

MÉMO

Quali'Talks

Démarche qualité et dynamique participative sous le prisme du genre

Modérateurs :

Selma BELLAL (CGEPS) & Pierre-Paul RENDERS (IAD)

Date de la séance : mercredi 19 mai 2021

Annexes : 1 annexe :
1. S. Bellal, P.-P. Renders, « Démarche qualité et dynamique participative sous le prisme du genre » (PPT)

Prisme : « Matière transparente qui a la propriété de dévier et de décomposer la lumière »

01. LA DISCUSSION EN LIGNE

Selma et Pierre-Paul soulignent en préambule le fait que la réflexion recouvre, selon les acteurs, des *réalités très diverses* (des demandes de reconnaissance émanant des étudiant-e-s aux demandes relatives à la parité d'instances, au taux de nomination, aux transformations structurelles / culturelles de l'établissement, etc.).

Ce Quali'talk émane, pour eux, d'un souci d'accueillir la « vague sociétale » actuelle liée aux questions de genre et de droits et qui atteint nos établissements, à des degrés variés. Il traduit une volonté de favoriser le dialogue et la confiance, essentiels pour co-construire la démarche Qualité.

Proposer aux participants de traiter la dynamique participative sous le prisme du genre, c'est donc les inviter à éclairer, de manière transparente, certains enjeux à partir de la réalité vécue dans les établissements.

Plusieurs *questions*, interreliées, organisent ensuite les échanges :

- 01.** Quels sont les *enjeux* portés, en la matière, par les étudiant-e-s / les personnels dans nos établissements ? Quelles sont les revendications relayées ? (Discriminations ? Harcèlement ? Parité ?...) ?
- 02.** Comment *structurer des espaces* de problématisation, de réflexion, de reconnaissance ? (Avec quelles ressources, internes et/ou externes ? Quels acteurs ? Quels médiateurs ? Quelles instances ?)
- 03.** Comment faire le *lien entre les valeurs* (inhérentes à toute démarche Qualité), les *procédures* (chartes éthiques, formations...) et les *prises en charge* proposées (personnes de confiance, soutien, suivi des plaintes...) ?

Les participants témoignent des problématiques rencontrées au sein de leurs établissements, ainsi que des pratiques mises en place pour y faire face.¹

01.1 / FILIÈRES D'ÉTUDES ET STÉRÉOTYPES DE GENRE

Les **stéréotypes de genre** sont historiquement prégnants dans certaines sections (ingénieurs industriels, agronomie...), ce qui n'est pas sans lien avec la sous-représentation des femmes dans les corps enseignants et étudiants, ainsi que sur ces terrains socioprofessionnels marqués par le sexisme (plafond de verre...).

- » Les lieux de stage ont tendance à renforcer ces stéréotypes.
 - » Comment préparer au mieux les étudiantes à y faire face ?
 - » Quid de la responsabilité sociétale des entreprises en la matière ?
- » Il n'y a pas d'évolution notable du recrutement d'étudiantes féminines ; cela n'est pas sans lien avec l'existence de ces stéréotypes genrés dans l'enseignement secondaire et dans la société.

Ces stéréotypes agissent également dans des sections où, au contraire, les femmes sont sur-représentées (infirmières, sages-femmes...).

- » Des comportements de harcèlement sexuel sur les lieux de stage sont encore courants.

Dans ces contextes, quelques **pratiques** mises en place dans les établissements d'enseignement supérieur sont évoquées :

- » *Former les enseignants à jouer un rôle de modèle* en matière de promotion de l'égalité de genre, pour tous (que les minorités étudiantes soient féminines ou masculines) ;
- » Parité au sein des organes de gestion et de pilotage (AG, Conseil d'administration...) ;
- » Création d'une fonction « relais », chargée du suivi psychosocial (enquêtes bien-être, groupes de paroles...) et de l'identification de problématiques individuelles et collectives ;
- » Mise en place de cours de sensibilisation à la « réalité » des lieux de stages ;
- » Procédure de suivi des discriminations au sein des ROI et règlement des stages (avec suivi d'une personne de référence).

