

AVIS DE L'ARES**N° 2021-11 DU 25 MAI 2021****Personnes de Contact Genre – Proposition de modalités
d'élargissement du réseau à l'ESNU**

Considérant que la demande d'avis lui a été adressée sur la base de l'article 21, alinéa 1, du décret du 7 novembre 2013 définissant le paysage de l'enseignement supérieur et l'organisation académique des études qui attribue à l'ARES la mission d'émettre à destination du Gouvernement un avis, d'initiative ou sur demande de celui-ci, d'un établissement d'enseignement supérieur ou d'un Pôle académique, sur toute matière relative à l'une des missions des établissements d'enseignement supérieur ;

Considérant la demande de la Ministre Glatigny émanant de son courrier du 2 octobre 2020, visant à un élargissement des personnes de contact genre à l'enseignement non universitaire ;

Considérant le décret du 24 mars 2016 instituant le Comité Femmes et sciences ;

Considérant le Plan Droits des Femmes 2020-2024 de la FWB ;

Considérant la déclaration de Politique communautaire 2019-2024 ;

Considérant la proposition de la Commission genre en enseignement supérieur du 30 avril 2021 ;

Considérant la proposition du Bureau exécutif ;

L'ARES formule à l'endroit de la proposition de modalités d'élargissement du réseau des PCG à l'ESNU (comprenant les missions, une structure, un budget et des modalités de désignation des personnes de contact genre) l'avis suivant.

AVIS

Le réseau des Personnes de Contact Genre (PCG) a été créé en 2013 sous l'impulsion et avec le support financier de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB). Constitué au départ de représentant-es des six universités de la FWB, il a été élargi avec l'arrivée du Fonds de la Recherche Scientifique-FNRS en 2015. Le réseau a obtenu une pérennisation de son financement grâce à un décret-programme du Parlement de la Communauté française publié le 11 juillet 2018. Ce décret-programme a également consacré le passage des PCG du statut d'observateur à celui de membre à part entière du Comité Femmes et Sciences, aux côtés de leurs collègues spécifiquement nommé-es pour représenter leur institution¹.

Le décret du 24 mars 2016 fixe les trois missions principales des PCG : l'information, la sensibilisation et la mise en réseau, qui contribuent à l'implantation et au développement de la politique de genre au sein de leur établissement.

Depuis 2013, chaque édition institutionnelle des rapports sur l'état de l'égalité de genre donne lieu à une mise à jour du cahier des charges des PCG afin d'accroître l'efficacité de leurs missions, mais aussi de pouvoir répondre à des questions plus conjoncturelles (p.ex. l'accompagnement de la mise en œuvre du master de spécialisation en études de genre).

Outre la présentation des activités de l'institution en matière de genre, ces rapports décrivent, depuis 2015-2016, l'état de l'égalité de genre sur la base de onze indicateurs-clefs communs aux sept institutions concernées. Sept de ces indicateurs sont regroupés dans un tableau conjoint de synthèse.

En 2016-2017, quatre thématiques majeures ont été identifiées par le réseau des PCG et sont abordées dans les rapports institutionnels : (a) la place des femmes dans la gouvernance institutionnelle, (b) l'impact du genre sur le recrutement et les promotions, (c) l'articulation entre vie professionnelle et vie privée et enfin, (d) les actions visant à soutenir les carrières scientifiques des femmes. Ces problématiques ont guidé le travail des PCG ces dernières années, mais sont susceptibles d'être complétées par d'autres. Elles s'articulent aux aspects plus génériques des missions des PCG, qui sont les suivantes : (i) conseiller les autorités de leur institution, (ii) informer et sensibiliser la communauté universitaire et (iii) assurer une veille de la réalisation des actions mises en œuvre dans le cadre de ces quatre thématiques.

Depuis 2016-2017, un rapport interinstitutionnel sur l'état de l'égalité de genre est également co-établi, chaque année, par les PCG des six universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles et celle du F.R.S.-FNRS. En 2019-2020, les PCG ont opté pour un rapport bisannuel s'appuyant sur les données communes à toutes les institutions fournies par le service statistiques du CReF afin de pouvoir dresser un état des lieux plus approfondi et plus transversal.

Dans un courrier du 2 octobre 2020, la ministre de l'Enseignement supérieur, souhaitant élargir le réseau des PCG à l'enseignement supérieur non universitaire (ESNU), sollicitait l'ARES, afin de communiquer une proposition et un cadre budgétaire en ce sens (annexe 1).

