



POURQUOI UN PLAN D'ÉGALITÉ DE GENRE?

UNIVERSITÉ
HASSAN II
DE CASABLANCA
(UH2C)

TARGET } Taking a Reflexive approach
to Gender Equality for
institutional Transformation

POURQUOI UN PLAN D'ÉGALITÉ DE GENRE?

UNIVERSITÉ HASSAN II DE CASABLANCA (UH2C)

Auteur: Dalila Louidiyi.

Traduction de la version originale en anglais (auteur: Mina Bettachy)

Remerciements: Sincères remerciements à tous les membres du comité de pilotage - TARGET pour leurs précieuses contributions dans la réalisation de ce travail.

DOI: 10.5281/zenodo.6514616

TARGET } Taking a Reflexive approach
to Gender Equality for
institutional Transformation



Ce projet a reçu un financement du programme de recherche et d'innovation Horizon 2020 de l'Union européenne dans le cadre de la convention de subvention n° 741672.

Les opinions exprimées dans ce document ne reflètent que les opinions de l'auteur et ne reflètent en aucun cas les opinions de la Commission européenne. La Commission européenne n'est pas responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qui y sont contenues.

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	1
1. Pourquoi un plan d'égalité de genre?	2
2. Concevoir et approuver le Plan d'Égalité de Genre	3
3. Principales activités mises en œuvre	5
3.1 Commission pour la parité et l'égalité	5
3.2 Sensibilisation et formation	6
3.3 Collecte des données	6
3.4 Favoriser le genre dans les contenus d'enseignement et de recherche	9
4. Changements dans le statu quo	11
5. Vision prospective	12
Annexe I: Données statistiques	13
Annexe II: Comité élargi et Comité de pilotage	20
Annexe III: Charte de l'égalité - Université Hassan II de Casablanca (UH2C)	22
Annexe IV: Gender Equality Plan - Université Hassan II de Casablanca (UH2C)	25

Introduction

Au Maroc, l'article 19 de la nouvelle Constitution de 2011 consacre pour la première fois le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes dans la protection de tous les droits humains. Il dispose que l'Etat œuvre à la réalisation de la parité entre les hommes et les femmes et Il est créé, à cet effet, une Autorité pour la parité et la lutte contre toutes formes de discrimination. La Constitution consolide les acquis des précédentes réformes législatives qui ont contribué à une plus grande égalité entre les hommes et les femmes et à éliminer la discrimination à l'égard des femmes. Ces réformes comprennent la révision du Code de commerce en 1995, l'adoption de la nouvelle loi sur l'état civil en 2002, le nouveau Code de procédure pénale en 2003, la poursuite de la réforme du Code pénal depuis 2003, les modifications du Code du travail en 2003, la réforme du Code de la famille en 2004 et la réforme du Code de la nationalité en 2007. L'adoption de la loi 103-13, en 2018, pour lutter contre les violences faites aux femmes est une autre étape dans ce processus. Malgré la reconnaissance de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes, les inégalités persistent davantage dans la vie privée comme dans la vie publique. Le constat de cette inégalité est perceptible dans de nombreux secteurs d'activité, notamment dans celui de l'enseignement supérieur.

L'Université Hassan II de Casablanca est l'une des plus grandes universités publiques du Maroc. C'est une université polyvalente, axée sur la recherche, dédiée à l'excellence académique. Concernant les politiques d'égalité de genre, le point qui a fait la différence a été la participation de l'Université Hassan II de Casablanca au projet « Adopter une approche Réflexive de l'Egalité de genre pour une Transformation institutionnelle » (Taking a Reflexive Approach to Gender Equality for Institutional Transformation - TARGET) financé dans le cadre du programme de l'Union européenne Horizon 2020¹ de la recherche et de l'innovation. L'un des principaux objectifs de TARGET était la conception et la mise en œuvre de plans d'égalité de genre adaptées à six organisations de recherche et de financement de la recherche dans le cadre d'un processus de changement structurel durable, réflexif et participatif vers une meilleure égalité de genre dans les institutions. Les principaux aspects initiaux étaient la création d'une communauté de pratique pour l'égalité de genre au sein de chaque institution et la mise en œuvre d'un audit complet sur l'égalité de genre. Suite à ce processus, l'Université Hassan II de Casablanca a adopté pour la première fois une charte pour l'égalité le 28 e Décembre 2018 et a créé une Commission Adhoc pour la parité et l'égalité au Conseil de l'Université, le 8 e Mars 2019.

1 <http://www.gendertarget.eu>

1. Pourquoi un plan d'égalité de genre?

Les inégalités entre les hommes et les femmes persistent dans l'éducation. Selon une étude de l'UNESCO (2019) sur la part des enseignantes dans les différentes strates du programme scolaire, les femmes représentent 94% du corps enseignant du préscolaire. Ce taux descend à 58 % dans le primaire et à 36 % dans le secondaire. Dans l'enseignement supérieur, la participation des femmes a connu une évolution importante depuis la création de la première université moderne. Cependant, la participation diffère entre l'accès à l'éducation et l'exercice des fonctions d'enseignement, d'administration et d'encadrement. Les femmes représentent environ 50 % des étudiants, mais seulement 34 % du personnel de recherche et d'enseignement et la présence de femmes dans les postes universitaires les plus élevés n'est que de 18 % (Nafaa & Bettachy 2014).

La proportion de femmes dans l'enseignement tend à diminuer à mesure que le niveau d'éducation ou de responsabilité augmente. Un constat lié à la persistance des normes et stéréotypes associés au genre. La notion d'égalité entre les hommes et les femmes dans notre système éducatif est encore mal comprise. La mentalité masculine (patriarcale), solidement ancrée dans la tradition culturelle des hommes comme des femmes, reste un obstacle majeur.

