processus. La réalisation de cet objectif pourrait être confiée à la Direction des Ressources Humaines et relayée par les doyens et secrétariats de facultés et écoles (pour les processus de sélection trouvant leur origine au sein des facultés et écoles).
14. Mise en place d'une réflexion visant à aboutir à des mesures spécifiques permettant de soutenir les parents à l'occasion de la naissance ou de l'adoption de leurs enfants et en tenant compte des situations spécifiques (divorces, graves problèmes de santé,...). La commission des affaires académiques, le conseil de recherche et la commission du budget, du personnel, des infrastructures et de l'informatique devraient logiquement être chargés d'aboutir à une proposition commune.
15. Mise en place d'une réflexion globale visant à faire des propositions pour une meilleure articulation « vie privée – vie professionnelle », avec par exemple l'adoption d'une règle de principe visant à exclure autant que faire se peut l'organisation de réunions débutant après 17.00.

**La réduction du déséquilibre entre hommes et femmes dans les filières et l'amélioration de l'attractivité des carrières scientifiques, en particulier dans les disciplines STIM (sciences, technologie, ingénierie et mathématiques) où les femmes sont trop peu présentes.**

16. Mise en place d'activités spécifiques destinées aux élèves du primaire et du secondaire (et à leurs enseignants et à leurs parents si c'est possible) visant à montrer que les carrières STIM sont tout aussi adéquates pour les filles que pour les garçons et que certaines filières attirant aujourd'hui surtout des filles peuvent parfaitement convenir également aux garçons. Ces actions pourraient être menées dans le cadre de nos programmes « Université des enfants » et « Conférences pour l'enseignement secondaire » ainsi que dans le cadre du « Printemps des Sciences » en partenariat avec le MUMONS.
17. Mise en valeur d'une diversité de « role models », notamment féminins, auprès de la communauté étudiante et scientifique de notre université. Cette activité pourrait être menée en partenariat avec le Service Insertion professionnelle et Alumni, le MUMONS,

le Ph.D. College, la D-COM ainsi qu'avec les associations d'anciens de la FPMs et de la FWEG.

18. Proposition d'activités visant à promouvoir l'entrepreneuriat féminin. Ces activités pourraient être mises en place par l'ensemble des acteurs actifs au sein de l'université en matière d'entrepreneuriat en partenariat avec le Service Insertion professionnelle et Alumni, le Click et les associations d'anciens de la FPMs et de la FWEG.

**La réduction des déséquilibres entre hommes et femmes dans les prises de décisions.**

19. Mise en place d'une réflexion devant aboutir à une plus grande représentativité féminine dans l'ensemble des instances dirigeantes de l'université (comité d'orientation stratégique, conseil d'administration, équipe rectorale, collège rectoral, conseils de faculté et d'écoles, CRECH, CAA, CPBI, CASE).
20. Etablissement d'une règle prévoyant que chaque fois que cela sera possible, les commissions et jurys en matière de recrutement et de promotion doivent tendre vers un équilibre hommes/femmes et qu'ils ne peuvent en tout état de cause pas se tenir valablement s'ils ne sont constitués que de personnes d'un même sexe. Pour les facultés où la présence féminine est pour l'instant fortement limitée, une justification explicite et par écrit des raisons ayant rendu impossibles le respect de la règle mentionnée ci-avant devra accompagner toute décision prise de cette manière. Par ailleurs, pour les facultés et écoles où il s'avèrera que le respect de la règle représente une surcharge de travail pour les femmes, il y aura lieu de tenir compte de cet investissement supplémentaire au service de la communauté dans l'évaluation des carrières des collègues concernées.

**La prise en compte de la dimension genre dans le contenu des enseignements et des recherches lorsque cela se justifie.**

21. Mise en place d'un cadre de réflexion simple et souple permettant de questionner dans quelle mesure une recherche soutenue par notre université ou un de ses enseignements sont susceptibles de contribuer à la reproduction des biais de genre et montrant comment, si c'est le cas, les chercheurs-enseignants entendent en tenir compte. Pour les recherches, cette initiative devrait logiquement être portée par les instituts de recherche et notre Conseil de la Recherche qui détermineraient son contenu et la manière de l'implémenter opérationnellement. Pour ce qui est des enseignements, une réflexion similaire pourrait être menée par les conseils des facultés et écoles et par notre commission des affaires académiques.

Date : 24 mars 2022

Fonction : Recteur, UMONS

Signature :

