

Plan de Diversité de l'ULB avec le soutien d'Actiris

L'Université libre de Bruxelles est une université ancrée dans son environnement bruxellois, qui se caractérise par sa grande diversité démographique mais elle est aussi une université engagée dans les valeurs telles que l'égalité des chances, la tolérance et l'ouverture, le multiculturalisme. En tant que deuxième plus gros employeur de Bruxelles, l'ULB souhaite montrer l'exemple en sensibilisant l'ensemble de la communauté universitaire à l'importance de la défense de la diversité en entreprise.

Objectifs du Plan Diversité

Au travers de ce plan, l'ULB accompagnée par Actiris entend développer une véritable politique de genre et de diversité auprès de l'ensemble des personnels de l'ULB (en ce compris les étudiant·es jobistes de l'ULB) et dès lors identifier les manques et initier de nouveaux projets, consolider les actions qui existent déjà mais aussi se conformer et aller au-delà du cadre légal.

Concrètement, une structure porteuse de ce plan au sein de l'Université a été constituée, reflétant la diversité de statuts des personnels de l'Université. Un travail préalable a été réalisé par 5 groupes, organisé chacun autour d'une dimension de la diversité : Personnes en situation de handicap ; Genre, identité sexuelle et sexuée ; Âge ; Origine et diversité culturelle. Un groupe de travail « Monitoring » s'est également chargé de rassembler les données quantitatives. Chaque groupe avait pour objectif d'établir un état des lieux des mesures et politiques en faveur de la diversité des personnels existantes, des points forts et des points d'attention et de proposer des actions réalisables dans les 2 ans.

Quelques résultats de l'analyse

Des progrès importants ont été réalisés ces dernières années par l'ULB dans le domaine de l'égalité de genre. Elle fait même figure de pionnière dans certains domaines avec l'adoption de la mesure « Cascade » destinée à lutter contre l'érosion de la proportion de femmes à mesure que l'on progresse dans les étapes de la carrière académique, la mixité des commissions de sélection, etc. Mais des inégalités persistent entre femmes et hommes, et doivent être combattues. Si des mesures favorisant la diversité sur les questions de handicap et d'âge existent, elles sont actuellement encore trop dispersées. Enfin, la diversité d'origines présente parmi les étudiant·es ne se retrouve pas à tous les niveaux parmi les membres du personnel.

Mise en place et domaines des plans d'actions sur deux ans

Sur fonds propres, l'ULB a décidé d'engager une personne chargée de coordonner la mise en place du plan de diversité et de se concentrer sur un programme de 25 actions.

La diversité est un combat permanent. Le défi de l'Université est de garantir que les progrès réalisés en matière de diversités, tout au long des projets mis en place, perdurent dans l'avenir.

Domaine de la sélection et du recrutement

1. Recrutement des personnes à besoins spécifiques : Depuis mars 2018, les offres d'emploi PATGS encouragent les candidatures des personnes à besoins spécifiques et proposent aux candidat·es de bénéficier d'aménagements raisonnables. Il convient cependant de faciliter la mise en application de cette mesure.

2. Organisation de partenariats avec des organismes externes afin de diffuser nos offres d'emploi dans d'autres réseaux de manière à favoriser la diversité des candidatures. Les analyses quantitatives et qualitatives montrent que l'ULB n'accueille pas un personnel aussi diversifié que ne l'est la population bruxelloise, en particulier sur les dimensions des besoins spécifiques et de la diversité culturelle ou d'origines. Cette action vise à accroître le nombre de candidatures au recrutement de ces catégories de personnes. Actuellement, les offres d'emploi sont diffusées sur le site de l'ULB (ainsi que sur Euraxess et Academic Positions pour les postes académiques et scientifiques). Le projet consistera à organiser des partenariats avec des organisations telles qu'Actiris et Diversicom pour diffuser nos offres d'emploi vers ces publics.

3. Genre : utilisation d'un langage non-sexiste dans les offres d'emploi. En 2018, l'ULB a écrit des lignes de conduite pour une communication plus inclusive. Ces lignes de conduite devront être appliquées à la rédaction des offres d'emploi afin de s'assurer que celles-ci ne présentent aucun biais sexiste. Actuellement, le service de recrutement travaille sur la standardisation des fonctions pour le PATGS. Les fonctions devront donc être rédigées afin de ne présenter aucun biais sexiste.

