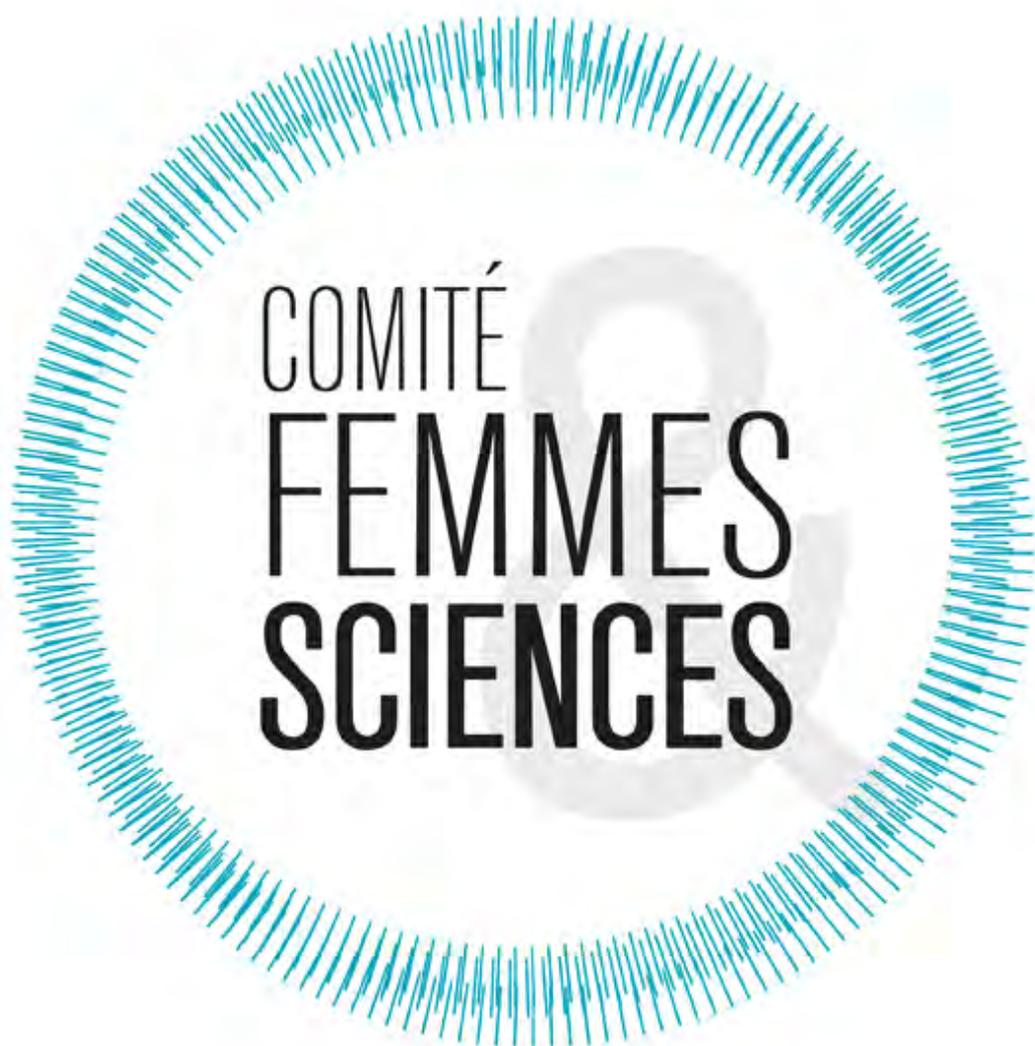




COMITÉ FEMMES ET SCIENCES

RAPPORT D'ACTIVITÉS

2016-2018



SOMMAIRE

LE MOT DU PRÉSIDENT	3
01. LE CADRE LÉGAL	4
01.1 / Décret du 10 mars 2016 instituant le Comité Femmes et Sciences	4
01.2 / Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 4 mai 2016 portant désignation des membres du Comité Femmes et Sciences.....	5
02. PROGRAMME DE TRAVAIL	6
02.1 / Axes de travail	6
02.2 / Actions du Comité.....	8
02. 2.1 / Journée du 11 février (1 ^{ère} édition)	8
02. 2.2 / Enquête sur l'intégration d'une analyse de sexe / genre dans la recherche	11
02. 2.3 / Workshop sur le mentoring	13
02. 2.4 / Avis sur l'avant-projet de décret définissant la formation initiale des enseignants ...	13
03. DECISIONS DU COMITE	13
03.1 / Réunion du 17 mai 2016.....	14
03.2 / Réunion du 3 octobre 2016.....	14
03.3 / Réunion du 28 novembre 2016.....	14
03.4 / Réunion du 15 février 2017.....	15
03.5 / Réunion du 28 avril 2017	15
03.6 / Réunion du 12 juillet 2017	16
03.7 / Réunion du 26 septembre 2017.....	17
03.8 / Réunion du 8 janvier 2018	18
03.9 / Réunion du 20 février 2018.....	19
ANNEXES.....	20

LE MOT DU PRÉSIDENT

EGALITE FEMME-HOMME DANS LES CARRIERES SCIENTIFIQUES ET ACADEMIQUES

L'accès et la promotion des femmes dans le monde scientifique et la profession académique participent à la fois d'une valeur sociale en favorisant l'égalité entre les sexes, mais aussi d'un souci d'efficacité en donnant la possibilité à toutes et à tous d'épanouir leurs « talents » pour renforcer le potentiel de progrès scientifique et de développement d'une société. Les sciences sociales ont attiré l'attention sur l'importance des cadres de socialisation et les rapports sociaux de sexe dans la différenciation sexuelle et la hiérarchisation sociale. Comme la neurobiologie le souligne aujourd'hui, il n'y a aucune raison de distinguer des capacités cognitives selon le sexe biologique. Il s'agit de se dégager de la référence à un ordre naturel pour pouvoir analyser les différences de « succès » entre les hommes et les femmes en tant que phénomène social et culturel, c'est-à-dire dont les causes relèvent des contextes historiques, de processus sociologiques, de cadres juridiques et d'effets psychosociaux liés à un système de différenciation du masculin et du féminin et d'assignation de rôles prioritaires aux hommes et aux femmes. Si on peut constater une progression des femmes dans l'ensemble des professions dites supérieures, l'égalité est loin d'être atteinte dans nos universités.

Fruit d'un long processus, un Comité Femmes et Sciences a été institué par décret en 2016 afin de construire une réponse structurée de façon interinstitutionnelle aux inégalités sexuées objectivement documentées. Les deux premières années de lancement du Comité ont été très intenses car il s'est agi à la fois de créer un mode de fonctionnement effectif entre les partenaires, de produire les outils d'administration et de définir des axes de travail pluriannuels pour aboutir à des réalisations concrètes (cf. infra). Les résultats ont été plus que concluants grâce, il faut le souligner, à l'engagement et à l'enthousiasme de l'ensemble des personnes impliquées. Alors que les différentes appartenances institutionnelles, la pluralité des statuts des membres, la variété des disciplines scientifiques en présence, la composition sexuellement mixte du Comité auraient pu paralyser la dynamique instituante, cette diversité fut au contraire une force motrice. Un idéal commun, un respect réciproque, une confiance partagée et une intelligence collective ont ainsi concouru à relever le challenge de l'inscription du Comité dans le paysage de la recherche scientifique et de l'enseignement universitaire. Il ne fait nul doute qu'il continuera à lutter contre les discriminations attachées au sexe et, plus largement, au genre jusqu'au moment où celles-ci seront l'expression d'un passé révolu.

Bernard FUSULIER

Président du Comité Femmes et Sciences 2016 - 2018



01. LE CADRE LÉGAL

01.1 / DÉCRET DU 10 MARS 2016 INSTITUANT LE COMITÉ FEMMES ET SCIENCES

Le 10 mars 2016, le Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles a adopté le décret instituant le Comité Femmes et Sciences, lui donnant ainsi un cadre légal. Entré en vigueur le 1er avril 2016, son secrétariat est assuré par l'ARES qui l'accueille.

Le Comité a choisi en son sein une présidence (Bernard Fusulier, UCLouvain) et une vice-présidence (Barbara Brunisso, Cabinet Simonis) dont les mandats se termineront au 30 mars 2018. Un règlement d'ordre intérieur a été adopté par ses membres le 3 octobre 2016 (voir annexe 1).

L'objectif général assigné au Comité par le décret est de promouvoir et d'améliorer la participation équilibrée des femmes et des hommes aux carrières scientifiques et académiques.