Le 10 décembre 2020, la commission genre en enseignement supérieur (CoGES) est instaurée par décret au sein de l'ARES et elle est mandatée pour rédiger une proposition de réponse au courrier du 2 octobre 2020 de la Ministre Glatigny. En sa séance du 30 avril 2021, la CoGES a validé un projet d'avis à propos des modalités d'élargissement des PCG à l'ESNU.

¹ Rapport des universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles et du F.R.S.-FNRS sur l'état de l'égalité de genre en 2018-2019

Préambule

La proposition vise à élargir le réseau actuel des Personnes de Contact Genre (PCG) qui serait renforcé par une présence de PCG issues de l'enseignement non universitaire (ESNU). Dans ce cadre, il sera utile pour les PCG de l'ESNU de pouvoir bénéficier de toute l'expérience des PCG universitaires et du F.R.S-FNRS. Aussi, la question du **maintien de la structure établie et du financement** du réseau PCG actuel est cruciale et constitue une priorité de l'ARES.

Il est également primordial de **distinguer la PCG** qui œuvre au sein d'une institution selon le cahier des charges lié à ses missions et la **personne de l'institution responsable de la politique de genre**. La PCG ne doit pas être la personne qui définit ou porte la politique de genre. Ce rôle demeure de la responsabilité des autorités des institutions et de leurs conseillers et conseillères ayant pour mission d'instruire les dossiers liés au genre afin de guider les PCG en matière de politiques de genre.

Dans le cadre de l'ESNU, plusieurs réalités, parfois différentes, sont à prendre en compte au sein des hautes écoles, des écoles supérieures des arts et des établissements d'enseignement supérieur de promotion sociale. Le réseau global des PCG est constitué de personnes issues des 4 niveaux d'enseignement présentant des spécificités dont il faut tenir compte.

Les propositions ci-après visent à définir les **missions** des PCG, la **structure du nouveau réseau**, le **positionnement** des parties prenantes, un **cadre budgétaire** et le **mode de désignation** des PCG.

01. PROPOSITIONS DE MISSIONS

01.1 / MISSIONS DE SENSIBILISATION

- » Assurer une meilleure visibilité et une meilleure diffusion de l'information liée à la dimension genre dans les missions de l'institution auprès de ses membres.
- » Promouvoir l'égalité de genre auprès des instances internes : Conseil de direction, Conseil de département, Conseil d'administration, CPPT, Conseil d'entreprise, Conseil général, Conseil académique, etc., en cohérence avec les services en charge de la qualité de vie, de la santé et de la sécurité au travail et, le cas échéant, les services et/ou acteurs et actrices en charge de l'égalité de genre et de la diversité au sein de l'institution – services des ressources humaines.
- » Aider et soutenir l'introduction des questions de genre dans les différentes missions des institutions : enseignement et recherche, le cas échéant.
- » Encourager l'adoption et la mise en œuvre d'une feuille de route/plan d'actions par institution concernant les politiques de genre à mener.
- » Initier ou renforcer l'intégration d'une communication inclusive.

01.2 / MISSIONS DE MISE EN RÉSEAU

01.2.1 / RÉSEAU INTRA-INSTITUTION

- » Soutenir toutes les initiatives en matière d'égalité de genre au sein de l'institution.
- » Travailler en partenariat avec les personnes responsables des politiques de genre au sein des institutions ainsi qu'avec les personnes ayant des missions liées aux questions de genre.

- » Identifier ou poursuivre l'identification des personnes relais pour les questions de genre dans les institutions : départements, sections, filières, programmes, instituts, etc.
- » Assurer la mise en réseau des personnes dont les missions doivent intégrer les questions de genre : conseillère, conseiller, direction, coordination, représentation étudiante, services sociaux, etc.

01.2.2 / RÉSEAU INTER-INSTITUTION

- » Réunir le réseau des « Personnes de Contact Genre » au minimum une fois par an.
- » Encourager chaque PCG à communiquer aux autres PCG les bonnes pratiques développées au sein de son institution.