01.2 / MOBILISATION ÉTUDIANTE

Plusieurs écoles supérieures des arts ont connu des mobilisations, plus ou moins importantes, portant des revendications en matière d'**égalité de genre** et de **non-discrimination** et appelant à des réformes systémiques en la matière.

Il s'est avéré que ne pas laisser les étudiants exprimer leurs demandes avec leurs mots et selon leurs termes – souvent par volonté de solutionner rapidement le(s) problème(s) – était vécu comme une absence d'écoute, voire une volonté d'étouffer les revendications. Ce qui a pu conduire à des situations de quasi-paralysie de certains établissements.

¹ La manière dont ces problématiques est vécue dans les établissements semble dépendre de facteurs tels que le profil du public accueilli (âge, sur-représentation féminine vs masculine...).

Dans ce contexte, les chartes proposées se sont révélées insuffisantes par rapport à la nature du problème.

C'est l'intervention d'un organisme tiers, « Engagement arts² », qui a permis d'instaurer un dialogue, en partant d'un questionnement des valeurs portées par l'établissement. C'est le dialogue qui a permis de sortir de la polarisation des points de vue. Ce n'est qu'ensuite qu'une dynamique participative a pu commencer à se déployer (mise en place de groupes de travail thématiques...).

Voici quelques pratiques mises en place dans des ESA pour adresser la question de l'égalité de genre :

- » Intégration de la thématique du genre au sein de cours, à différents moments de la formation (continuum pédagogique) ;
- » Développement d'outils spécifiques pour se préparer à la réalité de terrain (« Comment définir son projet artistique en tant que femme »...) ;
- » Adoption de codes de bonne conduite ;
- » Désignation de personnes de confiance (facilitation des dépôts de plainte...) ;
- » Formation des enseignants.

01.3 / ÉCRITURE INCLUSIVE

C'est pour son impact sur le changement de mentalité que certaines cellules Qualité d'établissements ont décidé d'adopter et de promouvoir l'écriture inclusive. Cela dit, il s'avère que, pour certains étudiants, notamment ceux souffrant de troubles de l'apprentissage, elle peut être plus exclusive qu'inclusive.

Ce constat permet de mettre en évidence l'intérêt de tenir compte, lorsque l'on lutte contre les inégalités, de la diversité des situations. En l'occurrence, la prise en compte du vécu des personnes en situation de handicap notamment, devrait être envisagée de manière croisée avec la problématique de l'égalité de genre.

01.4 / COMMISSION GENRE DE L'ARES (COGES)

Créée en 2020³, cette commission est chargée de traiter de la thématique du genre dans l'enseignement supérieur et de soutenir les établissements d'enseignement supérieur dans leur lutte contre les discriminations genrées.

Pour ce faire, un avis de l'ARES, paru le 25 mai 2021, propose notamment un cadre budgétaire pour l'élargissement des personnes de contact « genre » à l'enseignement supérieur non universitaire⁴. Ces personnes auront la mission de sensibiliser et d'informer sur l'égalité de genre, d'organiser une collecte de données ou encore d'aider à établir la politique institutionnelle en la matière.

D'autre part, la COGES a contribué, avec la Commission vie étudiante, démocratisation et affaires sociales (COVEDAS) de l'ARES, à un avis, également paru le 25 mai 2021, relatif à des mesures visant à lutter contre la violence et le harcèlement dans l'enseignement supérieur.

² Il s'agit d'un mouvement d'artistes œuvrant, depuis 2017, à l'abolition du harcèlement sexuel, du sexisme et de l'abus de pouvoir dans le secteur artistique belge. Pour plus d'informations, voir <https://www.engagementarts.be/fr/contact>.

³ La CoGES a été instituée par le décret-programme du 9 décembre 2020 qui l'a inscrite à l'article 40 du décret « Paysage » ; sa première réunion a eu lieu en mars 2021.