Les missions du Comité sont quant à elles de :

- » formuler des avis et des recommandations (d'initiative ou à la demande) ;
- » assurer l'échange d'informations et la diffusion de bonnes pratiques entre universités, le F.R.S.-FNRS, l'administration et les ministres compétents ;
- » faciliter la mise en œuvre des recommandations contenues dans la Charte européenne du chercheur et le Code de conduite en matière d'égalité femmes – hommes ;
- » participer à la définition des prises de positions de la CfB au sein du Groupe d'Helsinki.

01.2 / ARRÊTÉ DU GOUVERNEMENT DE LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE
DU 4 MAI 2016 PORTANT DÉSIGNATION DES MEMBRES DU
COMITÉ FEMMES ET SCIENCES

Les membres du Comité sont désigné-es par arrêtés du gouvernement (AGCF du 4 mai 2016, AGCF du 12 octobre 2016, AGCF du 13 décembre 2017).

En 2016-2018, sous la présidence de B. Fusulier, les membres désigné-es en vertu de l'article 6 du décret du 10 mars 2016 sont :

UCLouvain	ULiège
Florence Degavre Bernard Fusulier	Angélique Léonard Aurore Richel
ULB	UMons
Cécile Van de Leemput remplacée par Laurent Licata (12/10/2016) Ilan Tojerow remplacé par Valérie Piette (12/10/2016)	Martine Dumont remplacée par Amandine Nachtergael (13/12/2017) Dimitri Cauchie
UNamur	USL-B
Claire Lobet-Maris remplacée par Vincent Englebert (13/12/2017) Laurence Hennuy	Catherine Delforge Charlotte Pézeril
F.R.S.-FNRS	ARES
Freia Van Hee remplacée par Julie Amerlynck (12/10/2016) Joël Groeneveld	Isabelle Fery Kevin Guillaume
Cabinet du Ministre en charge de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique	Cabinet de la Ministre en charge de des Droits des femmes et de l'Egalité des chances
Jean-Christophe Leloup	Barbara Brunisso
FWB – Recherche Scientifique	FWB- Egalité des chance
Chantal Kaufmann Benjamin Monnoye	Alexandra Adriaenssens Audrey Heine
Membres observateurs (Personnes de contact genre des universités et du F.R.S.- FNRS)	
Edithe Antoine (UCLouvain) Annie Cornet (ULiège) Monique Tavernier (ULB)	Catherine Gravet (UMons) Nathalie Grandjean (UNamur) Marie-Eve Carrette-Bouchat (USL-B) Raphaël Beck (F.R.S.-FNRS)

02. PROGRAMME DE TRAVAIL

02.1 / AXES DE TRAVAIL

Les axes de travail décrits ci-dessous sont établis en vertu de l'article 4 du décret qui mentionne que le Comité a pour mission de « (...) formuler des avis et des recommandations sur toutes questions afférentes à l'égalité des femmes et des hommes dans la domaine scientifique et académique (...) ».

Compte tenu de ses objectifs et missions, la nature des travaux du Comité relève en grande partie de la réflexion, de discussions, d'échanges de pratiques et d'expériences menés en amont de ces avis et recommandations.

Pour mener à bien les actions contenues dans les axes de travail décrits ci-dessous, le Comité s'appuie notamment sur sa collaboration étroite avec le réseau des « personnes de contact genre » des universités qui participent d'ailleurs à ses réunions et à ses travaux.

Les axes décrits ci-dessous sont indicatifs et ne comportent pas de hiérarchie en termes de priorités.

AXE DE TRAVAIL 1 : CRITÈRES DE RÉGULATION DE LA RECHERCHE ET DES CARRIÈRES

- » Mener une réflexion sur les impacts négatifs des modes de régulation actuels de la recherche en matière d'égalité femmes-hommes dans les carrières scientifique et académique, en ce compris leur critériologie et leur mode de fonctionnement.
- » Promouvoir l'intégration d'une dimension genre dans les projets de recherche.
- » Soutenir l'introduction d'un critère d'égalité femmes - hommes dans la clef de répartition des crédits de recherche octroyés aux différentes universités, comme cela est déjà le cas en Flandres.
- » Examiner les conditions d'une mobilité et d'une inscription internationale non discriminantes dans l'engagement et la poursuite d'une carrière scientifique/académique. Le Comité s'interrogera aussi sur les alternatives à la mobilité internationale à travers la reconnaissance des expériences dans des institutions scientifiques nationales.

AXE DE TRAVAIL 2 : CONCILIATION DES VIES PRIVÉE ET PROFESSIONNELLE

- » Diagnostiquer les dispositifs et mesures mis en place dans les universités en faveur d'une meilleure articulation des vies professionnelles et privées (familiales et parentales en particulier) tout au long de la carrière (congrés circonstanciels, crèches, télétravail, etc.) en veillant à ce qu'au nom de la conciliation on ne renforce les inégalités entre les femmes et les hommes.

- » Réfléchir aux conditions du déroulement de la carrière dans une optique parcours de vie dans la mesure où les enjeux de la conciliation peuvent varier dans le temps.

AXE DE TRAVAIL 3 : SITUATION PROFESSIONNELLE DES CHERCHEUR·E·S

- » Contribuer à la création d'un observatoire des carrières scientifiques et académiques intégrant une approche genre qui intègre de façon systématique des statistiques sexuées.
- » En lien avec cet observatoire, analyser la manière dont les chercheur·e·s irriguent le tissu socio-économique et dont s'opère l'insertion des doctorant·e·s dans le marché de l'emploi en posant la question des différences de genre.
- » Rassembler et partager des bonnes pratiques en matière de sélection et de promotion non-discriminantes ainsi que de mentoring.
- » Être attentifs aux questions de sexisme, de harcèlement, de burn-out et de bien-être au travail en ciblant prioritairement les femmes.

AXE DE TRAVAIL 4 : GENRE ET POLITIQUES D'ENSEIGNEMENT ET DE FORMATION

- » Contribuer à l'intégration de la dimension du genre dans les politiques d'enseignement supérieur, conformément au décret sur l'intégration de la dimension du genre dans l'ensemble des politiques de la Communauté française du 7 janvier 2016.
- » Informer sur les opportunités de formations des membres du Comité et du réseau des personnes de contact genre ; le secrétariat du Comité peut servir de ressources.
- » Poursuivre un objectif d'équilibre dans la composition des commissions scientifiques et des conseils académiques afin de promouvoir la diversité de cette représentation.
- » Soutenir l'offre d'un master de spécialisation interuniversitaire en genre dès l'année académique 2017-2018.
- » Rassembler des bonnes pratiques en la matière et les partager entre différentes universités.

AXE DE TRAVAIL 5 : RECONNAISSANCE DES FEMMES DANS LA RECHERCHE ET LES RÉSULTATS DE RECHERCHE PORTANT SUR LE GENRE

- » Veiller à ce que l'égalité entre les femmes et les hommes soit mieux respectée dans l'attribution des prix académiques. Pour alimenter sa réflexion, le Comité pourrait comptabiliser le nombre de femmes ayant remporté les principaux prix, analyser les critères d'attribution et formuler, sur cette base, des recommandations en faveur d'une attribution moins genrée de ces prix.
- » Réfléchir à l'opportunité d'instaurer un Prix récompensant le travail exemplaire d'une chercheuse et soutenir sa diffusion médiatique.
- » Valoriser les résultats de recherche contribuant à une meilleure connaissance de la problématique du genre.



02.2 / ACTIONS DU COMITÉ

02.2.1 / JOURNÉE DU 11 FÉVRIER (1^{ÈRE} ÉDITION)

À l'occasion de la Journée internationale des femmes et des filles de science, initiée par l'UNESCO et ONU-Femme en 2015, le Comité Femmes et Sciences a décidé d'organiser annuellement un événement.

Le 8 février 2018, le Comité a organisé une journée rencontre « Carrière des jeunes chercheuses : quelles solutions ont-elle trouvées pour contourner les obstacles ? » lors de laquelle des chercheuses en début de carrière ont témoigné de leur engagement dans une carrière scientifique et/ou académique. Elles ont raconté les difficultés rencontrées et les solutions trouvées pour les surmonter. Elles ont débattu également des mesures à mettre en place pour les accompagner et les encourager tout au long de leur carrière académique. Cette journée a privilégié la parole des femmes, mais elle a concerné tout autant les hommes, chercheurs et académiques. Elle a contribué à une réflexion du monde de la recherche sur lui-même.

