



Politique des genres¹

Haute Ecole ICHEC – ECAM – ISFSC

Volet administratif et institutionnel

1. Vision/politique structurelle et approche intégrée de la dimension « genre » à tous les niveaux de l'institution

La Haute Ecole ICHEC-ECAM-ISFSC s'engage en faveur de la diversité, du pluralisme, de l'ouverture et de la tolérance vis-à-vis de tous les membres du personnel, des étudiants et de toute autre partie prenante de l'institution ainsi que dans ses missions d'enseignement et de recherche.

La Haute Ecole s'engage à assurer l'égalité des chances pour ces différents acteurs sans distinction de sexe, âge, religion, origine ethnique, orientation sexuelle ou idéologie.

En matière d'égalité des genres, notre Haute Ecole s'inscrit actuellement dans une politique de co-construction avec les différentes hautes écoles de la Fédération Wallonie-Bruxelles, de manière à disposer d'un outil de référence commun et pertinent pour tous. Grâce à ce cadre commun la Haute Ecole a établi les principes et dimensions d'une politique de genre et définit ainsi ses propres actions, dans les différents axes prévus par cette politique commune.

La Haute Ecole promeut l'intégration des problématiques du genre et de la diversité tant dans la recherche et l'enseignement que dans la gestion organisationnelle de l'institution.

Nous souhaitons que chacun, membres du personnel et étudiants, soit responsabilisé à la dimension du genre et que notre plan d'action devienne la préoccupation de tous au quotidien, en veillant à sa mise en œuvre et à son évaluation régulière.

¹ Inspirée du canevas produit par Synhéra.

2. Mise en place d'un plan d'actions structuré et transversal

A l'initiative du Collège de direction, la Haute École envisage d'instaurer une politique de diversité, soutenue par Actiris (organisme public régional bruxellois chargé de l'emploi). Un plan de diversité reconnu par Actiris est un outil flexible pour mettre en place des solutions structurelles et durables à partir d'un ou plusieurs groupes bénéficiaires de la politique bruxelloise de diversité (origine, âge, handicap, scolarité et genre).

3. Garantir une égalité de genre dans le recrutement

Notre attention à l'égalité des genres se traduit notamment dans notre politique de gestion des ressources humaines puisque nous veillons tant à un équilibre qu'à une ouverture par rapport aux différents genres.

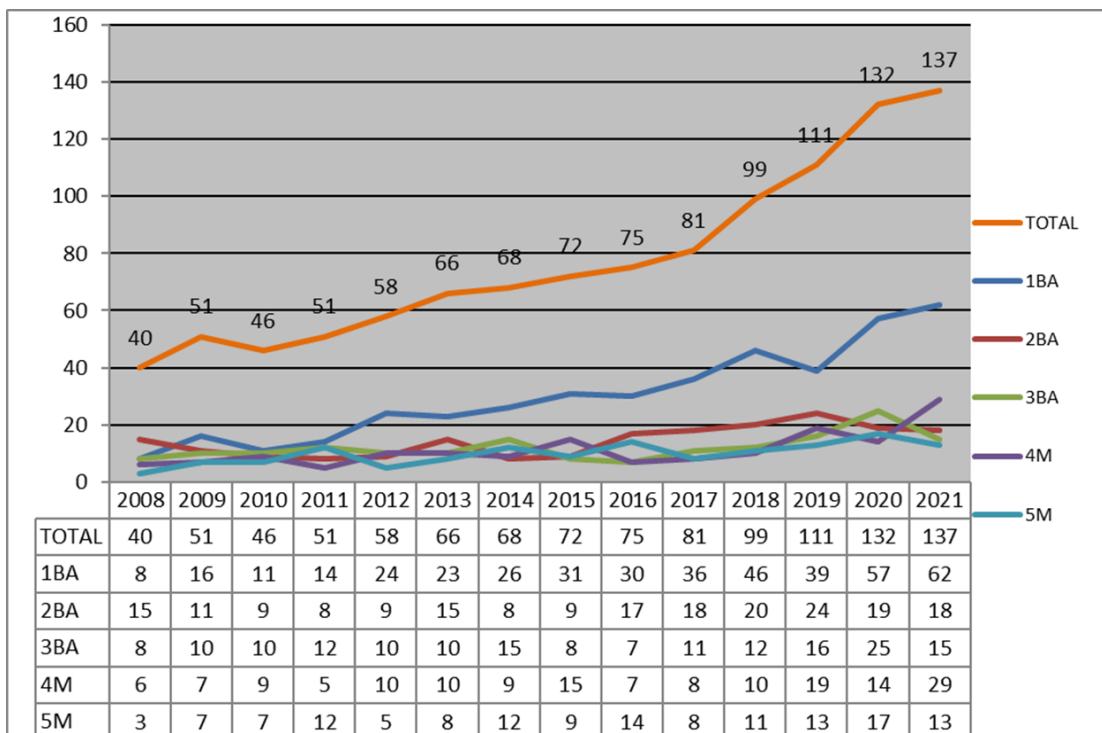
A la date du 30 juin 2022, la Haute Ecole compte 213 membres de personnel de genre féminin et 181 membres du personnel de genre masculin.