⁴ Les personnes de contact « genre » existent dans les universités depuis 2013.

01.5 / CONCLUSION

Si ce Quali' Talk n'a permis que d'effleurer un petit nombre d'aspects liés à la problématique du genre, il a néanmoins d'ores et déjà mis en évidence leur entrecroisement avec différentes dimensions de la Qualité de l'enseignement supérieur. Ceci souligne l'intérêt d'y revenir, tant par le biais de discussions au sein de la CoQER qu'entre la CoQER et d'autres commissions de l'ARES.

02. POUR ALLER PLUS LOIN

ARES, « Avis », <https://www.ares-ac.be/fr/a-propos/instances/conseil-d-administration/avis#2021> (consulté le 27 mai 2021).

Collin F., Deutscher P. (sous la dir. de), *Repenser le politique : l'apport du féminisme*, Campagne première, Paris, 2004.

Delphy C., *L'Ennemi principal*, tome 2 : *Penser le genre*, Syllepse, 2001.

Dorlin E., *Sexe, genre et sexualités : introduction à la théorie féministe*, PUF, Paris, 2008.

Drion C., Piroton G., *Genre, six niveaux pour comprendre et construire des stratégies*, Le Monde selon les femmes, Bruxelles, 2012,
https://portailqualite.acodev.be/fr/system/files/node/152/genre_6_niveaux_pour_comprendre_et_construire_des_strategies_lmslf_2012.pdf (consulté le 25 mai 2021).

Fédération Wallonie-Bruxelles, Plateforme « Égalité filles-garçons », <http://www.egalitefillesgarcons.cfwb.be/> (consulté le 25 mai 2021).

Gillian C., Hochschild A., Tronto J., *Contre l'indifférence des privilèges : à quoi sert le Care*, Payot, Paris, 2013.

Laugier S., « Care, environnement et éthique globale », in *Cahiers du Genre*, L'Harmattan, Paris, n° 59, 2015/2, pp. 127-152.

Puig de La Bellacasa M., *Les Savoirs situés de Sandra Harding et Donna Haraway : science et épistémologies féministes*, L'Harmattan, Paris, 2014.

Wuhl S., *L'Égalité, nouveaux débats : Rawls et Walzer, les principes face aux pratiques*, Presses universitaires de France, Paris, 2002.

UCLouvain, « Communication inclusive », <https://uclouvain.be/fr/decouvrir/egalite/ecriture-inclusive.html> (consulté le 27 mai 2021).