LE PROGRAMME DE LA JOURNÉE ÉTAIT :

- » Ouverture et présentation de la rencontre par Pr Bernard Fusulier, Président du Comité Femmes et Sciences.
- » « Panorama statistique de la situation des chercheuses F.R.S.-FNRS » par Dre Ire Véronique Halloin, Secrétaire générale du F.R.S.-FNRS
- » « Le mentorat, l'une des solutions possibles à l'accompagnement des chercheuses ? » par Tania Van Loon, Legal & Financial NCP Brussels (Horizon 2020) & Présidente de BeWiSe
- » **Atelier 1** : « Comment aider les jeunes chercheuses à persévérer dans une carrière faite d'incertitude et de précarité ? »

PRÉSIDENT DE SÉANCE : Dr Dimitri Cauchie, UMONS, Chef de travaux

RAPPORTRICE : Mme Marie-Eve Carrette Bouchat, USL-B, Personne de contact genre

INTERVENANTE 1 : Mme Claire Lafon, USL-B, CReSPo, Chercheuse - doctorante

INTERVENANTE 2 : Dre Stéphanie Gerin, ULiège, Post-doctorante

INTERVENANTE 3 : Pre Anne-Sophie Libert, UNamur, Chargée de cours

La difficulté d'obtenir un poste permanent dans la recherche académique confronte les chercheuses à une situation de précarité et renforce leur sentiment d'incertitude face à leurs perspectives de carrière. Nombreux et nombreuses sont les chercheur·e·s qui cumulent des contrats temporaires de recherche avant de postuler à un poste permanent sans avoir la moindre garantie de l'obtenir.

L'objectif de cet atelier sera de recueillir les témoignages de jeunes chercheuses ayant été confrontées à une situation de précarité et de comprendre comment elles ont réussi à gérer l'incertitude de l'évolution de leur carrière et les difficultés afférentes.

» **Atelier 2** : « L'inscription internationale de la carrière de chercheuse est-elle compatible avec une vie familiale ? »

PRÉSIDENTE DE SÉANCE : Pre Charlotte Pezeril, USL-B

RAPPORTRICE : Pre Tania Van Hemelryck, UCL

INTERVENANTE 1 : Mme Fanny Hontoir, UNamur, Doctorante

INTERVENANTE 2 : Dre Amandine Nachtergaele, UMONS, Première assistante

INTERVENANTE 3 : Pre Asuncion Fresnoza-Flot, ULB, Chercheure qualifiée F.R.S.-FNRS

Afin de pouvoir accéder à un poste fixe dans la recherche académique, une voire plusieurs expériences dans une université ou dans un centre de recherche à l'étranger sont fortement recommandées. Cette exigence de mobilité internationale est difficilement compatible avec une vie privée et familiale qui ne s'accommode pas toujours avec des séjours à l'étranger de longue durée.

Cet atelier présentera des témoignages de chercheuses ayant effectué des séjours de recherche à l'étranger au cours de leur carrière, des actions qui pourraient être mises en place pour accompagner et soutenir les jeunes chercheuses en situation de mobilité scientifique internationale ou encore des solutions alternatives aux séjours scientifiques à l'étranger.

» **Atelier 3** : « Comment concilier maternité et carrière dans la recherche académique ? »

PRÉSIDENTE DE SÉANCE : Mme Edithe Antoine, UCL

RAPPORTRICE : Pre Claire Lobet-Maris, UNamur

INTERVENANTE 1 : Ire Alexandra Baroni, UMONS, Doctorante, Aspirante F.R.S.-FNRS

INTERVENANTE 2 : Dre Anita Cebolla Alvarez, ULB, Post-doctorante

INTERVENANTE 3 : Pre Anne-Catherine Heuskin, UNamur, Chargée de cours

La carrière des chercheur·e·s présente différentes caractéristiques : longueur de la formation initiale et de la période d'insécurité professionnelle, très forte concurrence et obtention tardive d'un poste définitif (souvent entre 35 et 40 ans), engagement « moral » dans le travail s'accompagnant de longues heures de travail, importante mobilité géographique, métier multitâches de nature très variée avec peu de soutien administratif, etc.

Dans ce contexte exigeant et compétitif, quels reconnaissance et soutiens les mondes académique et de la recherche accordent-ils au projet de fonder une famille ? La maternité est souvent décrite comme un frein voire un obstacle à la carrière des femmes.

À travers le témoignage de chercheuses menant de front maternité et carrière, il s'agira de se pencher sur les solutions qu'elles ont trouvées pour surmonter leurs difficultés et de réfléchir à des mesures qui pourraient favoriser l'équilibre et la conciliation entre la vie familiale et professionnelle des jeunes chercheuses (ce qui concerne d'ailleurs aussi de plus en plus les hommes).

» **Atelier 4** : « Comment les jeunes chercheuses peuvent-elles tirer profit des réseaux ? »

PRÉSIDENTE DE SÉANCE : Pre Sarah Garré, ULiège, Chargée de cours

RAPPORTRICE : Dre Cynthia Marchal, UMONS, Conseillère Scientifique et Valorisatrice, Chargée de cours

INTERVENANTE 1 : Mme Charlène Meyers, UMONS, Assistante

INTERVENANTE 2 : Dre Anna Safuta, UCL / Sophia, Réseau belge des études de genre, Chargée d'études

INTERVENANTE 3 : Pre Liesbet Geris, ULiège, Professeure

L'élaboration d'un réseau est primordiale. Le réseau permet aux jeunes chercheuses d'accroître la visibilité de leurs travaux de recherche dans une institution différente de celle où elles ont réalisé leur doctorat, de bénéficier d'expertises complémentaires lors de la réalisation de leurs travaux de recherche et de recevoir le soutien de leurs mentors ou pair·e·s via des lettres de recommandation lorsqu'elles candidatent à des postes. D'autres types de réseaux peuvent également favoriser l'avancement de leur carrière à l'exemple de réseaux d'anciens doctorant·e·s ou de chercheur·e·s au sein des universités, de programmes de mentorat ou de réseaux spécialisés dans le domaine de la valorisation et du transfert de connaissances. Cet atelier permettra à des jeunes chercheuses d'évoquer les difficultés auxquelles elles ont été confrontées lors de la création de leur réseau, de discuter de leur impact sur l'évolution de leur carrière et de réfléchir à la mise en place de réseaux qui pourraient les soutenir/accompagner dans leur carrière.

» **Atelier 5** : « En quoi les relations quotidiennes de travail peuvent-elles influencer sur la carrière des jeunes chercheuses ? »

PRÉSIDENTE DE SÉANCE : Mme Monique Tavernier, ULB, Secrétaire de l'Université

RAPPORTRICE : Pre Caroline Closon, ULB, Professeure

INTERVENANTE 1 : Pre Caroline Vincke, UCL, Professeure

INTERVENANTE 2 : Dre Claire Gavray, ULiège, Chargée de cours adjointe

INTERVENANTE 3 : Pre Mariane Frenay, UCL, Professeure, Dr Nicolas Van Der Linden, ULB, Chargé de cours et Mr Robin Wollast, UCL, Chercheur et ULB, Doctorant

Le soutien et l'accompagnement du promoteur ou de la promotrice, des autorités académiques, des collègues et pair·e·s vis-à-vis des choix de carrière que les chercheuses

opèrent, qu'elles s'orientent vers une carrière universitaire ou en dehors du milieu académique, sont primordiaux.

Mais les rapports de genre imprègnent les relations de travail et les pratiques ; sont-ils des épreuves pour les femmes de science ? Font-elles l'objet de stéréotypes, de comportements sexistes ou d'harcèlement sexuel? À travers le témoignage de chercheuses confirmées et de résultats de recherche, cet atelier nous permettra de mesurer en quoi les relations de travail au quotidien peuvent influencer sur la carrière scientifique.

Il nous incitera également à réfléchir à des solutions qui améliorent les relations quotidiennes des jeunes chercheuses avec leurs collègues et pair·e·s, qu'elles soient doctorantes, post-doctorantes et jeunes permanentes. Une attention particulière pourra être portée sur la relation doctorante/ promoteur·trice de thèse.

» **Atelier 6** : « Quelle autre vie que la carrière académique, après le doctorat ? »

PRÉSIDENTE DE SÉANCE : Mme Murielle Guillaume, UNamur, Service du Recteur

RAPPORTRICE : Pre Angélique Léonard, ULiège, Professeure

INTERVENANT 1 : Mr Nathan Gurnet, UCL, Doctorant

INTERVENANTE 2 : Mme Marie-Ange Angladon, UNamur, Doctorante

INTERVENANTE 3 : Dre Laurence Theunis, Responsable de projets, asbl Objectif Recherche

La recherche académique ne constitue plus le débouché unique du doctorat. À l'issue de leur thèse, certaines chercheuses ne souhaitent pas poursuivre une carrière académique et se dirigent vers d'autres secteurs professionnels.

