



# GENRE EN ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Modération : Jacques NEIRYNCK

Intervenant-es : Edithe ANTOINE, Eve GILMET,  
Anh Thy NGUYEN, Eden ROUVREAU, Hélène FUEGER

ARES / BRUXELLES

**LAURENT DESPY**  
Administrateur de l'ARES

**JACQUES NEIRYNCK**

Directeur des affaires académiques de l'ARES

**EDITHE ANTOINE**

Personne de contact genre (PCG)  
UCLouvain

# CoGES - Genre en enseignement supérieur

23.03.2022

## RETROACTES

- 13.12.2012      Le gouvernement de la FWB approuve l'octroi d'une 'Subvention Genre' permettant de financer une PCG au sein de chaque université
  
- 04.2013          Désignation des PCG et création du réseau

# RETROACTES

- 12.2013                      Finalisation du cahier des charges
  - Fournir un **rapport annuel** sur l'état de l'égalité de genre dans l'institution
  - Assurer la **mise en réseau** des personnes impliquées dans la question du genre
  - Assurer une **meilleure visibilité** à la question
  - Rédiger des **recommandations pour un plan** en vue d'accroître l'égalité de genre
  - Fournir un **rapport institutionnel et interinstitutionnel**

# RETROACTES

- Mars 2016 : décret fixe trois missions principales des PCG
  - Information
    - Rapport institutionnel (canevas commun – indicateurs - pratiques)
    - Rapport interinstitutionnel
  - Sensibilisation
  - Mise en réseau
    - interne
    - externe

## RETROACTES

- En 2016-2017 : 4 thématiques majeures identifiées par le réseau des PCG
  - la place des femmes dans la gouvernance institutionnelle
  - l'impact du genre sur le recrutement et les promotions
  - l'articulation entre vie professionnelle et vie privée
  - les actions visant à soutenir les carrières scientifiques des femmes
- 07.2018 : Pérénnisation du financement
- Octobre 2020 : la ministre de l'Enseignement supérieur sollicite un avis de l'ARES
- Décembre 2020 : instauration de la CoGES
- Avril 2021 : projet d'avis concernant l'élargissement des PCG à l'ESNU

## 13.12.2012 : Subvention Genre

- Sous l'impulsion et avec le support financier de la FWB
- Appellation
- Profil – à la discrétion des institutions
  - Etude de faisabilité relative à la création d'un master Genre (2011)  
à la demande de la ministre de l'Emploi et de l'Egalité des chances
- Missions

## Facteurs de succès

- Financement
- Rapport institutionnel (état des lieux)
- Indépendance des institutions
- Institutionnalisation
- Mise en réseau
- Avis Coges : missions, structure, budget,
  - modalités de désignation : compétences/intérêt

## AVIS DE LA COGES

- Missions
- Structure prenant en compte toutes les parties prenantes (institutions, responsables politiques, le CF&S, la CoGES, l'ARES)
- Budget
- Modalités de désignation
  - Profil : compétences/intérêt
  - Veiller à ce que les PCG
    - soient associées aux actions menées dans le cadre de la politique G
    - disposent du temps nécessaire pour accomplir ses missions
    - puissent se former
    - puissent s'appuyer sur les ressources de l'institution (accès aux données, communication, etc.)

**MERCI**

# EVE GILMET

Personne de terrain de  
l'enseignement supérieur non universitaire  
Réseau genre et ESNU

# **ANH THY NGUYEN**

Conseillère scientifique SHS – SynHERA

Coordinatrice du comité interinstitutionnel « genre » pour les  
19 hautes écoles de la FWB

Réseau genre et ESNU

**EDEN ROUVREAU**

Étudiant·e à l'ESA Saint-Luc Bruxelles  
Mandataire de la FEF et de la CoGES

# Sexe et genre

**Sexe biologique** → sexe avec lequel on naît

**Identité de genre** → cisgenre, transgenre,  
non-binaire...

**Expression de genre** → façon dont on se  
présente à autrui

# Témoignage

*« j'ai subi un viol par une personne de ma faculté. Elle n'est pas baptisé et ne vient (presque) pas aux activités organisées par notre cercle. Cependant je suis obligée de la croisée quasi quotidiennement, en cours, en auditoire, sur le campus,... Je le vois parler aux autres filles, je sais qu'il est dangereux et que je ne suis pas la seule victime (du tout...). Je me sens impuissante : Je le croise tout le temps, toujours avec des filles différentes, j'entends encore des « rumeurs » d'agressions de sa part, et personne ne bouge (moi la première...). Bref, si d'autres personnes vivent une situations similaire, ou savent comment dénoncer / vers qui se tourner au sein de la faculté ou de l'ULB, je prend tout les conseil ! »*

# Solutions demandées

- Une meilleure information sur les violences sexistes.
- Un réel cadre permettant aux victimes de se confier sans se sentir jugées ou dégradées
- Une cellule d'aide aux victimes de violences sexistes spécialisée et externe, une meilleure prise en charge des plaintes et un meilleur accompagnement des personnes dans leurs procédures.
- Dans le cadre de violences sexistes entre étudiant·es ou étudiant·es / professeur·euse qu'une plainte officielle puisse être déposée au sein de l'école et que celle-ci doit donner suite.