Dans un premier temps, une recherche sera donc effectuée afin d'adapter les lignes de conduite à la rédaction d'offres d'emploi. Ensuite, celles-ci seront présentées aux personnes qui rédigent les offres d'emploi.

4. Lutte contre la discrimination dans les commissions de sélection et de promotion. L'objectif de ce projet est de lutter plus efficacement contre les biais dans les processus de recrutement, de nomination, de promotion et d'évaluation afin de favoriser la représentation des personnes issues des diversités dans le corps académique et dans les plus hautes fonctions de l'administration. A cette fin, un court-métrage animé a été réalisé afin de sensibiliser à ces biais les membres des jurys et commissions de sélection et d'évaluation. Ce court-métrage est envoyé à chaque personne lors de l'invitation à participer à un jury (par exemple, les jurys de thèse) ou à une commission de sélection ou de promotion. En effet, la première étape pour lutter contre des biais est de les rendre conscients. Ces biais sont liés au genre mais également aux autres formes de diversités telles que le sexe, l'orientation sexuelle et l'identité de genre, l'âge, la situation de handicap, les convictions religieuses et philosophiques, la prétendue race ou l'origine.

Domaine de la gestion du personnel

5. Amélioration de l'accueil des personnes en situation de handicap. Actuellement, certains aménagements pour les personnes en situation de handicap ont déjà été réalisés et sont efficaces. Cependant, ces aménagements ne sont ni centralisés, ni connus de tou·tes ; chaque équipe qui accueille une personne en situation de handicap réinvente sa solution. Pour favoriser l'accueil des personnes en situation de handicap, plusieurs projets seront mis en place.

6. Formation à la non-discrimination et à la gestion de la diversité liée à l'origine, à la culture et/ou aux convictions philosophiques. L'enquête qualitative a montré que les problématiques liées à la diversité liée à l'origine, à la culture et/ou aux convictions philosophiques sont traitées au cas par cas et qu'il n'existe pas de procédure permettant de venir en aide aux équipes en difficulté face à ces situations. L'objectif de ce projet est donc de sensibiliser les personnes amenées à gérer des équipes de travailleuses et travailleurs à la diversité des personnels.

7. Meilleure intégration des personnes trans*. Depuis la rentrée 2017, les étudiant·es trans* ont eu la possibilité d'utiliser leur prénom usuel pour leur contact avec l'administration. Actuellement,

aucune mesure n'a été prise en faveur des membres du personnel trans*. Plusieurs possibilités seront donc envisagées

8. Âge – Réflexion sur l'amélioration du bien-être des travailleuses et travailleurs de plus de 55 ans et des relations intergénérationnelles. L'objectif est de réfléchir à l'amélioration du bien-être au travail en donnant la possibilité aux personnes en fin de carrière de bénéficier d'entretiens d'aide à la gestion des carrières et en évaluant la possibilité d'aménagement des tâches et du temps de travail en fin de carrière. De plus, afin d'améliorer la transmission des compétences aux jeunes générations une réflexion sur les solutions à envisager afin d'assurer une transmission des savoirs et compétences au sein du PATGS sera initiée.

9. Programme de mentorat pour le PATGS et le personnel académique. Un projet pilote de mentorat a été lancé en 2018. Il concerne les nouveaux engagé-es dans le personnel académique. Le principe du mentorat est qu'une personne expérimentée apporte son soutien et partage son expertise avec une personne moins expérimentée grâce à une relation interpersonnelle privilégiée et confidentielle. L'objectif sera de pérenniser ce projet avec le corps académique et d'étudier la possibilité de l'étendre au reste du personnel.

10. Marche exploratoire pour identifier les lieux insécurisants. La marche exploratoire est un outil qui vise à identifier des éléments de configuration des lieux qui participent au sentiment d'insécurité et ensuite, à faire des recommandations d'aménagements des espaces publics. Le rapport de ces marches sera présenté au Département des infrastructures afin d'en tenir compte dans les futurs aménagements prévus. Pour réaliser ce projet, nous pourrions collaborer avec l'ASBL Garance qui lutte contre les violences basées sur le genre. Depuis 2010, celle-ci travaille sur la question de l'accessibilité et de l'inclusivité des femmes au sein des espaces publics. Deux marches seraient effectuées sur chaque campus bruxellois à différents moments de la journée et un rapport sera présenté au département des infrastructures.