Cet atelier présentera des résultats de recherche et des exemples d'actions d'accompagnement professionnel axées sur le développement des compétences transversales dont ont bénéficié les doctor·e·s dans le but de favoriser leur insertion professionnelle en dehors de l'université et de faciliter leur mobilité professionnelle hors-académique.

» Restitution des débats des ateliers et présentation des solutions par les rapportrices.

02. 2.2 / ENQUÊTE SUR L'INTÉGRATION D'UNE ANALYSE DE SEXE / GENRE DANS LA RECHERCHE

Début 2018, le Comité a réalisé une enquête sur l'intégration d'une analyse de sexe / genre dans la recherche. L'objectif cette enquête était (1) d'évaluer la prise en compte du critère de genre/diversité dans l'octroi des financements de recherche par différents types d'organismes et (2) de sensibiliser ceux-ci à cette prise en compte.

Outre les demandes d'informations générales relatives à l'institution, l'enquête portait sur les questions suivantes :

- » La stratégie institutionnelle visant l'intégration d'une analyse de sexe/genre en recherche (Votre institution mène-t-elle des actions spécifiques en matière d'intégration d'analyse de sexe ou de genre dans les projets de recherche ? etc.)
- » Le financement de la recherche visant l'intégration d'une analyse de sexe/genre (Votre institution octroie-t-elle un financement spécifiques en matière d'intégration d'analyse de sexe ou de genre dans les projets de recherche ? etc.)
- » L'information et formation en matière d'intégration d'une analyse de sexe/genre en recherche (Votre institution offre-t-elle des informations ou des formations en matière d'intégration d'analyse de sexe ou de genre dans les projets de recherche ? etc.)

Les organismes interrogés par courrier le 10 janvier 2018 sont :

- » les 6 universités
- » le F.R.S.-FNRS
- » WBI
- » le SPW – département des programmes de recherche
- » le SPP Politique scientifique
- » les six pôles de compétitivité
- » la Belgian American Education Foundation
- » la Fulbright Commission
- » la Fondation Francqui
- » la Fondation Roi Baudoin

Onze institutions (sur vingt-deux) ont répondu à l'enquête.

Certains organismes ne s'estiment pas concernés par le questionnaire.

La majorité des autres organismes reconnaissent ne pas avoir de stratégie institutionnelle intégrant une analyse de genre / sexe en recherche ni de financement visant l'intégration d'une analyse sexe / genre et ne dispose pas d'information / de formation, et n'en prévoit pas dans un futur proche.

L'enquête a permis de mettre en avant différents freins à l'intégration de cette analyse genre / sexe : Méconnaissance de la problématique, manque de transparence, résistance au changement, manque de moyens humains et financiers, surcroît de travail pour intégrer cette dimension genre, nombre insuffisant de femmes aux postes stratégiques, absence de sanction dans le dispositif légal.

Elle a également mis en avant différentes pistes de réflexion comme la possibilité de se doter d'une structure de recherche en études de genre, de modifier les clés de répartition des budgets de recherche, la création d'un vice-rectorat à l'égalité des chances, l'importance de la communication ou encore la pertinence des indicateurs genrés dans les carrières scientifiques

L'enquête a finalement révélé un intérêt de la part des différents organismes pour obtenir des informations complémentaires, voire des formations afin de pouvoir mettre en place une réelle stratégie institutionnelle intégrant une analyse de genre / sexe en recherche.

En suivi de cette enquête, le Comité se propose dès lors de réaliser une demi-journée de formation sur cette thématique (voir Rapport 2018-2020 du Comité). Le public cible serait essentiellement les administrations qui aident le chercheur-e-s à remplir les demandes de financement (universités, F.R.S.-FNRS, direction générale opérationnelle de l'économie, de l'emploi & de la recherche, NCP Wallonie ou Bruxelles...) et pas directement les chercheur-e-s. Puisque les universités sont en attente d'information, les intervenant-e-s pour cette journée ne peuvent être choisi-e-s en leur sein. Le Comité contactera la Commission européenne (Recherche et Innovation).

02. 2.3 / WORKSHOP SUR LE MENTORING

Dans le cadre des travaux du groupe axe 3 (situation professionnelles des chercheur-e-s), un workshop sur le mentoring a été organisé le 31 mai 2017. Sous le titre de « Le mentoring dans le monde académique: conceptualisation et conception d'un prototype », Hélène Adam (Sciences de l'éducation, UCL) et Caroline Vincke (Sciences forestières, UCL), qui ont toutes deux collaboré au projet GARCIA, ainsi que Valérie De Cock (Sciences psychologiques et de l'Éducation, l'ULB), qui a réalisé un état des lieux des programmes de mentorat dans les universités flamandes, ont présenté le type de publics ciblés par ces programmes de mentorat, leurs objectifs et leur organisation effective.

02. 2.4 / AVIS SUR L'AVANT-PROJET DE DÉCRET DÉFINISSANT LA FORMATION INITIALE DES ENSEIGNANTS

Le groupe de travail axe 4 (genre et politiques d'enseignement et de formation) a rédigé un avis sur l'avant-projet de décret définissant la formation initiale des enseignants, avis qui a été adressé au Ministre de l'Enseignement supérieur. Cet avis comporte une série de propositions sur les articles 15, 37 et 48. Il insiste également pour que les problématiques liées au genre soient transformées en compétences transversales faisant partie intégrante de la formation initiale des enseignants (voir annexe 2).

03. DECISIONS DU COMITE

Le Comité Femmes et Sciences se réunit plusieurs fois par an lors de « plénières ».

En 2016-2018, sous la présidence de Bernard Fusulier, le Comité a organisé neuf plénières :

- » 17 mai 2016
- » 3 octobre 2016
- » 28 novembre 2016
- » 15 février 2017
- » 28 avril 2017
- » 12 juillet 2017
- » 26 septembre 2017
- » 8 janvier 2018

» 20 février 2018

A l'issue de chacune de ces réunions (à l'exception de la première réunion), un compte-rendu des décisions du Comité est rendu public. L'ensemble de ces décisions sont reprises in extenso ci-dessous.

03.1 / RÉUNION DU 17 MAI 2016

La première réunion du Comité s'est déroulée à l'ARES le 17 mai 2016. Elle a été principalement axée sur la mise en place du Comité au sein de l'ARES, la désignation de la présidence et de la vice-présidence, la présentation de l'intranet du Comité et de la page du site de l'ARES propre au Comité. Un nom de domaine (femmes-sciences.be) a été déposé et un article dédié à la présentation du Comité publié sur le site de l'ARES.

03.2 / RÉUNION DU 3 OCTOBRE 2016

Lors de cette réunion du 3 octobre, les membres du Comité ont adopté leur règlement d'ordre intérieur, comme l'exige le décret du 24 mars 2016 instituant le Comité femmes et Sciences (article 7).

Ce règlement rappelle l'objectif et les missions du Comité, le mode de désignation de la présidence, de la vice-présidence et du secrétariat dont il précise le rôle. Il définit également le mode de fonctionnement des groupes de travail spécialisés dont la création éventuelle est prévue par le décret, ainsi que l'organisation des réunions et les règles de prise des décisions.

Comme le prévoit le décret, ce ROI sera communiqué aux ministres compétents à savoir, le Ministre de l'Enseignement supérieur et la Ministre des Droits des femmes et de l'Egalité des chances.

03.3 / RÉUNION DU 28 NOVEMBRE 2016

Lors de cette réunion du 28 novembre, les membres du Comité ont rédigé leur programme de travail pluriannuel, pour les années académiques 2016-2017 et 2017-2018.

Ce programme de travail comportera 5 axes :

- 01.** Critères de régulation de la recherche et des carrières
- 02.** Conciliation des vies privée et professionnelle
- 03.** Situation professionnelle des chercheur-e-s
- 04.** Genre et politiques d'enseignement et de formation
- 05.** Reconnaissance des femmes dans la recherche et les résultats de la recherche portant sur le genre

Lorsque le programme sera validé, des priorités pour 2017 et les moyens de les opérationnaliser seront définis.

Par ailleurs, le Comité a discuté de la prise en compte du genre dans la réforme de la formation initiale des enseignants. Il a reçu Nadine Plateau, présidente de la commission « enseignement » du Conseil des femmes de Belgique, et Pascale Génot, responsable, au sein du cabinet du ministre de l'enseignement supérieur, des travaux liés à cette réforme. Les discussions ont porté sur l'intégration du genre dans le futur décret et dans la formation-même des enseignants. Le Comité pourrait émettre un avis sur l'avant-projet de décret lorsqu'il sera discuté, au début de l'année 2017.

