
Politique pour le respect et la promotion de l'égalité femmes-hommes à l'UA

1. Préambule

Si l'article 7 de la *Constitution* libanaise stipule que « tous les libanais sont égaux devant la loi. Ils jouissent également des droits civils et politiques et sont également assujettis aux charges et devoirs publics, sans distinction aucune », force est de constater que l'égalité femmes-hommes est loin d'être une réalité sociale. Il suffit pour s'en convaincre de rappeler les réserves du Liban sur la *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes* (CEDEF) dont il est pourtant signataire.

Consciente des obstacles qui entravent encore la pleine reconnaissance de cette égalité, et sa traduction effective en actions, l'Université Antonine inclut le respect et la promotion de l'égalité femmes-hommes dans son action, comme traduction de son identité catholique et de son engagement pour le développement humain intégral. En effet, dans sa *Lettre aux Femmes*, publiée en 1995, Jean-Paul II écrivait : « Il est urgent d'obtenir partout l'égalité effective des droits de la personne et donc la parité des salaires pour un travail égal, la protection des mères qui travaillent, un juste avancement dans la carrière, l'égalité des époux dans le droit de la famille, la reconnaissance de tout ce qui est lié aux droits et aux devoirs du citoyen dans un régime démocratique »ⁱ.

Cet engagement est d'autant plus important que l'enseignement supérieur demeure dans la grande majorité des pays du monde un domaine andronormé. Et s'il reproduit les inégalités présentes dans la société, il ne faut pas oublier que dans un certain nombre de cas, il les accentue. Et malgré une présence de plus en plus importante des femmes dans les populations étudiantes, l'accès des femmes aux responsabilités universitaires demeure limitéⁱⁱ. Le Liban ne fait pas exception.

Ces réalités nous enjoignent à faire de la promotion de l'égalité une dimension forte de notre engagement éthico-social.

2. Définitions

Parité

La parité signifie que chaque sexe est représenté à égalité dans les institutions. C'est un instrument au service de l'égalité, qui consiste à assurer l'accès des femmes et des hommes aux mêmes opportunités, droits, occasions de choisir, conditions matérielles tout en respectant leurs spécificités. La notion de parité constitue le fondement des politiques de lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes.ⁱⁱⁱ

Écart entre les genres

L'écart entre les genres est la différence entre les hommes et les femmes dans les réalisations ou les attitudes sociales, politiques, intellectuelles, culturelles ou économiques.^{iv}

Plafond de verre

La notion de « plafond de verre » renvoie au fait que les femmes peuvent progresser dans la hiérarchie d'une entreprise quelconque mais seulement jusqu'à un certain niveau. Résultat : elles sont en grande partie absentes du sommet de la hiérarchie.^v

Séréotypes de sexe

Représentations schématiques et globalisantes qui attribuent des caractéristiques supposées « naturelles » aux filles/femmes, aux garçons/hommes, sur ce que sont et ne sont pas les filles et les garçons, les femmes et les hommes, sous-entendu « par nature ».^{vi}

3. Approche

Notre approche se veut :

- **Participative, réflexive et conscientisante:**

En effet, la promotion de la parité requiert l'adhésion réfléchie et active de tous les membres de l'institution. Il s'agit de collecter des données sur les perceptions actuelles, de sensibiliser les différents corps de l'Université et de les former afin de proposer des mesures pertinentes pleinement assumées.

- **Transversale :**

L'égalité femmes-hommes ne concerne pas une entité particulière ni ne relève de la compétence exclusive d'une instance. La veille et l'amélioration seront assurées par un tissu d'initiatives couvrant l'ensemble de l'action universitaire.

- **Ciblée :**

L'atteinte de la parité est un objectif ambitieux qui requiert une planification sur le long terme et un ensemble d'initiatives interconnectées. Cette envergure ne doit pas nous dispenser de nous fixer des objectifs spécifiques et limités dans le temps.

4. Domaines

Cette politique concerne les domaines suivants :

4.1 Stratégie générale

4.1.1 L'UA s'engage à inclure la lutte contre la discrimination fondée sur le genre comme enjeu spécifique et transversal de sa stratégie.

4.1.2 L'UA s'engage à soutenir les initiatives facultaires visant la réduction de l'écart entre les genres ou la prévention contre la discrimination dans les plans d'action annuels de ses unités.

4.2 Ressources humaines académiques et administratives

4.2.1 L'UA s'engage à respecter et promouvoir l'égalité femmes-hommes dans la gestion de son capital humain dans les domaines de l'enseignement, de la recherche et de l'administration (recrutement, rémunération, promotion, formation continue, etc). Elle œuvre à la minimisation de l'effet « plafond de verre ».

4.2.2 L'UA vise la parité dans les différentes instances statutaires en encourageant les candidatures féminines.

4.2.3. L'UA s'engage à renforcer continuellement les dispositifs de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel, moral ou psychologique.