# Témoignage

*« Dans ma première université j'ai eu la chance de pouvoir me faire appeler par mon prénom. Mon deadname était confidentiel et restait au près de l'administration. C'est en arrivant en deuxième année en Belgique que je me suis retrouvé confronté à mon deadname que ce soit pas les professeurs, «prénom alias deadname» repetait-iel souvent ou encore par l'administration, sur mon adresse mail... jusqu'à ce que les élèves qui avaient touxtes accepté ma non binarité finissent par m'appeler par mon deadname en ne sachant plus comment m'appeler. deux ans plus tard j'ai enfin mes papier à l'état civil en ordre mais vous comprenez, changer une adresse mail en lien avec teams et une inscription est compliqué alors je me demande perpétuellement jusqu'à quand je vais devoir être confronté à un prénom qui n'est pas le mien? »*

X

# Solutions demandées

- -le respect et une protection de la vie privée des personnes trans au seins de l'établissement et de laisser chaque étudiant.es libre d'exprimer ou non sa transidentité.
- - Une reconnaissance de l'identité (ne pas attendre les démarches administratives et légales) officialisation d'utilisation d'un prénom d'usage.
- - une sensibilisation sur la transidentité et d'expliquer les risques encouru en cas de discrimination au prés des étudiant.es et enseignant.es.
- - La possibilité de changer son prénoms à tout moment dans l'année et sa photo.
- - qu'il y ai une personne de référence formé et clairement identifié et que derrière se trouve une cellule spécialisé, formé et déconstruite sur les questions de la transidentité.

# Solutions demandées

- Inviter l'étudiant·es à utiliser son prénom d'usage, une case peut être ajoutée sur le formulaire d'inscription afin que ceci soit fait de façon confidentielle pour que l'étudiant·e ne se retrouve pas à devoir justifier sa transidentité tout au long de ses études.
- Avoir des sanitaires non-genrés.
- Utilisation des civilités comme madame / monsieur ou simplement le nom et prénom.
- Supprimer la mention de sexe sur les cartes étudiantes ou ajouter un X, idem pour les inscriptions
- Que les critères d'évaluation sportives soient non discriminants. Que le barème soit fait selon la taille, le poids, la force, ect... et non du sexe assigné à la naissance.
- Pouvoir demander un diplôme avec son nouveau prénom suite à un changement à l'état civil.
- Ne plus minimiser les discriminations liées au genre.

**HÉLÈNE FUEGER**

Déléguée à l'égalité

École Polytechnique Fédérale de Lausanne (EPFL)

# Egalité & Assurance qualité dans les Hautes écoles en Suisse

Helene Fueger

Midi de l'ARES  
Bruxelles, 24.03.2022

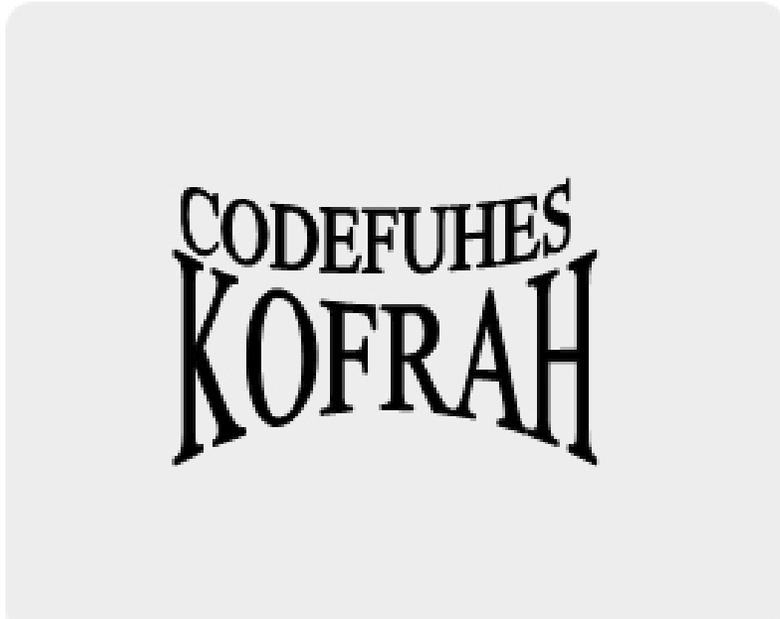
# 1981

## Article constitutionnel

"L'homme et la femme sont égaux en droit. La loi pourvoit à l'égalité de droit et de fait, en particulier dans les domaines de la famille, de la formation et du travail. L'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale."