03.4 / RÉUNION DU 15 FÉVRIER 2017

Lors de cette réunion du 15 février 2017, les membres du Comité Femmes et Sciences ont adopté leur programme de travail pluriannuel, pour les années académiques 2016-2017 et 2017-2018.

Ce programme de travail comporte cinq axes :

- » Critères de régulation de la recherche et des carrières
- » Conciliation des vies privée et professionnelle
- » Situation professionnelle des chercheur.e.s
- » Genre et politiques d'enseignement et de formation
- » Reconnaissance des femmes dans la recherche et des résultats de la recherche portant sur le genre

Ce programme de travail étant validé, les membres du Comité ont discuté de sa mise en oeuvre opérationnelle. Ainsi des groupes de travail ont été créés correspondant chacun à un des cinq axes mentionnés ci-dessus.

Ces groupes se réuniront dans les prochaines semaines afin de choisir une action prioritaire qui devrait déboucher, d'ici la fin de l'année, sur un "délivrable" par axe. Des expert.e.s pourront rejoindre ces travaux pour y contribuer sur des questions pointues et de manière occasionnelle.

03.5 / RÉUNION DU 28 AVRIL 2017

La réunion du Comité Femmes et Sciences du 28 avril 2017 a été essentiellement consacrée à discuter des thématiques liées aux axes du programme de travail pluriannuel du Comité, ainsi que d'outils de communication (logo et newsletter).

Les thématiques de travail

Les membres ont débattu des résultats de leurs travaux de ces dernières semaines sur quatre des cinq thématiques du programme de travail.

- » Thématique liée à l'axe 1. Critères de régulation de la recherche et des carrières.

Les travaux sur cette thématique concernent dans l'immédiat deux actions :

- » dresser un panorama de la prise en compte de la dimension du genre / sexe dans les projets de recherche en Fédération Wallonie-Bruxelles (universités et bailleurs de fonds). Il s'agira d'interroger les principaux bailleurs de fonds sur l'intégration du genre /sexe dans les projets de recherche à tous les stades (de la sélection à l'évaluation, en passant par le financement),
- » mener une réflexion sur la possibilité d'introduire un critère d'égalité femmes - hommes dans la clef de répartition du financement des actions de recherche concertée (ARC) octroyé aux différentes universités.

- » Thématique liée à l'axe 2. Conciliation des vies privées et professionnelles.

Le travail est actuellement focalisé sur l'étude, dans chaque université et pour chaque type de personnel universitaire, des congés circonstanciels (maternité, naissance, adoption, écartement prophylactique pré et post natal), de la manière dont la législation est mise en œuvre, des éventuels freins et de l'information sur ces congés au personnel, et cela, avec l'objectif d'établir un tableau des « bonnes pratiques ».

- » Thématique liée à l'axe 3. Situation professionnelle des chercheur-e-s.

La question du "mentoring" sous ses différents aspects sera étudiée lors d'un workshop organisé à l'ARES le 31 mai 2017 sous le titre "Le mentoring dans le monde académique: conceptualisation et conception d'un prototype", avec l'objectif de soutenir chaque institution dans sa réflexion et sa mise en œuvre d'une telle politique.

- » Thématique liée à l'axe 4. Genre et politiques d'enseignement et de formation.

Dans un premier temps, un avis sur l'intégration du genre / sexe dans l'avant-projet de décret relatif à la formation initiale des enseignants sera élaboré.

Les outils de communication : logo et newsletter

Le Comité Femmes et Sciences s'est doté d'un logo afin d'identifier visuellement ses documents. Il a également décidé de produire et de diffuser un "Comité Infos".

03.6 / RÉUNION DU 12 JUILLET 2017

Lors de la réunion du Comité Femmes et Sciences du 12 juillet, les membres ont surtout débattu de l'avancée des travaux des groupes créés afin de mettre en œuvre les objectifs du programme de travail du Comité. Ces objectifs sont déclinés en axes de travail qui correspondent chacun à un groupe.

Quelques avancées notables sont à épinglez dans les travaux de ces groupes, depuis quelques semaines.

Les membres du groupe axe 1 (critères de régulation de la recherche et des carrières) ont formulé la recommandation que soient explorées les possibilités et l'impact de l'introduction

d'un critère de genre / de sexe ou de diversité dans la clef de répartition du financement des actions de recherche concertée (ARC) octroyée aux universités de la FWB.

Le groupe de travail axe 2 (conciliation des vies professionnelles et privées) poursuit sa collecte d'informations sur les congés circonstanciels en vue de réaliser un état des lieux comparatif de la situation dans chaque université et d'examiner si des solutions communes aux institutions et des bonnes pratiques peuvent être dégagées.

Dans le cadre des travaux du groupe axe 3 (situation professionnelles des chercheur-e-s), un workshop sur le mentoring a été organisé le 31 mai. Sous le titre de "Le mentoring dans le monde académique: conceptualisation et conception d'un prototype", Hélène Adam (Sciences de l'éducation, UCL) et Caroline Vincke (Sciences forestières, UCL), qui ont toutes deux collaboré au projet GARCIA, ainsi que Valérie De Cock (Sciences psychologiques et de l'Éducation, l'ULB), qui a réalisé un état des lieux des programmes de mentorat dans les universités flamandes, ont présenté le type de publics ciblés par ces programmes de mentorat, leurs objectifs et leur organisation effective.

Le groupe de travail axe 4 (genre et politiques d'enseignement et de formation) a rédigé un avis sur l'avant-projet de décret définissant la formation initiale des enseignants, avis qui a été adressé au Ministre de l'Enseignement supérieur. Cet avis comporte une série de propositions sur les articles 15, 37 et 48. Il insiste également pour que les problématiques liées au genre soient transformées en compétences transversales faisant partie intégrante de la formation initiale des enseignants.

03.7 / RÉUNION DU 26 SEPTEMBRE 2017

Relevé des points de suivis du Comité Femmes et Sciences du 26.09.2017 :

1. Séminaire « santé, sexualité, genre » : une série de séminaires commencera le 24 octobre. Ils s'étaleront tout au long de l'année à l'USL-B.
2. La présentation de la mise en œuvre et de l'état d'avancement du décret relatif à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques de la Communauté française (D.07-01-2016 M.B. 12-02-2016) a été réalisée par Alexandra Andriaenssens, Directrice, Direction de l'Égalité des Chances du Ministère de la FWB. Cet exposé a permis aux membres du Comité de prendre connaissance des avancées en matière d'intégration du genre dans les politiques publiques.
3. Les 5 groupes de travail travaillant sur les différents axes : Critères de régulation de la recherche et des carrières, conciliation des vies privée et professionnelle, situation professionnelle des chercheur.e.s., genre et politiques d'enseignement et de formation et reconnaissance des femmes dans la recherche et les résultats de recherche portant sur le genre ont présenté leurs tâches et projets de calendrier pour l'année académique en cours.
4. Plateforme de connaissance et de formation UFGM (UNITED TO END FGM) : il est convenu que la DEC adresse aux membres du Comité, une note comportant une information complète et « prête-à-l'emploi » qui pourra être relayée via les réseaux internes des universités notamment aux écoles de santé publique.

5. Projet de Comité info : une réflexion doit encore être menée par les membres du Comité sur le public cible de cette lettre d'information ainsi que sur sa fréquence de diffusion.
6. Le Groupe d'Helsinki : une des 4 missions du Comité, est de participer à la définition des prises de positions de la délégation de la Communauté française auprès du groupe D'Helsinki qui s'appelle désormais ERAC Standing Working Group on Gender in Research and Innovation. Le représentant de la DGESVR fournira des informations de ce groupe deux fois par an après chacune de ses réunions.

03.8 / RÉUNION DU 8 JANVIER 2018

Lors de sa réunion plénière du 8 janvier, le Comité Femmes et Sciences a fait le bilan des groupes de travail qu'il a mis sur pied pour opérationnaliser son programme de travail 2016-2018.

Le groupe de travail (GT) axe 1. CRITÈRES DE RÉGULATION DE LA RECHERCHE ET DES CARRIÈRES a lancé, en janvier, une enquête-questionnaire auprès des organismes pourvoyeurs de fonds dédiés à la recherche en vue de réaliser une enquête sur l'intégration du genre /sexe dans la recherche en Fédération Wallonie-Bruxelles.