Fonctions du personnel HE	Nationalité		Age				handicap	Sexe	
	UE	HUE	- de 26	26-44	45-59	60 et plus		Hommes	Femmes
Personnel enseignant	296	6	4	142	117	41	1	155	149
Personnel administratif	67	1	3	29	31	5	0	18	50
Personnel technique	3	0	0	1	2	0	0	1	2
Personnel direction (Collège, COMEX)	21	0	0	6	12	1	0	7	12
Total	387	7	7	178	162	47	1	181	213

Les offres d'emploi et communication s'adressent formellement tant au genre féminin, que masculin mais également aux personnes qui n'appartiennent à aucun des deux genres et qui relèvent du genre « X »

4. Promouvoir et favoriser l'accès aux carrières (notamment scientifiques) des femmes (par exemple, au travers d'une communication inclusive, de la mise en place d'actions visant à déconstruire les stéréotypes de genre dans les choix de filières ou de carrières comme la promotion des études STEM auprès des femmes)

La sous-représentation des femmes dans certaines filières, notamment techniques et scientifiques est un phénomène propre à l'ensemble des pays de l'OCDE. Au sein de notre institution, cela se marque plus particulièrement dans les formations conduisant au grade de Master en Sciences de l'Ingénieur Industriel. Dans ces sections, les actions de promotion ont conduit à un accroissement sensible du nombre de femmes.



Néanmoins, il reste une marge de progression puisqu'il constituait en 2021 un peu plus de 11% de la population totale.

Une des priorités est donc de lutter contre les stéréotypes du genre. Parmi les nombreuses études publiées à ce jour, nous privilégions deux pistes en particulier :

- Mettre en avant la dimension du travail collectif et la valeur sociétale des métiers d'Ingénieure. La création du Master Business Analyst ou plus récemment l'orientation Ingénierie de la santé va dans ce sens.
- Actions visant à favoriser la visibilité de modèles professionnels ou de carrières emblématiques mettant en exergue des parcours professionnels féminins.

Les campagnes de communications tentent de véhiculer une image moins genrée des formations et des métiers. ([lien facebook](#))

5. Garantir l'équilibre vie professionnelle et vie privée

L'institution est sensible à la conciliation « vie privée, vie professionnelle » et veille à adopter une organisation du travail qui permet, autant que possible, aux membres du personnel, de trouver un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée.

Compte-tenu de la nature des prestations du personnel enseignant, celui-ci est à même de réaliser une partie de ses prestations à son domicile et d'organiser son travail en tenant compte également de contraintes privées, pour autant que cela soit compatible avec les responsabilités qui lui sont confiées.

Le personnel administratif bénéficie de l'opportunité du télétravail structurel depuis janvier 2022, pour des tâches compatibles avec cette modalité d'organisation du travail. Une flexibilité est également mise en place via le télétravail occasionnel.