# 14 juin 1991 Grève des femmes



# 1991

## Conférence des Déléguées à l'égalité dans les Universités en Suisse

... aujourd'hui

IDEAS - Inclusion, Diversity and  
Equality Association of Swiss  
Universities

bologna  
process

# Nouvelle gestion publique

# Loi sur l'aide aux universités de 1999

- **Objectifs particuliers de la Confédération (Art. 2)**

La Confédération encourage des mesures propres à:

(...)

b. réaliser l'égalité entre femmes et hommes à tous les échelons universitaires;

(...)

d. faciliter l'assurance qualité

- **Aides financières (Art.7)**

a. subventions de base;

b. contributions aux investissements;

c. contributions supplémentaires liées à des projets.

# Programme fédéral égalité des chances dans les universités



- Objectif
- Augmentation du taux de professeures de 7% (1998) à 14% en 2006
- 3<sup>ème</sup> programme : 2008 à 2011/12
  - 25% professeures en 2012

Helene Fueger

# Programme fédéral égalité des chances dans les universités



Programmes 2000-03; 04-07; 08-11/12  
16 millions CHF / programme de 4 ans

Helene Fueger

- Module 1 : Incitations au recrutement de professeures
- Module 2 : Mentoring/ Promotion de la relève
- Module 3 : Garde d'enfants / Soutien aux carrières duales
- Contributions de base et variables
- Coordination, évaluation

# Programme fédéral égalité des chances dans les universités

16 millions CHF / programme de 4 ans

- **Module 1 : Incitations au recrutement de professeures**
- Module 2 : Mentoring/ Promotion de la relève
- Module 3 : Garde d'enfants / Soutien aux carrières duales
- Contributions de base et variables
- Coordination, évaluation

RECRUTER  
sans discriminer



Conseils destinés aux personnes impliquées dans les procédures d'engagement du corps professoral

# Programme fédéral égalité des chances dans les universités

16 millions CHF / programme de 4 ans

- Module 1 : Incitations au recrutement de professeures
- **Module 2 : Mentoring/ Promotion de la relève**
- Module 3 : Garde d'enfants / Soutien aux carrières duales
- Contributions de base et variables
- Coordination, évaluation

■ Midi de l'ARES, Bruxelles, 25 mars 2022

Le mentorat - Soutien efficace

Le Réseau romand de mentoring pour femmes accompagne depuis de nombreuses années des jeunes chercheuses dans leurs carrières académiques.

→ En savoir plus

REGARD

Un programme coordonné par l'Université de Fribourg

Témoignages

Découvrez REGARD à travers des participant.e.s

Pour un enseignement supérieur sensible au genre

Accueil / Cours / Pour un enseignement supérieur sensible au genre

Pour un enseignement supérieur sensible au genre  
Geschlechtergerechte Hochschullehre