Le GT axe 2. CONCILIATION DES VIES PRIVÉE ET PROFESSIONNELLE poursuit ses travaux sur les congés circonstanciels, avec l'objectif de créer un outil prenant en compte tous les cas de figure et de recenser des bonnes pratiques à propos de cinq types de congés analysés (congés de maternité, de naissance, d'allaitement, d'adoption, prophylactique pré et post-natal).

Le GT axe 3. SITUATION PROFESSIONNELLE DES CHERCHEUR•E•S prépare une rencontre, qui se tiendra le 8 février 2018, dédiée à la carrière des jeunes chercheur.e.s sous le titre « CARRIÈRE DES JEUNES CHERCHEURES : QUELLES SOLUTIONS ONT ELLES TROUVÉES POUR CONTOURNER LES OBSTACLES ? ». La philosophie de la rencontre est de mettre en évidence des solutions positives et de montrer que les obstacles peuvent être surmontés.

Le GT axe 4. Axe 4. GENRE ET POLITIQUES D'ENSEIGNEMENT ET DE FORMATION, qui a notamment décidé de réaliser un cadastre des formations liées au genre, a décidé de collaborer avec deux organismes qui y travaillent déjà, soit Sophia et l'Université des femmes.

Le GT axe 5. RECONNAISSANCE DES FEMMES DANS LA RECHERCHE ET LES RÉSULTATS DE RECHERCHE PORTANT SUR LE GENRE débutera ses travaux au début du mois de février 2018 sur la base d'un état des lieux portant notamment sur le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'attribution des prix académiques ainsi que sur la contribution des femmes aux sciences et leur présence dans les médias.

03.9 / RÉUNION DU 20 FÉVRIER 2018

Lors de la réunion du 20 février 2018, madame Kathleen Vercauteren est venue présenter l'« Action plan » du « VLIR Werkgroep High Level Task Force Gender ». À cette occasion, les membres du Comité Femmes et Sciences ont pu constater et échanger sur les démarches réalisées en Communauté néerlandophone afin de tendre vers une meilleure représentativité des femmes dans les carrières académiques.

Les différents groupes de travail (GT) ont été féconds tant au niveau de leurs réalisations que de leurs projets à venir. Ainsi,

Le GT axe 1. CRITÈRES DE RÉGULATION DE LA RECHERCHE ET DES CARRIÈRES va organiser, dans le courant du mois de juin, un midi de l'ARES sur la thématique des alternatives à la mobilité internationale.

Le GT axe 2. CONCILIATION DES VIES PRIVÉE ET PROFESSIONNELLE poursuit ses travaux sur les congés circonstanciels. Obtenir un recueil exhaustif des pratiques en application dans les institutions se révèle toutefois difficilement réalisable à court terme au vu des trop nombreux types de contrats, de congés et des spécificités des règlements. Dans ce contexte, le GT axe 2. se focalise sur l'achèvement d'un cadastre des bases légales usitées dans les différentes institutions et des bonnes pratiques qu'elles mettent en œuvre.

La journée du 8 février, organisée par **le GT axe 3. SITUATION PROFESSIONNELLE DES CHERCHEUR•E•S**, sur le thème : « CARRIÈRE DES JEUNES CHERCHEURES : QUELLES SOLUTIONS ONT-ELLES TROUVÉES POUR CONTOURNER LES OBSTACLES ? » a rencontré un franc succès. Près de 120 participants se sont rencontrés pour échanger et témoigner de leur expérience personnelle et deux questions parlementaires ont été posées lors de la Commission de l'enseignement supérieur et de la recherche du 6 mars en référence à cette rencontre-témoignages.

Le GT axe 4. GENRE ET POLITIQUES D'ENSEIGNEMENT ET DE FORMATION reste fort attentif à l'intégration de la dimension genre dans le projet de décret qui vise à réformer la formation initiale des enseignants. Il propose dans cette optique d'apporter son expertise dans la définition des référentiels de compétences et des contenus minimaux des cursus concernés.

Le GT axe 5. RECONNAISSANCE DES FEMMES DANS LA RECHERCHE ET LES RÉSULTATS DE RECHERCHE PORTANT SUR LE GENRE s'est réuni pour la première fois le 1er février dernier. Il a choisi notamment de centraliser son action sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'attribution des prix académiques. Un cadastre des lauréat•e•s des prix Francqui et des prix FRS-F.N.R.S. est en cours de réalisation. Par ailleurs, une rencontre avec les services de presse des universités et des représentants de l'Agence des Journalistes Professionnels (AJP) dans le cadre du projet « Expertalia » s'est tenue le 16 avril, et ce afin de renforcer la représentativité des femmes de sciences comme expertes dans la presse.



ANNEXE 1

ROI DU Comité DU 3 OCTOBRE 2016



RÈGLEMENT D'ORDRE INTÉRIEUR DU COMITÉ FEMMES ET SCIENCES

Version finale du 3 octobre 2016

Le Comité Femmes et Sciences,

Vu le décret du 10 mars 2016 instituant le Comité Femmes et Sciences, et en particulier son article 7¹,

Vu l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 4 mai 2016 portant désignation des membres du Comité Femmes et Sciences.

A adopté le présent règlement:

Article 1

LE COMITE FEMMES ET SCIENCES

1. L'objet, les missions, la composition et le fonctionnement du Comité sont décrits dans le décret du 10 mars 2016 instituant le Comité Femmes et Sciences.
2. Les membres du Comité sont désigné·e·s par l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 4 mai 2016 portant désignation des membres du Comité Femmes et Sciences.

Article 2

PRÉSIDENTE

1. La présidence est désignée par consensus pour une période de deux ans parmi les membres du Comité proposé·e·s par les universités.
2. La présidence fixe l'ordre du jour des réunions du Comité en concertation avec le Secrétariat.
3. La présidence préside les réunions du Comité et est responsable du bon déroulement de son travail.

Article 3

VICE-PRÉSIDENTE

1. La vice-présidence est désignée par consensus pour une période de deux ans parmi l'ensemble des membres du Comité.
2. La vice-présidence remplace la présidence en cas d'absence.

Article 4

¹ Décret instituant le Comité Femmes et Sciences - D. 10-03-2016 M.B. 24-03-2016
http://www.galilex.cfwb.be/document/pdf/42601_000.pdf

SECRETARIAT

1. Le secrétariat est assuré par l'administrateur de l'ARES ou son ou sa représentant·e. Il ou elle assiste la présidence dans la gestion du Comité et des réunions.
2. Le secrétariat envoie aux membres du Comité l'ordre du jour des réunions et les documents y afférents au moins une semaine avant la date de la réunion. La correspondance destinée aux membres du Comité leur est adressée par voie électronique.
3. Dans des cas dûment justifiés, la présidence peut, de sa propre initiative ou à la demande d'un.e membre du Comité, raccourcir le délai de transmission des documents indiqué au paragraphe 2.
4. Le secrétariat rédige un projet de procès-verbal des réunions et le transmet aux membres du Comité dans les quinze jours ouvrables suivant une réunion. Les membres du Comité informent la présidence, par écrit, de leurs observations éventuelles concernant le projet de procès-verbal. En cas de désaccord, la question fait l'objet d'une discussion au sein du Comité lors d'une réunion suivante.
5. Le secrétariat assure la publicité des décisions prises par le Comité.
6. Le secrétariat gère l'Intranet du Comité hébergé par l'ARES et rassemblant les PV des réunions et tous les documents utiles pour le Comité. L'accès à ces documents est réservé aux membres du Comité mais peut, à titre exceptionnel, être également autorisé aux personnes externes associées aux groupes de travail mentionnés à l'article 5.
7. Le secrétariat gère le site Internet du Comité.

Article 5

GROUPES DE TRAVAIL

1. Des groupes de travail peuvent être créés au sein du Comité.
2. Les groupes de travail se pencheront sur des thématiques particulières. Ils pourront associer des expert.e.s externes et, le cas échéant, les « personnes de contact genre », des représentant·e.s des Hautes Écoles, des Ecoles Supérieures des Arts ou des syndicats, ainsi que tout autre représentant·e d'organisme que le Comité estimerait utile d'inviter.
3. Les groupes de travail informent les membres du Comité des dates de réunions et des ordres du jour et transmettent le compte-rendu de chaque réunion à la présidence et au secrétariat du Comité.

Article 6

TENUE DES RÉUNIONS

1. Le Comité se réunit au minimum trois fois par an. Les réunions se tiennent dans les locaux de l'ARES. Pour raisons exceptionnelles et dûment justifiées par la présidence, les réunions peuvent se faire en dehors de l'ARES.
2. La présidence veille à ce que chaque université et le FNRS soient représentés aux réunions.
3. La présidence peut inviter des membres observateurs pour tout ou partie d'une réunion.
4. Le secrétariat établit les listes de présence.
5. L'ordre du jour et le PV de la réunion précédente sont approuvés par les membres du

Comité au début de chaque réunion.