11. Recherche – Amélioration des données sur les différents aspects de la diversité. Lors de la rédaction de ce Plan Diversité, il a été constaté un manque de données permettant d'analyser la diversité des membres de la communauté universitaire, la présence de discrimination, les inégalités entre les femmes et les hommes, le sexisme, le racisme, l'antisémitisme, l'islamophobie... Afin d'améliorer la connaissance de notre institution sur ces questions, l'objectif de ce projet sera de réaliser plusieurs études.

12. Centralisation de l'information relative à la prise en charge des risques psychosociaux. L'analyse qualitative a mis en évidence un manque de clarté et de visibilité des rôles de toutes les personnes travaillant autour des risques psychosociaux : les conseillers et conseillères en prévention, les personnes de confiance, les personnes de référence, les personnes relais... L'objectif est de mieux faire comprendre qui est qui et qui fait quoi dans l'institution et de rendre plus facilement accessibles ces informations via l'intranet. Pour cela, une page web rassemblant les informations sera créée, ce qui permettra de clarifier les rôles des différentes actrices et acteurs et de pouvoir identifier ces personnes.

13. Lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel. En 2017-2018, l'ULB a mené une campagne de lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel à l'université, en collaboration avec l'Université de Genève. Ce projet avait cinq objectifs : sensibiliser aux phénomènes de harcèlement sexuel à travers une campagne d'affichage sur les campus ; éliminer les obstacles au signalement et à la recherche d'aide pour les victimes ; améliorer l'encadrement et l'accompagnement des victimes et des

témoins ; renforcer le cadre normatif et disciplinaire et réaliser un état des lieux de la prévalence du sexisme et du harcèlement à l'ULB. L'objectif de ce projet sera d'améliorer le site internet (<http://diversites.ulb.be/fr/stop-harcelement>), d'en parler, de relancer la campagne de sensibilisation et de continuer à améliorer l'encadrement et l'accompagnement des victimes de harcèlement et de harcèlement sexuel en collaboration avec les conseillers et conseillères en prévention.

14. Formation aux modalités de communication accessibles aux personnes à besoins spécifiques. L'analyse qualitative a mis en avant que certaines des applications numériques (par exemple, l'université virtuelle) n'étaient pas accessibles pour les travailleuses et travailleurs en situation de handicap sensoriel. L'objectif est de rendre accessibles toutes les communications internes, y compris aux personnes à besoins spécifiques (par exemple, personnes sourdes ou aveugles) conformément aux obligations européennes et internationales. Ainsi, par exemple, les textes des sites Web devraient pouvoir être lus par les logiciels de lecture d'écran, qui en fournissent une lecture à voix haute. Cela requiert que les textes soient rédigés en en tenant compte. Deux actions sont nécessaires afin d'atteindre cet objectif. Dans un premier temps, une formation du personnel est nécessaire. Ensuite, en fonction de l'efficacité des sous-titrages automatique, un financement des sous-titrages manuels des vidéos pourrait être envisagé.

15. Formations visant à renforcer les connaissances des personnes impliquées dans la lutte contre le sexisme et le harcèlement. Pour différents projets et pour prendre en charge différentes problématiques au sein de l'ULB (par exemple, le projet de lutte contre le harcèlement sexuel, l'amélioration de la politique de genre, l'amélioration de l'accueil des étudiant·e·s à besoins spécifiques), de nombreuses personnes se portent volontaires pour endosser certains rôles : les personnes relais dans le cadre du projet de lutte contre le harcèlement sexuel, les personnes de contact genre ... Par un ensemble de formations ciblées, nous proposons de renforcer les connaissances de ces personnes sur ces problématiques.

16. Réflexion sur la diversité convictionnelle à l'université. L'analyse qualitative a montré que les incidents liés à la diversité religieuse sont traités au cas par cas et qu'il n'existe pas de procédure de gestion des situations de conflit liées à la diversité culturelle et convictionnelle. L'objectif de ce projet sera de mener une réflexion sur le positionnement de l'université quant à la gestion de la diversité convictionnelle dans le respect du droit antidiscriminatoire. Cette réflexion se fera en collaboration avec UNIA. Ce projet aura également comme objectif de lutter contre la discrimination liée aux convictions religieuses.