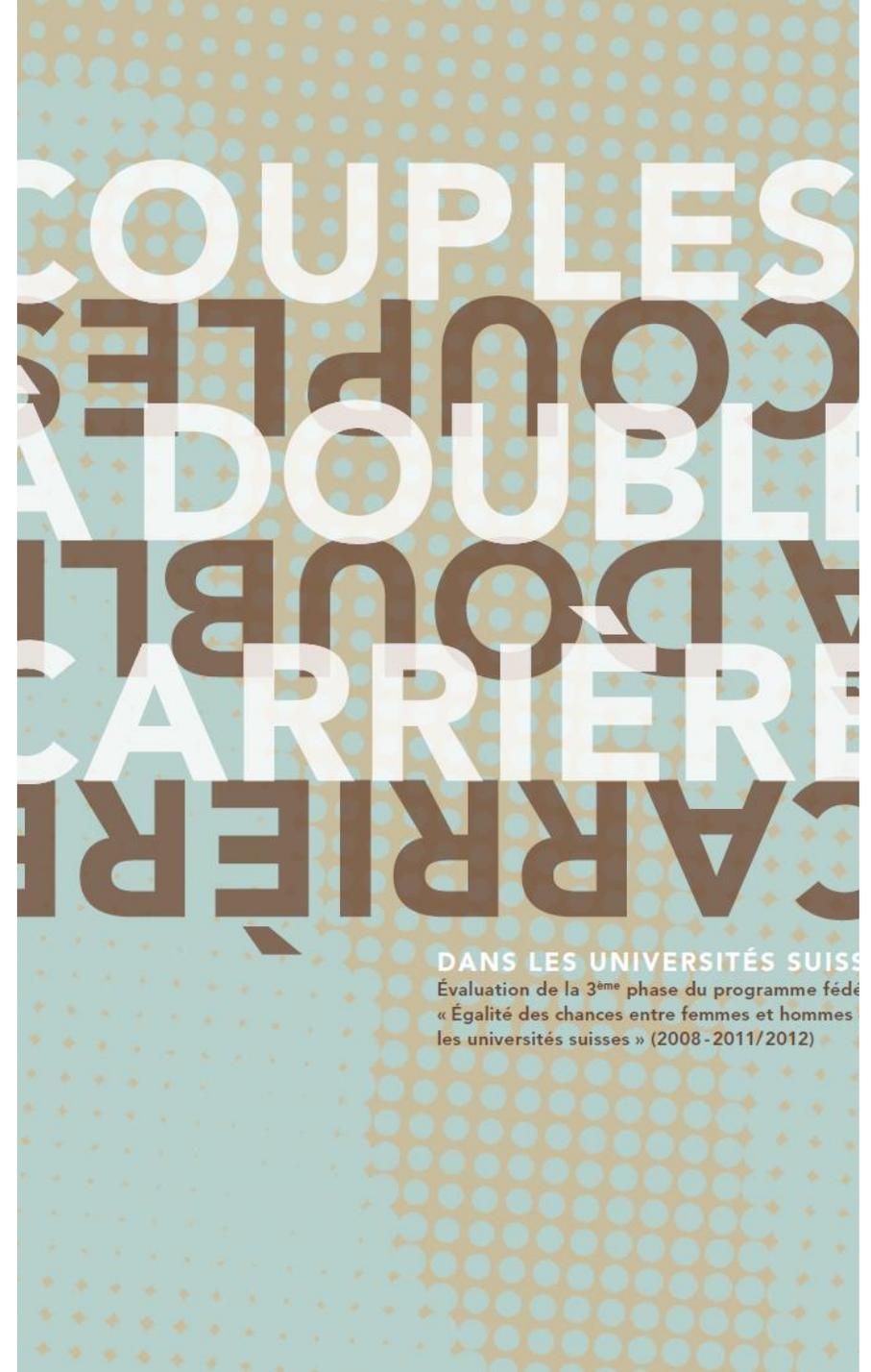
Menu

- Accueil
  - Introduction
  - Utilisation
  - Conception
- Auto-évaluation enseignement
  - Approche implicite
  - Approche explicite
- Auto-évaluation filières d'études
  - Approche intégrée
- Glossaire
- Bibliographie
- Impressum

# Programme fédéral égalité des chances dans les universités

16 millions CHF / programme de 4 ans

- Module 1 : Incitations au recrutement de professeures
- Module 2 : Mentoring/ Promotion de la relève
- **Module 3 : Garde d'enfants / Soutien aux carrières duales**
- Contributions de base et variables
- Coordination, évaluation