Les horaires de prestations tiennent compte également de balises qui garantissent une amplitude de travail favorisant un équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Une certaine souplesse est également de mise par rapport à ces horaires de prestations, pour autant que le contexte et la nature du travail le permette : certains horaires sont adaptés ponctuellement et une concertation est automatiquement mise en place pour l'établissement des « horaires-cadres » du personnel administratif et technique.

Le régime des congés est particulièrement favorable à l'équilibre vie privée – vie professionnelle ; d'une part, il est harmonisé partiellement avec certaines périodes de congés scolaires de l'enseignement fondamental et secondaire et d'autre part, il comporte un certain nombre de congés à la carte, qui offrent l'opportunité d'une meilleure conciliation vie privée – vie professionnelle.

6. Parité dans la gouvernance et instances décisionnelles (CA, collège de direction, etc.) ainsi que tous les postes à responsabilité

Dans la mesure du possible, la Haute Ecole a comme objectif de remédier à la sous-représentation masculine ou féminine dans les organes de décision.

A ce jour :

- Pour son Conseil d'Administration, la Haute Ecole compte 13 femmes et 14 hommes auxquels s'ajoutent 5 membres de l'Assemblée Générale (1 femme et 4 hommes).
- Pour son Collège de Direction, la Haute Ecole compte 4 femmes et 3 hommes.

Les fonctions électives (directions) sont accessibles tant aux hommes, qu'aux femmes et aux personnes non-binaires.

7. Identification de la personne responsable de la politique « genre » de l'établissement identifiée

Le directeur-président/la directrice-présidente de la Haute Ecole est responsable de la politique « genre » et de sa mise en œuvre.

8. Identification de la personne de contact « genre »/ du service « inclusion » (permettant de signaler des cas d'harcèlement, de violence, ou toute forme de discriminations)

Les personnes de confiance de l'établissement sont identifiées auprès des membres du personnel comme personne de contact « genre ».

La direction du département est identifiée auprès des étudiants comme personne de contact « genre ».

Toute personne peut également se référer au service juridique pour toute question liée aux procédures légales.

9. Service d'accueil, d'accompagnement et de prise en charge en cas de signalement de violences/discriminations rapportées

Les membres du personnel sont orientés vers le Service Interne ou Externe de Prévention et de Protection au travail ou tout autre service externe spécialisé.

Le service social, dans sa mission d'accueil et d'accompagnement est sensibilisé, formé et attentif aux signalements de violences et discriminations rapportées par les étudiants. Il agit de manière autonome à l'établissement, seul ou en faisant appel au service de santé référent ou à des partenaires extérieurs.

Les membres des Conseil Des Etudiants seront sensibilisés en ces matières, de manière à intégrer les réflexes de prévention et de médiation prônées par la Haute École.

10. Actions de prévention et de sensibilisation aux violences et discriminations (quelles qu'elles soient), tant à destination des membres du personnel que du corps étudiant

Les valves à l'intention des membres du personnel et des étudiants incluent des messages de prévention sur le genre, l'inclusion et les discriminations ainsi que sur les structures existantes pour l'aide et le soutien en ces matières.

Pour les membres du personnel, de telles actions sont intégrées au plan pluriannuel du Service Interne de Prévention et de Protection au Travail (Service interne de prévention et de protection au travail). Il s'agit d'une obligation légale pour tout employeur en Belgique.

Volet enseignement

11. Offre de formation à destination du corps étudiant (tronc commun, cours à options)

Lors de la conception des programmes et du matériel pédagogique, les coordinateurs de cursus ou de programmes ainsi que les conseils académiques veillent à la prise en compte du genre et de la diversité, particulièrement dans les cours qui s'y prêtent comme, par exemple, les cours de philosophie, psychologie, communication, éthique, sociologie ou management organisationnel et humain.

12. Offre de formation continue à destination du corps enseignant et à destination des professionnels

La formation continue inscrit son offre sur base de demandes du personnel et l'institution est ouverte à toute demande relative à la dimension genre.

13. Offre de soutien pour permettre au corps enseignant de proposer des contenus et supports pédagogiques dépourvus de quelconque biais relatif à toute forme de discrimination - Groupes de travail thématiques/espaces de discussion permettant un échange de bonnes pratiques

Les cellules d'appui pédagogique ainsi que les conseils académiques et de cursus veillent à ce que les contenus, supports de cours et les différentes communications vers les étudiants soient dépourvus de discriminations liées au genre.