4.2.4 L'UA s'engage à mobiliser les ressources nécessaires pour l'implémentation des plans d'action issus de la cellule *Parité*.

4.3. Corps étudiantin

4.3.1 L'UA s'engage à lutter contre les représentations stéréotypées des métiers rattachés aux formations qu'elle dispense.

4.3.2 L'UA s'engage à favoriser l'accès des femmes ou des hommes aux formations où ils sont sous-représentés.

4.4 Communication

4.4.1 L'UA s'engage à construire, maintenir et consolider la culture de l'égalité femmes-hommes en vue de permettre le partage d'un vocabulaire sans stéréotype de sexe.

4.4.2 L'UA s'engage à réaliser, en interne, une campagne annuelle d'information et de sensibilisation sur l'égalité femmes-hommes.

4.4.3 L'UA s'engage à promouvoir l'égalité dans ses campagnes de communication externe.

4.4.4 L'UA s'engage à valoriser les réussites des hommes et des femmes sous-représentés.

4.4.5 L'UA s'engage à mettre en exergue dans tous ses documents règlementaires une note anti-discrimination.

4.5 Partenariats

4.5.1 L'UA s'engage à ce que la dimension égalité femmes-hommes fasse l'objet d'engagements clairs dans ses conventions de partenariat.

5. Dispositif de suivi

Mise en place d'une cellule *Parité* où siègent d'office le Vice-recteur au développement humain intégral, le Directeur du Bureau des initiatives stratégiques et de l'assurance qualité, le Directeur du Département des ressources humaines et le Directeur du Bureau de communication.

Cette cellule remet tous les deux ans un rapport d'évaluation de l'impact de la politique au Recteur.

6. Modalités de révision

Cette politique a été adoptée par le Conseil administratif, sur proposition du Bureau des initiatives et de l'assurance qualité, le 17 décembre 2019.

Elle sera révisée selon la même procédure en 2022.

7. Références bibliographiques

- Institut national de la statistique et des études économiques (2019). Parité et égalité entre femmes et hommes. Repéré à <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1296>.
- Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (2019). Plafond de verre. Repéré à https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/emploi/plafond_de_verre.
- Agence Universitaire de la Francophonie (2018). Politique égalité femmes-hommes. Repéré à https://www.auf.org/wp-content/uploads/2019/03/AUF_POLITIQUEEGALITE-BDEF.pdf.
- UNESCO (2018). Rapport mondial de suivi sur l'éducation, résumé sur l'égalité des genres 2018 : Tenir nos engagements en faveur de l'égalité des genres dans l'éducation. Repéré à <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000261655>.
- The Global Gender Gap Report 2017 (2017). *World Economic Forum*. Retrieved from http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf.
- Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes (2016). Pour une communication publique sans stéréotype de sexe : guide pratique. La Documentation française, Paris.
- Pigeyre, F ; Sabatier, M. (2011). Les carrières des femmes à l'université : une synthèse de résultats de recherche dans trois disciplines. *Politiques et management public*, Vol 28/2. Repéré à <https://journals.openedition.org/pmp/4197>.
- Sanchez-Mazas, M. ; Casini, A. (2010). Femmes et plafond de verre académique : la disponibilité temporelle en question. *Le plafond de fer de l'Université : Femmes et carrières*, Editions Séismo, pp. 61-75.
- Latour, E. (2008). Le plafond de verre universitaire : pour en finir avec l'illusion méritocratique et l'autocensure. *Mouvements*, vol. 55-56, no. 3, pp. 53-60.
- Jean-Paul II (1995). Lettre Apostolique : Lettre aux femmes, cité du Vatican.
- Jean-Paul II (1988). Lettre Apostolique : *Mulieris Dignitatem* : Sur la dignité et la vocation de la femme, cité du Vatican.

- Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979). Repérée à <https://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>.
- Constitution libanaise (1926). Repérée à <http://www.cc.gov.lb/sites/default/files/La%20Constitution%20Libanaise.pdf>.

ⁱ Vatican (1995), § 4.

ⁱⁱ Cf. sur ce point : UNESCO (2018). Rapport mondial de suivi sur l'éducation, résumé sur l'égalité des genres 2018 : Tenir nos engagements en faveur de l'égalité des genres dans l'éducation. Repéré à <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000261655>.

ⁱⁱⁱ Cf. Institut national de la statistique et des études économiques (2019). Parité et égalité entre femmes et hommes. Repéré à <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1296>.

^{iv} Cf. Rapport sur les inégalités femmes-hommes (2017) du Forum économique mondial : The Global Gender Gap Report (2017). *World Economic Forum*. Retrieved from http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf.

^v Cf. Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (2019). Plafond de verre. Repéré à https://igvmiefh.belgium.be/fr/activites/emploi/plafond_de_verre.

^{vi} Cf. Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (2016). Pour une communication publique sans stéréotype de sexe : guide pratique. La Documentation française, Paris.