6. Chaque membre du Comité peut demander à la présidence d'ajouter un point à l'ordre du jour.
7. A la fin de chaque réunion, la date de la réunion suivante est fixée ou, à défaut, la période durant laquelle elle sera fixée. Pour des raisons exceptionnelles et dûment justifiées par le/la président(e), cette date peut ensuite être modifiée.

Article 7

PRISE DE DECISION

1. Les décisions se prennent au consensus.
2. A défaut de consensus aux termes de deux réunions portant sur la même thématique, le Comité procède à un vote à bulletins secrets.
3. Dans le cas d'un vote à bulletins secrets, les décisions se prennent à la majorité qualifiée portée à 75% minimum des membres présents ou représentés par un autre membre moyennant l'atteinte d'un quorum de présence de 60 % des membres. Lors de ces votes, les membres présents ne pourront pas représenter plus de deux autres membres.

Article 8

PROCEDURE ECRITE

1. La présidence peut obtenir l'avis du Comité au moyen d'une procédure écrite.
2. En particulier, la présidence peut recourir à la procédure écrite pour obtenir l'avis du Comité sur des questions qui ont déjà été examinées pendant une réunion du Comité, en cas d'extrême urgence ou de difficultés de représentation des universités ou du FNRS.

Article 9

MODIFICATION DU REGLEMENT D'ORDRE INTERIEUR

1. Toute modification du Règlement d'ordre intérieur doit être approuvée par les membres du Comité de manière collégiale et par consensus.
2. Le secrétariat informe les Ministres compétents du règlement d'ordre intérieur, ainsi que de toute modification ultérieure qui lui serait apportée.

ANNEXE 2

Avis du Comité du 3 juillet 2017 sur l'avant-projet de décret définissant la réforme de la formation initiale des enseignants

Monsieur Marcourt
Ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et
des Médias
Avenue Louise 65/9
1050 Bruxelles

Nos références

C F&S-JN-BF-CC-17-01

Vos références

Date

Bruxelles, le 26.06.2017.

Votre correspondant

Catherine CEUPPENS – T : +32 2 225 45 32 (direct) – Catherine.ceuppens@ares-ac.be

Concerne

C F & S - Avant-projet de décret définissant la réforme de la formation initiale des enseignants – réflexions sur les articles - Groupe de Travail du Comité Femmes et Sciences ayant pour thématique : Genre et politiques d'enseignement et de formation.

Monsieur le Ministre,

Vous trouverez ci-joints, les documents relatifs à la lecture, par les membres du groupe de travail : genre et politiques d'enseignement et de formation du Comité Femmes et Sciences, de l'avant-projet de décret.

Un premier document contient les éléments que nous souhaiterions voir modifier dans les articles, le second donne un commentaire article par article.

La relecture porte sur 3 articles : 15, 37 et 48.

Il est important pour notre Comité que les problématiques liées au genre soient transformées en compétences transversales faisant partie intégrante de la formation initiale des enseignants (article 15 et 37) et par la même de la formation des Maîtres (article 48).

Je me tiens à votre disposition pour tout renseignement complémentaire

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de ma considération distinguée.



Bernard Fusulier

Président du Comité Femmes & Sciences

Commentaire des articles :

Article 15.- Cet article définit des contenus qui doivent être pris en compte dans les profils d'enseignement correspondant à chacune des sections définies à l'article 8. Il définit également les exigences du mémoire de fin d'études ainsi que la possibilité d'organiser des options notamment en orthopédagogie. La question de genre devrait être abordée de façon transversale dans les 6 axes de formation mais avec une attention particulière et une priorisation pour les axes 3 et 4 : une formation à et par la pratique et une formation didactique et pédagogique sur l'exemple du dispositif mis en place par le Centre de didactique universitaire de l'Université de Fribourg qui permet la prise en compte de la dimension de genre dans chacun des contenus de formation.¹ Les critères de diversités mentionnées au 9° se réfère aux 10 critères de discrimination mentionnés dans le décret du 12.12.2008 relatif à la lutte contre certaine forma de discrimination. La référence au genre faite au 9° se réfère au décret 07.01.2016 relatif à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politique de la Communauté française.

Article 37.- Cet article définit des contenus qui doivent être pris en compte dans les profils d'enseignement relatifs à la formation différée à l'enseignement. . La question de genre devrait être abordée de façon transversale dans les 6 axes de formation mais avec une attention particulière et une priorisation pour les axes 3 et 4 : une formation à et par la pratique et une formation didactique et pédagogique sur l'exemple du dispositif mis en place par le Centre de didactique universitaire de l'Université de Fribourg qui permet la prise en compte de la dimension de genre dans chacun des contenus de formation.²

Les critères de diversités mentionnées au 9° se réfère aux 10 critères de discrimination mentionnés dans le décret du 12.12.2008 relatif à la lutte contre certaine forma de discrimination. La référence au genre faite au 9° se réfère au décret 07.01.2016 relatif à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politique de la Communauté française.

Article 48.- Cet article définit, en termes de compétences, les objectifs spécifiques du master de spécialisation en formation d'enseignants. Cette formation concerne des enseignants qui prendront en charge la formation des futurs enseignants.

¹ Pour plus d'information : <https://elearning.unifr.ch/equal/fr/page/2>

² Pour plus d'information : <https://elearning.unifr.ch/equal/fr/page/2>

Avant – projet de décret définissant la formation initiale des enseignants.

Proposition de modifications faites par le Comité Femmes & Sciences (considérants, articles 15,37 et 48).

Art. 15. - § 1^{er}. Dans les profils d'enseignement tels que visés à l'article 15, §1^{er}, 57° du décret Paysage, sont notamment pris en compte les contenus suivants :

1° la maîtrise approfondie de la langue française écrite et orale en contexte professionnel, cette maîtrise inclut a minima celle visée à travers le test d'orientation défini à l'article 25 ;

2° la sensibilisation théorique et pratique au Français Langue Etrangère ;

3° la communication verbale et non-verbale en situation de classe et dans d'autres situations professionnelles, l'éducation aux médias dont notamment la littératie médiatique, les techniques de l'information et de la communication ;

4° les savoirs et compétences disciplinaires en lien avec les attendus définis pour les matières et niveaux auxquels la formation les prépare à enseigner dans les différents textes cités à l'article 7, l'épistémologie des disciplines ainsi concernées, la construction de liens entre et à travers différentes disciplines notamment dans une perspective de développement durable et solidaire et de développement d'une culture commune ;

5° les savoirs et compétences didactiques, les méthodologies d'enseignement et d'apprentissage et la gestion de groupes d'apprenants ;

6° l'évaluation, ses fonctions et les formes qu'elle peut prendre, la régulation des apprentissages, la mise en œuvre de pédagogies variées et différenciées en ce compris le recours à différentes médiations d'apprentissage, la reconnaissance et la détection des difficultés des élèves, l'activation de différentes formes de soutien aux apprentissages et la mise en œuvre de processus de remédiation immédiate ;

7° le développement de la littératie numérique et l'initiation aux sciences informatiques dans une perspective d'utilisation à des fins d'ordre éducatif, pédagogique et didactique ;

8° - la psychologie des apprentissages adaptée au public scolaire accueilli, en ce compris les facteurs cognitifs, affectifs et conatifs influençant l'apprentissage et les troubles qui y sont associés ;

- la psychologie du développement en ce compris les troubles du développement et l'éducation au choix dont l'approche éducative de l'orientation, les besoins spécifiques des enfants et adolescents porteurs de handicaps, la prise en compte dans une perspective inclusive des difficultés et des troubles de l'apprentissage ou du développement, les aménagements pédagogiques et la sensibilisation aux aménagements relationnels et communicationnels en fonction des besoins spécifiques dans l'enseignement ordinaire et spécialisé ;

- la psychologie sociale et la gestion des relations humaines et des groupes ;

9° la sociologie de l'éducation en ce compris les inégalités liées aux différents critères de la discrimination tels que couvert par le décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, les inégalités liées au sexe, les inégalités socio-économiques et notamment les phénomènes de pauvreté, les formes que peuvent prendre certaines radicalisations,

les violences sexistes faites aux femmes et basées sur le genre et la prise en compte de ces réalités dans une perspective inclusive dont les relations entre les familles et l'école, ainsi qu'intersectionnelle c'est-à-dire impliquant la prise en considération des discriminations multiples et de leur articulation ;

10° la dimension de genre intégrée dans la pédagogie de l'enseignant pour assurer un enseignement dépourvu d'inégalités et de stéréotypes de genre ;

11° les approches sociale, politique et économique des systèmes scolaires, des politiques et des organisations éducatives, l'analyse de notre système scolaire et son évolution, notamment sous son aspect législatif, et l'analyse comparée des systèmes éducatifs ;

12° la philosophie de l'éducation y compris des éléments de philosophie sociale, économique et politique et l'évolution des conceptions de l'apprentissage, des droits de l'enfant ainsi que des concepts d'éducabilité et d'égalité en éducation ;

13° l'éthique et la déontologie en contexte scolaire et le travail sur l'identité professionnelle, la formation à la neutralité ;

14° la formation à et par la recherche intégrée à différents axes de la formation et la formation à la méthodologie et aux outils de la recherche en éducation et en didactique.