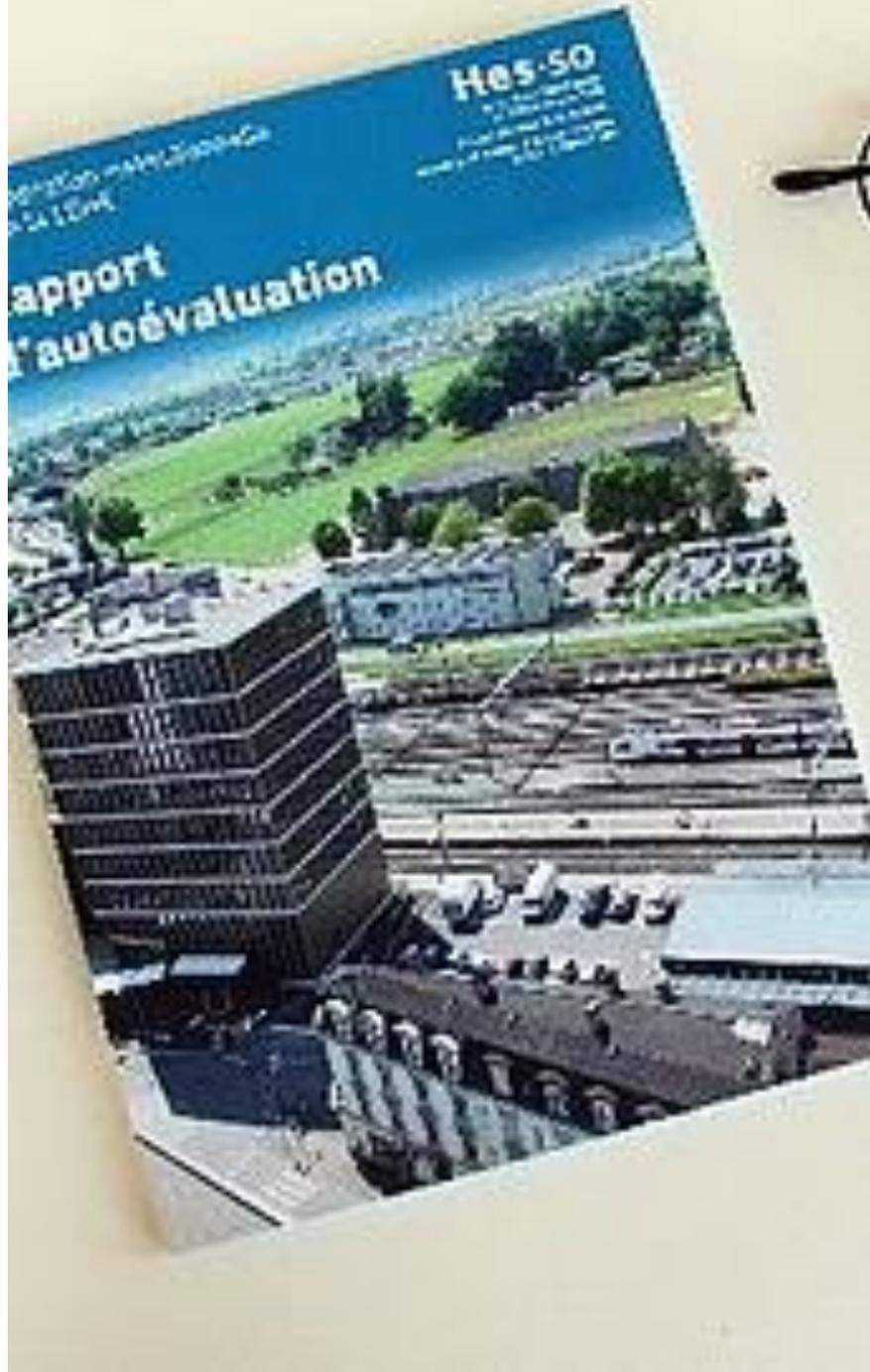
# Directives pour l'assurance qualité, 2006

- Base légale : Loi sur l'aide aux universités
- Audit qualité, tous les 4 ans.
- Art. 3 Exigences minimales
  - al 4 : L'enseignement, les filières d'études et les curriculums, les procédures d'évaluation des prestations des étudiants, les résultats obtenus dans les domaines de l'enseignement, de la recherche et des services, ainsi que les ressources, **l'égalité de traitement entre les sexes** et l'infrastructure d'enseignement **sont évalués périodiquement de façon interne**. Si nécessaire, une évaluation externe est conduite.

# «Égalité des chances», 2013-16

- Objectifs
  - Institutionnalisation de l'égalité des chances
  - Progrès de l'égalité des genres
    - 25% de professeures
    - 40% de professeures assistantes.
- Changement d'approche
  - Soutien à des plans d'action institutionnels
  - Appel à soumission
  - Evaluation par expert·es externes
  - Co-financement à hauteur maximal de 50% et avec plafond financier connu





# Loi sur l'encouragement et la coordination des hautes écoles, 2015

- Une loi pour l'ensemble du paysage des hautes écoles suisses.
- Accréditation institutionnelle = précondition pour droit d'appellation & financement fédéral
- Promotion de l'égalité inscrite dans la loi aux chapitres de l'accréditation institutionnelle et des contributions liées à des projets.

# L'égalité dans l'assurance qualité selon la LEHE

- Standards de qualité s'appliquant à l'accréditation institutionnelle
  - 2.5 La haute école ou l'autre institution du domaine des hautes écoles promeut dans l'accomplissement de ses tâches, pour le personnel et les étudiants, l'égalité des chances et l'égalité dans les faits entre les hommes et les femmes. Le système d'assurance de la qualité permet de s'assurer qu'elle se fixe des objectifs en la matière et les met en œuvre.
- Guide explicatif
  - **Sont inclus, dans le concept d'« égalité des chances », (...) aussi les situations de handicap, l'intégration sociale et celle des minorités.** Ce concept (...) s'applique de façon transversale à tous les domaines d'activité de la haute école. Il est ancré au niveau de la gouvernance de l'institution et bénéficie de ressources appropriées (en ce qui concerne notamment le personnel, le mode de représentation dans diverses instances, les finances, etc.).

