

AVIS DE L'ARES

N° 2024-03 DU 20 FÉVRIER 2024

Recommandations relatives aux missions et travaux de la CoGES

Considérant 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 l'avis de l'ARES 2021-09 relatif aux mesures de lutte contre la violence et le harcèlement dans l'enseignement supérieur ;

Considérant l'avis de l'ARES 2021-11 relatif aux Personnes contact genre – Proposition de modalité d'élargissement du réseau à l'ESNU ;

Considérant les conclusions du Midi de l'ARES du 24 mars 2022 relatif au genre dans l'enseignement supérieur ;

Considérant les conclusions du Midi de l'ARES du 28 mars 2023 relatif à l'intersectionnalité dans l'enseignement supérieur ;

Considérant le courrier de l'administrateur du 5 avril 2023 concernant les réflexions menées sur la récolte de données intersectionnelles dans l'enseignement supérieur et les conclusions du Midi de l'ARES du 28 mars 2023 ;

Considérant le Plan droits des femmes 2020-2024 ;

Considérant la décision du Conseil d'administration de l'ARES du 19 décembre 2023 relative à la note d'attention de la CoGES ;

Considérant l'avis de l'ARES 2023-24 relatif à l'avant-projet de décret modifiant le décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discriminations ;

L'ARES formule les recommandations suivantes relatives aux missions et travaux de la CoGES.

AVIS

En décembre 2020, la Commission Genre en Enseignement Supérieur (CoGES) est instaurée au sein de l'ARES, à l'initiative de la ministre de l'Enseignement supérieur alors en place, Valérie Glatigny, et suite aux recommandations d'une proposition de résolution parlementaire du 24 avril 2019, visant à soutenir les établissements d'enseignement supérieur dans leur lutte contre les discriminations genrées.

Trois années se sont écoulées depuis la mise en place de la CoGES, qui a contribué à l'élaboration de deux avis, à l'organisation de deux Midis de l'ARES, et qui continue actuellement de travailler sur des dossiers liés aux thématiques qui l'occupent dans le cadre de ses missions.

À l'occasion de la fin de la législature 2019-2024, l'ARES, sous l'impulsion de la CoGES, a souhaité faire un bilan à l'attention du monde politique, reprenant les nombreuses recommandations émises à l'issue des travaux de la commission. Certaines de ces recommandations ont permis de **nettes avancées**, mais d'autres **rencontrent encore des freins**, tant au niveau du politique qu'au niveau des établissements et des moyens qui leur sont octroyés pour les mettre en œuvre. L'ARES rappelle que la CoGES a également été sollicitée dans le cadre de la mise en œuvre du Plan « droits des femmes » 2020-2024, qui arrive bientôt à son terme. Et là aussi, il y a la volonté **de lister les enjeux** qui pourraient survenir dans un prochain Plan « droits des femmes ».

L'enquête BEHAVES, lancée durant l'année académique 2022-2023 par le gouvernement, devrait livrer ses résultats dans les semaines à venir. La CoGES suit de près la publication des résultats et recommandations de cette enquête afin de pouvoir, le cas échéant, prendre connaissance de données chiffrées et s'en saisir.

Enfin, si l'ARES constate le dynamisme et l'implication des membres de la CoGES dans l'accomplissement de ses missions, elle souhaite toutefois attirer l'attention sur la nécessité de soutenir les politiques publiques et institutionnelles inclusives. L'ARES rappelle qu'il importe que les questions de genre et de diversité ne se limitent pas à une déclaration de bonnes intentions, mais que les établissements puissent bénéficier de **l'accompagnement et des moyens nécessaires pour les assumer**. L'intégration de ces questions passe par une transformation sociale qui nécessite une cohérence de l'action publique, entre les différents niveaux de pouvoir.