01.2.3 / RÉSEAU EXTERNE À L'INSTITUTION ET AU RÉSEAU INTER-INSTITUTIONNEL

- » Assurer la mise en réseau des personnes impliquées dans la question de genre au niveau de l'enseignement supérieur :
 - » poursuivre la collaboration avec l'ARES;
 - » s'inspirer des bonnes pratiques en vigueur à l'étranger (par exemple, en participant à des rencontres internationales de l'enseignement supérieur dans le domaine du genre).
- » Assurer une mise en réseau avec le secteur associatif traitant des questions de genre.

01.3 / MISSIONS D'INFORMATION

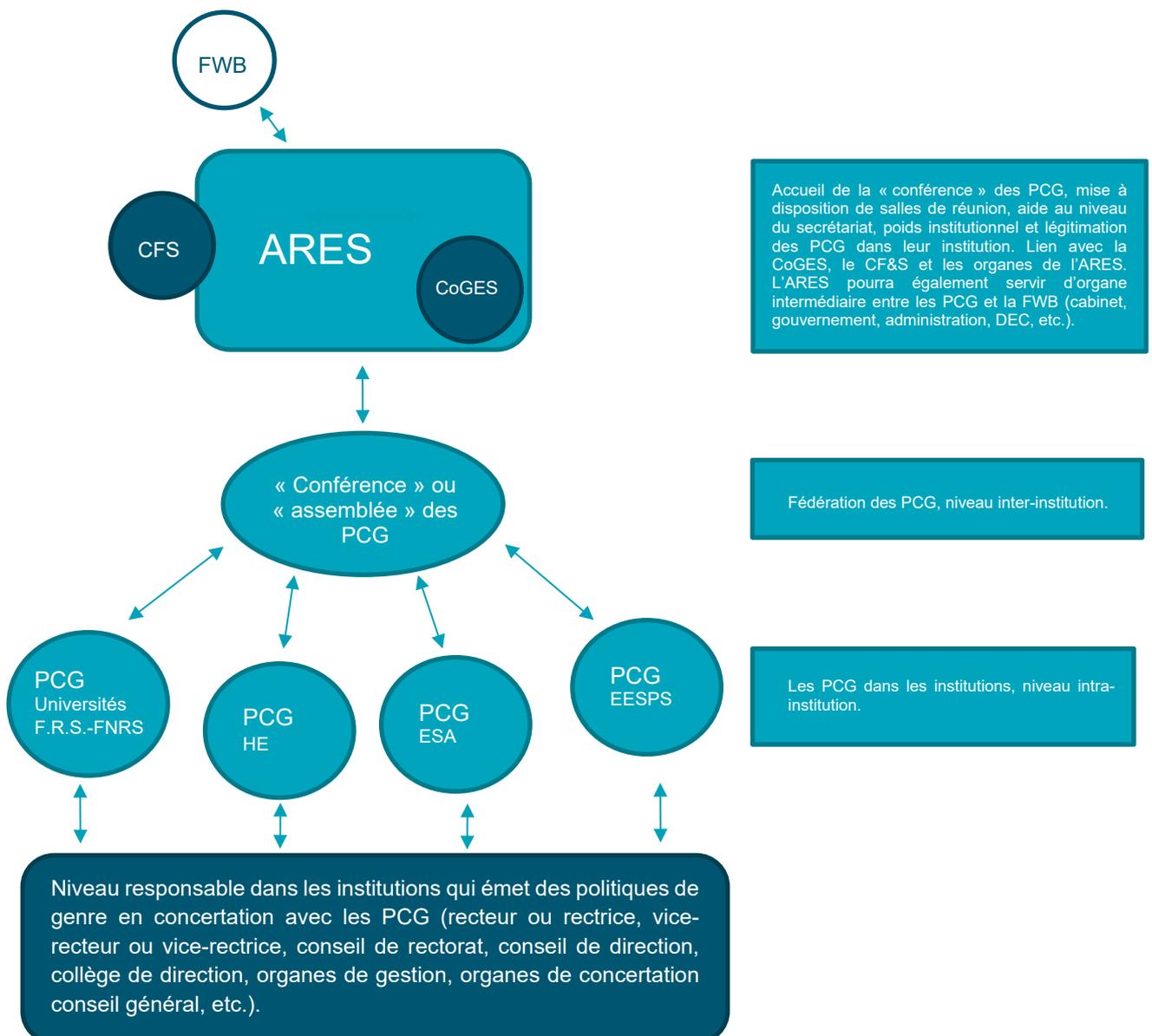
- » Participer à la réalisation d'un état des lieux transversal de l'état de l'égalité de genre au niveau de l'enseignement supérieur.
- » Participer à la rédaction d'un état des lieux et d'un diagnostic sur l'état des politiques de genre au sein de son institution, pensé comme un outil qui participe activement au développement des politiques de genre des institutions.
- » Contribuer à la réflexion, aux discussions, aux travaux ainsi qu'aux échanges de pratiques et d'expériences dans le cadre du programme de travail du Comité Femmes et Sciences et de la CoGES.