Pour ce qui concerne les contenus relatifs au 4° défini ci-dessus, sont pris en compte les savoirs et compétences disciplinaires relatifs aux niveaux d'études auxquels prépare plus particulièrement le master de spécialisation tel que défini aux articles 26 et suivants.

Dans l'élaboration de leurs programmes, les établissements organisant la formation initiale veillent à ce que :

1° Des unités d'enseignement relatives à des contenus définis ci-dessus et réunissant des étudiants de différentes sections soient mises en place ;

2° Les apprentissages relatifs aux contenus évoqués notamment aux 3°, 5°, 6°, 7° et 8° ci-dessus sont développés en lien avec ceux relatifs aux contenus évoqués au 4°.

Dans la définition des profils d'enseignement visés dans le présent paragraphe et pour ce qui concerne les contenus définis ci-dessus, il est tenu compte du nombre de crédits constitutifs de chaque cursus concerné et du fait que le grade académique délivré au terme de ce cursus permet ou non l'accès aux études de 3ème cycle.

§2. Conformément à l'article 126 du décret Paysage, le mémoire de fin d'études réalisé au terme du 2^{ème} cycle du master en enseignement des sections 1, 2 et 3 peut être partiellement valorisé dans le cadre du mémoire de fin d'étude à réaliser dans le cadre du master de spécialisation en enseignement sections 1, 2 et 3.

Dans le cadre du présent décret, la valorisation porte sur la possibilité de poursuivre et d'approfondir les travaux menés dans le cadre du mémoire de fin d'études réalisé au terme du deuxième cycle du master en enseignement sections 1, 2 et 3 pour réaliser le mémoire de fin d'études du master de spécialisation.

§3. Les établissements peuvent organiser des options, tel que définies aux articles 15, §1^{er}, 49° et 85, §2 du décret Paysage, notamment :

- à visée orthopédagogique formant spécifiquement les enseignants à l'enseignement spécialisé ;
- préparant les étudiants de la section 2 à l'enseignement de la morale ou d'une religion ;
- préparant à l'obtention d'un certificat de connaissance approfondie d'une langue d'immersion.

L'organisation d'une option est soumise aux dispositions visées aux articles 75 et 86 du décret Paysage.

Les critères de discrimination mentionnés au 9° se réfère aux 10 critères de discrimination mentionnés dans le décret du 12.12.2008 relatif à la lutte contre certaine forme de discrimination. La référence au genre faite au 9° se réfère au décret 07.01.2016 relatif à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politique de la Communauté française.

Art. 37. - Dans les profils d'enseignement tels que visés à l'article 15, §1^{er}, 57° du décret Paysage et relatifs à l'agrégation à l'Enseignement section 4, sont notamment pris en compte les contenus suivants :

- 1° la sensibilisation théorique et pratique au Français Langue Etrangère ;
- 2° les savoirs et compétences didactiques, les méthodologies d'enseignement et d'apprentissage appliquées à la discipline ou aux disciplines correspondant à la spécificité de la fonction concernée et la gestion de groupes d'apprenants ;
- 3° l'évaluation, ses fonctions et les formes qu'elle peut prendre, la régulation des apprentissages, et la mise en œuvre de pédagogies variées et différenciées en ce compris le recours à différentes médiations d'apprentissage, la reconnaissance et en ce compris la détection des difficultés, l'activation de différentes formes de soutien aux apprentissages et la mise en œuvre de processus de remédiation immédiate ;
- 4° le développement de la littératie numérique et l'initiation aux sciences informatiques dans une perspective d'utilisation à des fins d'ordre éducatif, pédagogique et didactique ;
- 5° - la psychologie des apprentissages adaptée au public scolaire accueilli, en ce compris les facteurs cognitifs, affectifs et conatifs influençant l'apprentissage et les troubles qui y sont associés ;
 - la psychologie du développement en ce compris les troubles du développement et l'éducation au choix dont l'approche éducative de l'orientation, les besoins spécifiques des enfants et adolescents porteurs de handicaps, la prise en compte dans une perspective inclusive des difficultés et des troubles de l'apprentissage ou du développement, les aménagements pédagogiques et la sensibilisation aux aménagements relationnels et communicationnels en fonction des besoins spécifiques dans l'enseignement ordinaire et spécialisé ;
 - la psychologie sociale et la gestion des relations humaines et des groupes ;
- 6° la sociologie de l'éducation en ce compris les inégalités liées aux différents critères de discrimination tel que couvert par le décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, les inégalités liées au sexe, , les inégalités socio-économiques et notamment les phénomènes de pauvreté, les formes que peuvent prendre certaines radicalisations,

les violences sexistes faites aux femmes et basées sur le genre, et la prise en compte de ces réalités dans une perspective inclusive dont les relations entre les familles et l'école, ainsi qu'intersectionnelle c'est-à-dire en impliquant la prise en considération des discriminations multiples et de leur articulation ;

7° la dimension de genre intégrée dans la pédagogie de l'enseignant pour assurer un enseignement dépourvu d'inégalités et de stéréotypes de genre ;

8° les approches sociale, politique et économique des systèmes scolaires, des politiques et des organisations éducatives, l'analyse de notre système scolaire et de son évolution, notamment sous son aspect législatif, et l'analyse comparée des systèmes éducatifs ;

9° la philosophie de l'éducation y compris des éléments de philosophie sociale, économique et politique et l'évolution des conceptions de l'apprentissage ainsi que des concepts d'éducabilité et d'égalité en éducation ;

10° l'éthique et la déontologie en contexte scolaire et le travail sur l'identité professionnelle, la formation à la neutralité ;

11° la formation à et par la recherche intégrée à différents axes de la formation et la formation à la méthodologie et aux outils de la recherche en éducation et en didactique.

Les critères de discrimination mentionnés au 6° se réfèrent aux 10 critères de discrimination mentionnés dans le décret du 12.12.2008 relatif à la lutte contre certaine forme de discrimination. La référence au genre faite au 7° se réfère au décret 07.01.2016 relatif à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques de la Communauté française.

Art. 48. - Sans préjudice de la poursuite des objectifs généraux définis à l'article 3 du décret Paysage, le master de spécialisation en formation d'enseignants poursuit comme objectifs particuliers l'acquisition des compétences suivantes :

1° la maîtrise de la didactique de la ou des disciplines concernées ou de la didactique appliquée à ces disciplines ;

2° la connaissance et la compréhension des lieux de formation au sein desquels on aura à exercer et de ceux au sein desquels exerceront ses futurs étudiants ;

3° la capacité à accompagner des personnes en situation de formation professionnelle ;

4° la maîtrise des spécificités de la pédagogie pour adultes et notamment les jeunes adultes ;

5° la capacité à participer à la conception de dispositifs de formation pour enseignants et à mettre en œuvre ces dispositifs ;

6° la capacité à observer, à analyser et à évaluer des éléments de pratique professionnelle enseignante en vue de conseiller et d'aider à réajuster ces pratiques en s'inspirant notamment de résultats de recherches scientifiques en éducation, en didactique des contenus disciplinaires à enseigner, en psychologie et en sociologie de l'éducation et en étude de genre, notamment dans le cadre du master interuniversitaire en genre, concernant les inégalités socio-économiques, la dimension de genre ;

7° la capacité de mener, individuellement et avec ses pairs, une analyse critique et rigoureuse de ses propres pratiques et de leur impact sur les étudiants et la réussite de ces derniers, notamment en s'appuyant sur diverses disciplines des sciences humaines, afin de réguler son enseignement dans une perspective d'efficacité et d'équité ;

8° l'ensemble de ces objectifs s'inscrit dans le cadre d'une distanciation épistémologique et d'une vision systémique.