L'ARES attire donc l'attention des décideurs politiques sur les recommandations suivantes :

01. FORMATION-SENSIBILISATION

- » **Proposer un temps minimum de formation** pour tous les membres du personnel de l'enseignement supérieur à l'instar des journées de formation obligatoires dans l'enseignement obligatoire (cela se pratique déjà dans l'enseignement de promotion sociale) :
 - » proposer aux autorités des établissements d'enseignement supérieur de suivre une formation sur les questions de genres ;
 - » sensibiliser et former largement aux aspects liés à la lutte contre les violences et le harcèlement (communauté étudiante, corps enseignant, directions et autorités académiques, membres du personnel administratif, commissaires et délégué-es du gouvernement...).
- » Inclure les questions de genre dans le domaine plus large de la **diversité**.
- » Sortir de la spécificité hommes-femmes et tendre vers **l'inclusion de toutes les personnes**, ce qui pourrait se traduire par une adaptation inclusive de certains décrets comme le décret relatif à la lutte contre certaines formes de discriminations.

02. ACTION-COMMUNICATION

- » Réaliser une **enquête** du type BEHAVES en **promotion sociale** afin d'y objectiver la situation.
- » Donner l'accès à un **catalogue en ligne de formations** accessibles aux étudiant-es et aux membres du personnel sur les thématiques du harcèlement, des violences liées au genre, des discriminations.

- » Mettre en place un **service externe et indépendant** qui s'occuperait de la prévention, de l'écoute et de la médiation en cas de violence basée sur le genre. Un rapport statistique serait produit régulièrement par cet organe.
- » Réaliser une campagne de communication en se basant sur les recommandations auxquelles l'enquête **BEHAVES** a abouti et mettre en place un dispositif de suivi de ces recommandations, similaire à celui du Plan Droits des Femmes.
- » Modifier le **décret « Paysage »** à l'article 3, § 1er en ajoutant un littéra 2°/1 visant à mentionner l'engagement des EES en faveur de la lutte contre le harcèlement et les violences dans l'enseignement supérieur et contre toute discrimination.
- » Désigner une **personne de soutien** formée en psychologie et en prévention des risques psychosociaux, qui ne soit pas la PCG (avec un financement spécifique). Cette personne ne doit pas avoir de lien hiérarchique ni avec les étudiants et étudiantes ni dans l'organigramme de l'institution. Cette personne doit pouvoir recevoir dans un lieu « neutre ».
- » Définir un cadre légal aidant les établissements à instaurer une procédure claire et commune, dans le respect de l'autodétermination pour faciliter le **changement de prénom ainsi que le choix du pronom et du genre** dans l'ensemble des documents liés au dossier étudiant (sans exigence préalable du changement effectif au registre national).
- » Associer les commissaires et délégué·es pour le **contrôle des procédures**.
- » Actuellement, la **FIE** intègre une **compétence** transversale liée au genre par le biais de la mention suivante : « *Dans chacun des axes, une attention constante est portée au genre* ». L'ARES salue cette prise en compte, mais craint que cette formulation n'ait pas l'effet escompté, car encore trop vague et non contraignante. Elle renvoie sur ce point aux propositions formulées dans la note conjointe CoGES-CF&S. « L'attention constante portée au genre » au sein des cursus nécessite de s'assurer que les équipes enseignantes aient elles-mêmes bénéficié d'une formation préalable aux questions de genre, pour être à même d'appliquer une grille de lecture inclusive.

03. MOYENS À OCTROYER AUX ÉTABLISSEMENTS

- » Donner les moyens aux établissements pour opérationnaliser la **circulaire 9037 "Harcèlement"**.
- » Proposer des **pistes d'actions** aux établissements concernant les "mesures de protection" des victimes à mettre en place dans les établissements.
- » **Rétablir le budget initial des PCG aux universités et au F.R.S.-FNRS** (cela représente un budget annuel de +/- 110 000€).
- » Donner les moyens aux établissements de mettre en place une **politique de genre**.
- » **Reconnaître le temps de l'engagement** des membres du personnel dans les établissements sur les questions de discriminations et leur donner des moyens financiers et horaires plus conséquents que 1/10 ETP. Actuellement les initiatives en la matière sont prises par des personnes à titre individuel plutôt que structurelles.
- » Donner la possibilité aux établissements de **récolter des données en matière de violences sexuelles et sexistes**. S'il revient à l'ARES de réaliser cela, il faut lui en donner les moyens et le cadre légal. Le budget alloué à l'enquête BEHAVES démontre la nécessité d'octroyer des moyens conséquents pour obtenir un résultat.