02. PROPOSITION DE NOUVELLE ORGANISATION DU RÉSEAU – POUR UN CHANGEMENT STRUCTUREL

Il est essentiel que les PCG ne soient pas isolées dans leur institution ou dans le paysage de l'enseignement supérieur. Le réseau comprend les PCG, les institutions et leurs responsables en politiques de genre, les différents types d'enseignement, le CF&S, la CoGES et l'ARES.

Si le but ultime est un changement structurel, il est nécessaire que la structure puisse toucher toutes les parties prenantes de l'enseignement supérieur : étudiantes et étudiants, membres du personnel, direction, administration, ARES.

Pour se faire, il est également nécessaire de légitimer la présence des PCG aux yeux de leur institution. Ainsi, les attacher à l'ARES semble pertinent. Cela leur permettra aussi de bénéficier de la structure de l'ARES, de lieux de réunion, d'appui au niveau du secrétariat et des échanges que l'ARES entretient avec les acteurs institutionnels.



03. PROPOSITION BUDGÉTAIRE

La proposition budgétaire ci-après représente le **budget minimum** à allouer en « vitesse de croisière ». Il conviendra cependant d'en évaluer le montant après une année de fonctionnement en vue de déterminer si des moyens complémentaires seront nécessaires pour mener à bien toutes les missions. Afin de permettre une bonne impulsion, un phasage budgétaire tel que celui-ci est suggéré :

- » 2021 : cf proposition budgétaire pour 2021 ci-après ;
- » 2022-2024 : budget d'impulsion majoré permettant une aide à la mise en place du système des PCG pendant 3 ans à destination des EES de l'ESNU afin de permettre aux établissements de mettre en place les politiques nécessaires et ainsi de se mettre plus rapidement dans un rythme correspondant à celui déjà effectif des universités et du F.R.S-FNRS ;
- » 2024 et après : pérennisation du budget ci-après en espérant que les établissements y alloueront des fonds propres.

Il est également utile de préciser que cette proposition budgétaire est à prendre en compte **en plus du refinancement de 50 millions annoncé pour l'enseignement supérieur**. Il ne serait pas opportun d'enlever une partie du budget du refinancement pour mettre en place l'élargissement des PCG.

Ce budget permet également de mettre en œuvre différents points du Plan Droits des Femmes. Il est donc essentiel de dégager le montant nécessaire au bon fonctionnement du réseau des PCG. Il est entendu que **sans budget, aucune de ces propositions ne pourra se mettre en place au sein des établissements**.

03.1 / PROPOSITION BUDGÉTAIRE ANNUELLE

Comme montré ci-après, la proposition budgétaire annuelle totale serait de **500.000€** pour financer l'ensemble des PCG : universités, F.R.S-FNRS et ESNU.

D'une part, l'ARES estime nécessaire le **maintien du financement actuel des PCG des universités et du F.R.S-FNRS**. En effet, ces budgets sont indispensables à la continuité des projets lancés dans ces institutions. Cela ne donnerait pas un bon signal au secteur de supprimer ou de réduire ce financement. Le rapport interinstitutionnel des personnes de contact genre² permet de mesurer le travail effectué et les actions concrètes réalisées en matière de politique de genre depuis l'instauration des PCG au sein des universités. Il est nécessaire de conforter le réseau actuel dans son travail et dans le maintien de ses missions tout en ouvrant les possibilités à l'ESNU.

D'autre part, en termes de population, les HE et ESA représentent 101.529 étudiantes et étudiants (chiffres 2019) qui sont répartis dans 35 établissements. La demande de l'ARES est de garantir la présence, minimale bien que non suffisante, d'une PCG dans chacun des 35 établissements à concurrence d'1/10^e de charge de maître-assistant-e (MA) ou équivalent (ESA). Cela demande un budget équivalent à 35/10^{es} du coût moyen brut pondéré (CMBP) d'un MA (68.184 €) soit un budget de 238.644€.