# «Egalité des chance et développement des hautes écoles», 2017-20

- Programme commun pour HEU, HES, HEP
- Financement fédéral, 12 millions CHF
  - Module A: Financement du plan d'action Diversité (8.5 millions)
  - Module B: Projets de coopération (2,5 millions)
  - Administration, études et événements nationaux (1 Mio)
- Objectifs
  - favoriser l'équilibre des genres à tous les niveaux de carrière
  - développer les compétences pour d'autres dimensions de l'égalité des chances et de la diversité dans les hautes écoles.

# Projets de coopération 2017-20

- En marche vers une culture et une politique de l'égalité. Guide et instrument d'évaluation à l'intention des HEP
- Développement et implémentation d'un 'Diversity & Inclusion Benchmarking'
- H.I.T. - High Potential University Leaders Identity & Skills Training Programme - Gender Sensitive Leaders in Academia
- Think Tank Gender und Diversity
- Haute école sans barrière
- Professionalisation du réseau 'Uniability'

# «Diversité, inclusion et égalité des chances dans le développement des hautes écoles» 2021-2024

- Objectif
  - Assurer un ancrage structurel dans les hautes écoles de toutes les dimensions de l'égalité des chances (équité) et de la diversité.
- 5 millions CHF
  - Financement de projets présentant un potentiel d'innovation et de réplication.
  - Forum pour faciliter l'échange et le partage des stratégies fructueuses
- Plan d'action égalité/diversité : precondition à la participation

# Stratégie genre du Conseil des EPF 2021-24

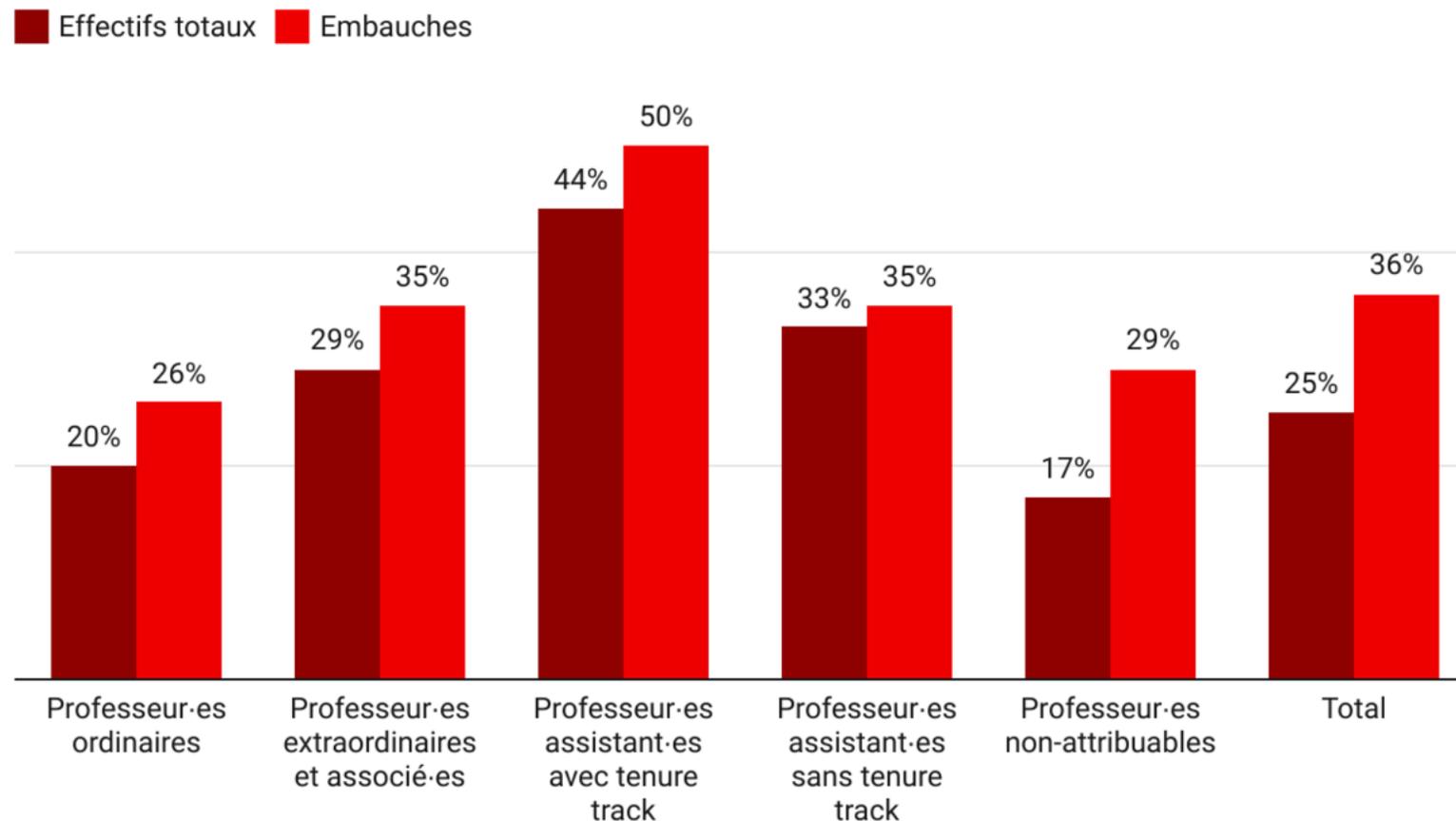
- Stratégie articulée autour de 5 thèmes
- Engagement à contribuer 0.5% des subventions fédérales aux mesures
- Objectifs
  - 35% des nouveaux recrutements professoraux
  - 35% d'étudiantes en 2024
  - 25% de femmes sur des postes de cadre