Ils assurent également une veille sur les règles de bonnes pratiques pédagogiques en y incluant les règles garantissant la diversité et l'égalité des genres.

Les enseignants ont l'occasion d'échanger les bonnes pratiques en lien avec la problématique du genre et de la diversité lors de journées pédagogiques ou de midis de la pédagogie.

Volet recherche

14. Activités scientifiques en lien avec le genre (projets de recherche, publications, journées d'étude, webinaires, conférences-débats)

Le département ISFSC (Travail social et communication) développe un programme de recherches en lien avec le genre. Parmi les travaux récents, menés, publiés ou ayant donné lieu à des activités de formation ou de communication scientifique :

Danièle PETO, Possible modernité ? Frottements entre inscriptions identitaires et formation au travail social à Bruxelles, Iris-d, 2018

<https://iris-d.be/wp-content/uploads/2022/02/Possible-modernite.pdf>

Delphine BAULOYE, Le vécu de la mixité de sexe vécu par les jeunes Schaerbeekoïses, Iris-d, 2019

<https://iris-d.be/wp-content/uploads/2022/02/Amitie-fg-Bauloye.pdf>

15. Sensibilisation/formation quant à la prise en considération de la dimension genre en recherche - Groupes de travail thématiques/espaces de discussion permettant un échange de bonnes pratiques

Appréhender et intégrer la dimension « genre » dans les projets de recherche est également une préoccupation prioritaire. Des actions sont menées par ailleurs en ce sens.

Deux demi-journées de sensibilisation du personnel à la dimension du genre ainsi que sa place dans la recherche ont été organisées au département ECAM, durant l'année académique 2021-2022.

La journée annuelle de la recherche organisée au département ICHEC ainsi que la participation des chercheurs et enseignants à la journée des chercheurs organisée par Synhera sont autant d'occasions d'échanges de bonnes pratiques.

La présence de deux membres du personnel de la HE au groupe thématique « genre » organisé par Synhera favorise la sensibilisation et la prise en compte de cette dimension dans l'élaboration des projets de recherche.

Volet communication

16. Communication Externe : communiquer de façon inclusive – Communication Interne : informer l'institution (à tous les niveaux) de la politique et du plan d'égalité de genre au sein de la HE

La Haute École vient d'adopter un guide de *bonnes pratiques de féminisation et de rédaction inclusive*.

Ce document rappelle les obligations légales, dresse la liste des métiers, fonctions, grades ou titres tels qu'ils sont féminisés, et donne des conseils de rédaction inclusive. Les communications interne et externe sont en cours d'adaptation ; les prochains mois seront consacrés à la mise à jour des sites internet de la Haute École et des départements ainsi qu'aux communications officielles sur les réseaux sociaux.

Le présent document est diffusé auprès du personnel et des étudiants et fait l'objet d'une communication tant sur le site de la Haute Ecole que sur ceux des départements.

Volet (auto-)évaluation et reporting

17. Prise en considération de la dimension « genre » dans les évaluations

La dimension genre est prise en considération dans les évaluations de qualité externe (AEQES, CTI ou AACSB) ; différents indicateurs sont examinés par ces agences et la Haute Ecole répond aux critères d'exigences. Le cas échéant, elle veille également à suivre les recommandations émises lors des audits.

18. Collecte de données chiffrées « sexe/genre » concernant les membres du personnel et le corps étudiant sur la base d'une série d'indicateurs - Production et publication de rapports annuels de suivi

Des données sont recueillies par les différents services administratifs, dans le cadre de l'engagement de membres du personnel ou de l'inscription des étudiants. Ces données

permettent d'actualiser l'état lieu dans la dimension « genre » au sein de l'institution. Notons d'ailleurs les données chiffrées rapportées au point 3 du présent document, relatives aux membres du personnel.

Il est prévu d'insérer dans le rapport annuel d'activités des indicateurs chiffrés relatifs à la politique genre et d'inclusion.

PROJET