QUALI'TALKS

Démarche Qualité et
dynamique
participative sous le
prisme du Genre

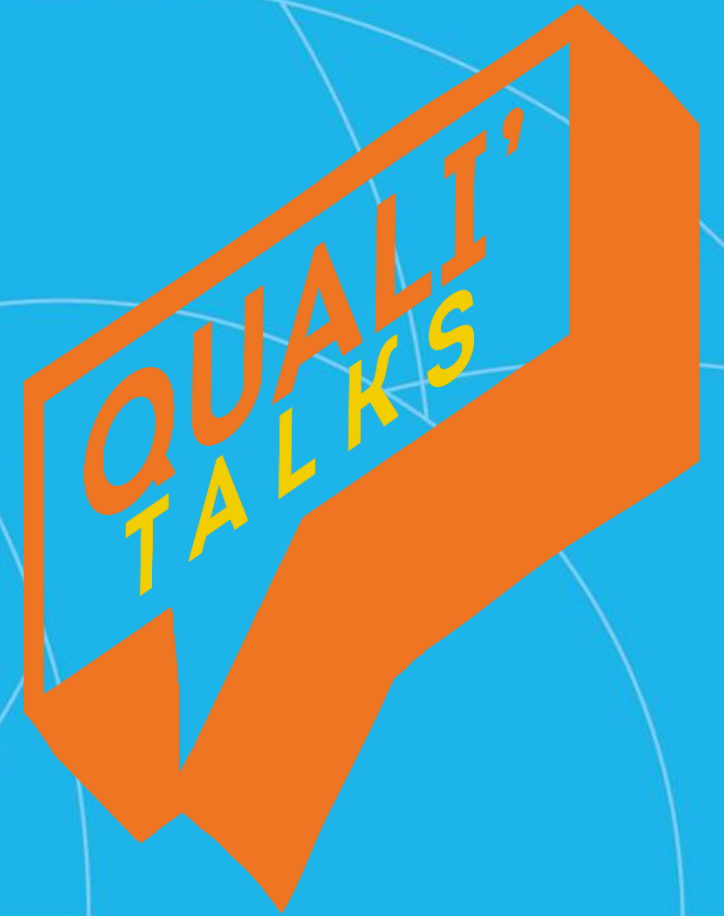


Selma BELLAL (CGEPS)
Pierre-Paul RENDERS (IAD)

QUALI'TALKS

Le principe des Quali'Talks est le suivant:

- Durée : 45 minutes (horaires : 11h ou 15h)
- Groupe : 10-15 participants
- Une thématique liée à la gestion de la qualité, déclinée en 2-3 questions
- 2 modérateurs (à savoir les personnes ayant proposé la thématique) dont un **gardien du temps**
- Ouvert aux membres de la CoQER et aux coordinateurs qualité





COMMENT CE QUALI'TALK VA-T-IL SE PASSER ?

1. REMARQUES PRÉLIMINAIRES

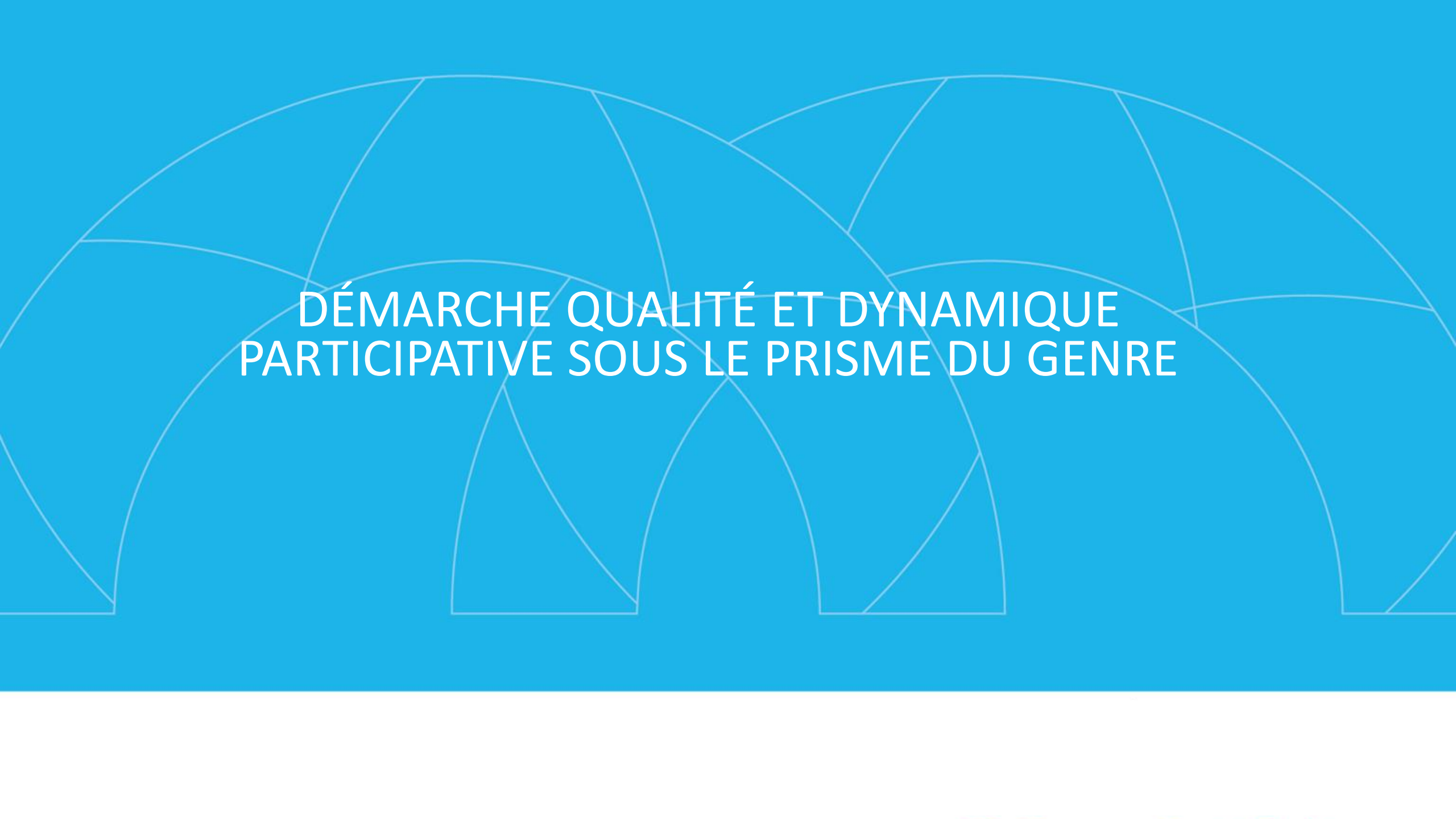
- ÉCHANGER, PARTAGER, METTRE EN COMMUN...
- PAS DE DISCOURS PRESCRIPTIF
- RAPPEL DES CONSIGNES DE VISIOCONFÉRENCE (MICRO NOTAMMENT, TOURS DE PAROLE)