## Plan d'action égalité et diversité

2021-2024



## Proportion de professeures par catégorie de personnel (nombre de personnes)

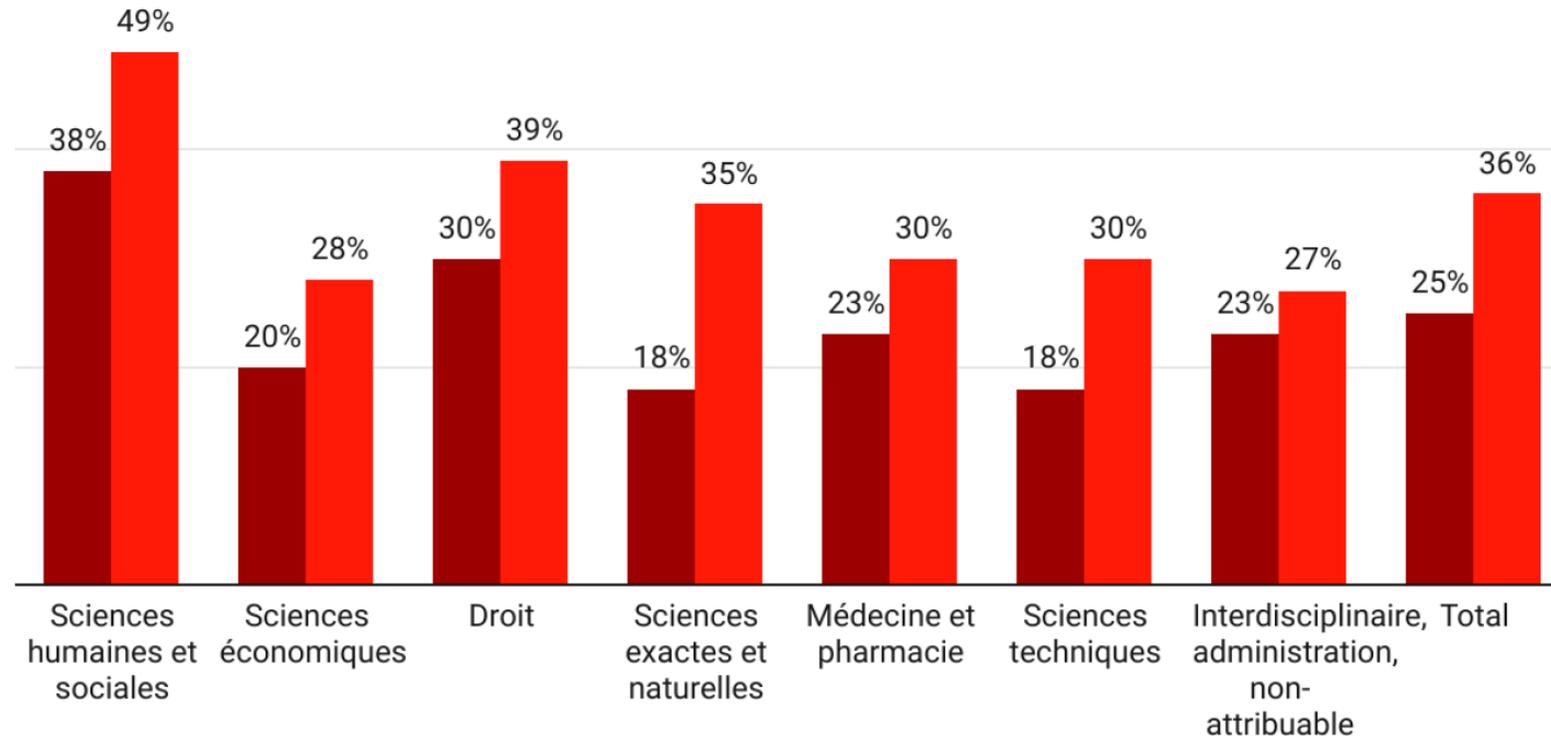


Les effectifs totaux se rapportent au 31.12.2020. Les embauches concernent les années 2018 à 2020 cumulées.