Les établissements d'enseignement supérieur de promotion sociale comptabilisent 31.500 étudiantes et étudiants (chiffres 2019), cela fait un peu moins d'1/3 de la population estudiantine des HE et ESA. On pourrait donc raisonnablement partir sur un budget de 10/10^{es} de CMBP MA pour les EESPS. Le budget est donc de 68.184€.

² https://www.ares-ac.be/images/Femmes_sciences/Rapport-interinstitutionnel-sur-l-etat-de-l-egalite-de-genre-2018-2019.pdf

Si l'on additionne l'ensemble des budgets estimés, on arrive à un total de **481.828€** en tenant compte du montant non indexé des PCG actuelles.

Ce budget offre une réelle opportunité à chaque établissement, HE et ESA, de bénéficier d'une PCG en ses murs, et à l'enseignement de promotion sociale de bénéficier d'une personne qui pourra coordonner et impulser une politique de genre dans les différents réseaux. Cette proposition permettra d'enclencher véritablement des politiques de genre au sein de toutes les institutions d'enseignement supérieur de la FWB. Sans cette présence, il sera peu probable que la dynamique fonctionne. Le travail réalisé par les actuelles PCG au sein des universités prouve que leur présence dans l'institution est un des facteurs de réussite des actions des PCG.

Afin de mener à bien leurs missions, l'ARES estime que les PCG devraient pouvoir bénéficier, tout au long de leur mission, d'un parcours de formation adapté à leurs missions et à leur profil, portant sur les enjeux liés à l'égalité de genre. Cela leur permettra de se sentir légitimes et d'obtenir une confiance nécessaire à leur action de sensibilisation et d'information au sein des institutions. Ainsi, le budget supplémentaire d'un peu moins de **20.000€** pourrait permettre de dégager des possibilités de formation pour les PCG.

03.2 / PROPOSITION BUDGÉTAIRE 2021

Idéalement, les PCG devraient commencer leur mission dès septembre 2021. De ce fait, il est proposé de dégager « une queue de budget » permettant de fonctionner du 15 septembre au 31 décembre 2021. Cela représente $\frac{1}{4}$ du budget annuel uniquement pour l'ESNU. Cela représente un peu plus de 75.000€. Apporter ce budget sur 2021 permettra de mettre en place les PCG conjointement à la CoGES et de répondre activement aux prescrits de la déclaration de politique communautaire, du Plan Droits des Femmes 2020-2024, ainsi qu'aux nombreuses questions parlementaires portant sur la question du genre.

04. DÉSIGNATION DES PCG

D'ici le 1^{er} septembre 2021, chaque établissement désignera une personne de contact Genre (PCG) qui mènera ses missions en articulation avec les acteurs et actrices de l'égalité de genre au sein de son institution et intégrera le réseau des PCG au travers de la Conférence/assemblée des PCG.

Les PCG sont choisies pour leurs compétences et/ou leur intérêt en matière d'égalité de genre et leur capacité à interagir avec l'ensemble des acteurs et actrices de l'égalité de genre au sein et en-dehors de leur institution. Leur fonction/grade/statut hiérarchique sont laissés à la discrétion des institutions.

Il appartient à chaque institution de veiller à la mise en place de la PCG en son sein, de l'informer et de l'associer à l'ensemble des actions menées dans le cadre de sa politique d'égalité de genre et de l'appuyer dans l'accomplissement de ses missions. Chaque institution veille à ce que la PCG dispose du temps nécessaire pour se former et accomplir ses missions et s'assure qu'elle puisse disposer des outils ou de l'appui des services compétents en matière d'information (accès aux données, aux décisions politiques en lien avec les questions de genre, etc.) et de communication (intranet, extranet, réseaux sociaux, etc.).

05. UN SYSTÈME ÉVOLUTIF ET DYNAMIQUE

À partir de 2022, la CoGES procédera annuellement à une évaluation qualitative et participative de la mise en œuvre de la Conférence/assemblée et informe le conseil d'administration de l'ARES des actions qui ont été menées. Cette évaluation se veut collaborative et évolutive, mais non contrôlante. L'objectif est de permettre une évolution du système, un ajustement probablement nécessaire au long des premières années de fonctionnement. Le processus se veut dynamique et ancré dans la réalité de terrain. L'évaluation permettra également d'adapter les feuilles de route annuelles de la CoGES en fonction des observations récoltées.