2. RAPIDE TOUR DE TABLE POUR FAIRE CONNAISSANCE

3. UN CONSTAT ET QUELQUES QUESTIONS ... POUR INTRODUIRE LA THÉMATIQUE AVANT DE LANCER LA DISCUSSION

4. ÉCHANGES AUTOUR DE LA THÉMATIQUE





DÉMARCHE QUALITÉ ET DYNAMIQUE PARTICIPATIVE SOUS LE PRISME DU GENRE



QUELQUES QUESTIONS DE DÉPART

Prisme: « MATIÈRE TRANSPARENTE QUI A LA PROPRIÉTÉ DE DÉVIER ET DE DÉCOMPOSER LA LUMIÈRE »

- Réflexion recouvrant des **réalités diverses selon les acteurs** :
 - depuis les demandes de reconnaissances émanant des étudiant-e-s,
 - aux demandes relatives à la parité d'instances, au taux de nomination, aux transformations structurelles/culturelles de l'établissement, etc.
- Ce Quali'talk émane d'un souci d'accueillir la « vague sociétale » actuelle liée aux questions de genre et de droits, qui atteint nos établissements, à des degrés variés.
= volonté de favoriser le dialogue et la confiance, essentiels pour coconstruire la démarche Qualité.
- Vous proposer d'adresser la dynamique participative sous le prisme du genre, c'est donc **vous inviter à éclairer certains enjeux, de manière transparente**, à partir de la réalité vécue dans nos établissements.



QUELQUES QUESTIONS DE DÉPART

Quelques questions (interreliées), pour lancer les discussions:

- 1) Quels sont *les enjeux* portés par les étudiant-e-s/les personnels en la matière dans nos établissements ? Quelles sont les revendications relayées ? (Discriminations? Harcèlement? Parité? ...)
- 2) Comment *structurer des espaces* de problématisation, de réflexion, de *reconnaissance* (avec quelles ressources, internes et/ou externes ? avec quels acteurs ? avec quels médiateurs? avec quelles instances ?) ?
- 3) Comment faire *le lien entre les valeurs* (inhérentes à toute démarche Qualité), *les procédures* (chartes éthiques, formations,...) *et les prises en charge* (personnes de confiance, soutien, suivi des plaintes, ...) proposées ?

MERCI POUR VOTRE PARTICIPATION



Selma BELLAL (CGEPS)

Pierre-Paul RENDERS (IAD)