Source: Données Office fédéral de la statistique / Compilation et présentation swissuniversities • Created with Datawrapper

## Proportion de professeures par groupe de domaines (nombre de personnes)

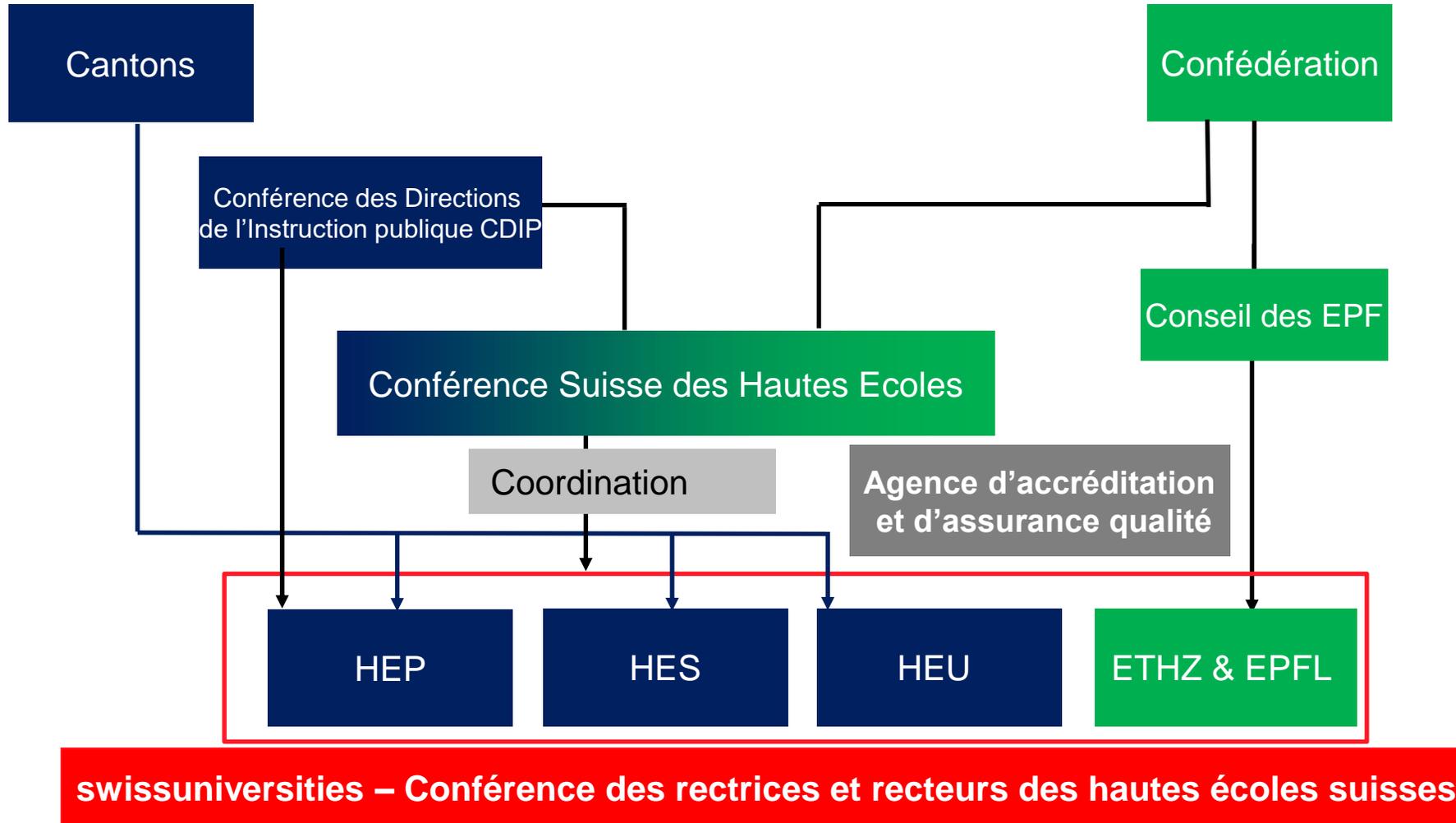
■ Effectifs totaux ■ Embauches





**Merci!**

- Swissuniversities > Egalité des chances
- Secrétariat d'Etat à la formation, la recherche et l'innovation (SEFRI)
- Stratégie genre du Conseil des EPFL
- Egalité à l'EPFL
- AAQ – Guidelines accréditation institutionnelle



**MERCI**  
Pour votre attention !

Des  
**QUESTIONS ?**