Domaine de la communication interne

17. Réalisation d'une charte (un code de bonne conduite) pour l'égalité et la diversité. L'analyse qualitative a mis en avant l'importance des normes institutionnelles valorisant les diversités. Une charte sur les valeurs liées à la diversité permettra de clarifier le positionnement de l'ULB à ce sujet. La charte rappellera les engagements de l'université quant à sa politique de diversité. Elle sera présentée à toutes les facultés afin d'affirmer la place de la diversité dans la politique de l'institution. La charte sera également intégrée dans le guide du nouvel engagé.

18. Campagne de sensibilisation sur les situations de handicap à destination de l'ensemble du personnel. L'objectif est de mettre en place une campagne de sensibilisation à grande échelle via des œuvres artistiques, humoristiques ou touchantes, centrées sur le handicap. L'association

Autonomia/Chais'art a déjà mis en place ce type d'exposition et propose d'organiser, au sein de l'ULB, une exposition de ses œuvres existantes.

19. Rédaction et diffusion d'articles sur différents thèmes de la diversité dans les outils de communication interne. L'objectif est d'informer les travailleuses et travailleurs de leurs droits par rapport à différentes thématiques de la diversité en créant une rubrique récurrente dans les outils de communication interne. Les thèmes abordés pourraient être : le congé de paternité, les personnes trans* dans le milieu du travail, les aménagements raisonnables pour les personnes à besoins spécifiques, etc. Ces articles permettront également de diffuser et de faire la promotion des initiatives existantes en ce qui concerne le genre et la diversité.

20. Accueil des doctorant.es parents. L'Université offre, aux étudiant-es et aux membres du personnel qui en font la demande, un lieu d'accueil, pour les enfants âgés de 2 mois à 36 mois toute l'année de 7h30 à 18h30. Cependant, ces solutions ne sont pas disponibles en soirée lors des conférences, ni pour le personnel temporaire comme par exemple, les doctorant-es lors d'école d'été. L'objectif de ce projet serait de mener une réflexion sur la prise en charge des situations de famille.

Domaine externe

21. Valorisation des actions réalisées sur les diversités. Ce plan de diversité est composé de nombreuses actions qui devront être visibles à la fois pour les membres du personnel, les étudiant-es et le monde extérieur.

22. Genre : dénomination féminine des locaux de l'ULB d'après des femmes remarquables ancrées dans l'histoire et les valeurs de l'ULB. À l'ULB, la majorité des amphithéâtres (environ 90%) portent des noms d'hommes. En 2018, il a été décidé que les 5 nouveaux amphithéâtres du campus Erasme porteront des noms de femmes. L'objectif de ce projet est de continuer à réduire le déséquilibre en étant attentifs à chaque fois qu'un nouvel amphithéâtre doit être baptisé. Les locaux existants, dont l'appellation est renseignée par un code, pourraient également être renommés. Depuis début 2020, l'auditoire UD2.218A a été baptisé Eliane Vogel-Polsky le 19 février et la bibliothèque des Sciences Humaines sera baptisée Simone Veil le 17 mars.

23. Participation à la Belgian Pride : En mai 2018, l'ULB a participé pour la première fois à la Belgian Pride aux côtés de la VUB. Cette participation a été un succès et s'est poursuivie en mai 2019. L'objectif de ce projet est donc de pérenniser la participation de l'ULB à la Pride pour les années à venir.

24. Gestion du patrimoine colonial de l'université (lutte contre les préjugés). L'ULB a la volonté de se pencher sur son histoire coloniale et a mis en place un groupe de réflexion sur la gestion de son patrimoine colonial : œuvres d'art africain, œuvres glorifiant la colonisation, archives, restes humains, etc. Le groupe de réflexion a organisé un colloque sur la question de la restitution des biens mal acquis durant la période coloniale en 2018-19. D'autres actions pédagogiques ou culturelles au sujet du colonialisme seront organisées.

25. Rencontre sur les politiques institutionnelles d'égalité en matière d'orientation sexuelle. Depuis plusieurs années, un certain nombre d'universités ont intégré les questions d'orientation sexuelle dans leurs politiques d'égalité et de diversité. Une rencontre a eu lieu à l'ULB en mai 2019 (<http://msh.ulb.ac.be/agenda/2813/>) et les réflexions sur ces thématiques doivent se poursuivre.