L'égalité de genre dans le secteur de l'éducation reste plutôt le combat de la société civile et des syndicats. Malgré les lois adoptées qui visent à changer la situation des femmes, aucune politique concrète axée sur le genre dans la recherche et l'innovation ou dans d'autres domaines n'a été mise en œuvre. En plus des barrières sociales, familiales et culturelles (transmission de la culture patriarcale), les femmes ne sont pas encouragées à occuper des postes à responsabilité. L'inégalité devient la valeur par défaut normalisée.

A l'Université Hassan II de Casablanca (UH2C), au cours de l'année universitaire 2016-2017, les femmes étaient surreprésentées parmi les diplômés universitaires (54%) et étaient bien représentées dans le personnel administratif (48%). Néanmoins, le pourcentage de femmes enseignantes-chercheuses était faible (35%) et les chiffres étaient encore plus faibles concernant la présence de femmes dans les grades supérieurs d'enseignement et dans les postes de décision (conseil d'université, conseils d'établissements, direction de laboratoire, commissions de recrutement, chefs de projet, etc.). Pour le mandat 2015-2017, le pourcentage de femmes au Conseil de l'Université (instance suprême de décision) était de 12 % et il était de 16 % pour le mandat 2018-2020 (annexe 1). Ce constat peut être lié à l'absence de politique d'égalité au sein de l'UH2C. Selon nos enquêtes, jusqu'en 2017, à l'UH2C, il n'y avait pas de politique d'égalité de genre à l'université. Dans le cadre du projet TARGET, nous avons réalisé le premier audit égalité femmes-hommes à l'université. Cet audit a permis d'identifier les principaux objectifs de genre et de concevoir des politiques concrètes d'égalité femmes-hommes.

2. Concevoir et approuver le Plan d'Égalité de Genre

Le projet TARGET recommande et s'engage dans les bonnes pratiques pour intégrer l'approche genre pour un changement de situation au sein de l'Université. Depuis le début du projet TARGET, nous avons vu qu'une certaine dynamique pour une plus grande égalité de genre a été catalysée à l'UH2C. Il a également fourni un point focal pour rassembler les diverses compétences existantes de tout un éventail de membres du personnel et d'étudiant.e.s au sein de l'Université travaillant sur les questions de genre.

Cela a été facilité par la création d'un groupe de travail TARGET et d'un comité de pilotage qui agit comme une communauté de pratique (annexe 2). Le groupe de travail TARGET est directement en charge des activités du projet. La communauté de pratique implique le président et les vice-présidents de l'UH2C, ainsi que d'autres postes de direction des institutions UH2C tels que les doyens ou vice-doyens et chefs de département. Depuis sa constitution, la communauté de pratique a été rejointe par de nouveaux membres intéressés à contribuer aux activités de TARGET, à savoir l'institutionnalisation de l'égalité de genre au sein de l'université. Les ateliers institutionnels (IW), organisés par le groupe de travail UH2C TARGET dans la première étape du processus, ont été essentiels pour discuter l'audit de genre et de la conception de politiques d'égalité de genre entre les parties prenantes concernées. Le résultat de ce processus a été une proposition de charte pour l'égalité et un plan d'action. La mise en œuvre de ces politiques a été discutée lors du 3ème Atelier Institutionnel.

Tableau 1. Ateliers institutionnels

Atelier institutionnel	1er Atelier Institutionnel	2ème Atelier Institutionnel	3ème Atelier Institutionnel
Thème	Le genre dans la recherche scientifique et l'innovation	Plan pour l'égalité Hommes-Femmes	Vers l'institutionnalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes : mise en œuvre de la Charte de l'égalité
Date et lieu	Février 2018 à Mohammedia	Juin 2018 à Casablanca	Mars 2019 à Casablanca
Contenu principal	Discussion du statu quo de l'égalité de genre à l'UH2C (Audit) Discussion des grandes lignes du plan d'action dont le projet de charte de l'égalité.	Discussion du contenu de la Charte de l'égalité Discussion sur le Plan d'action pour l'égalité	Discussion de la mise en place d'une instance de promotion de l'approche genre au sein de l'université

L'UH2C a formulé une Charte de l'égalité à l'UH2C qui adopte un engagement général de la part de l'université à lutter contre toutes les formes de discrimination ou de violence, à accroître la participation des femmes à la prise de décision et à la recherche et à renforcer la dimension de genre dans les contenus d'enseignement et de recherche. Le Plan d'action

pour l'égalité (Plan d'égalité de genre - PEG) s'appuie sur cette charte et vise à établir une politique d'égalité à l'UH2C et à développer une culture d'égalité de genre au sein de l'université. Il comprend également des mesures spécifiques liées à la dimension genre (pour établir une bibliographie sur le genre ; pour organiser des études doctorales liées au genre) ainsi que la mesure transversale de collecte de données ventilées par sexe. Les deux documents, la Charte de l'égalité et le Plan d'action pour l'égalité, ont été présentés et discutés lors du 2ème Atelier institutionnel qui s'est tenu le 20 juin 2018 à Casablanca. La Charte a été adoptée à l'unanimité à la réunion de l'Université du Conseil le 28 Décembre 2018. La Charte (annexe 3) invite tous les établissements, organisations, autorités et parties prenantes de l'Université Hassan II Casablanca à adhérer à la Charte et à mettre en œuvre un ensemble de mesures pour promouvoir l'égalité de genre au sein de l'université, y compris l'adoption d'un quota.

Le Plan d'action pour l'égalité (annexe 4) fixe les objectifs suivants pour 2018-2021 :

- » Mettre en place une politique d'égalité à l'UH2C
- » Développer une culture d'égalité Femmes-Hommes à l'université
- » Impliquer plus de femmes dans la prise de décision à l'université
- » Impliquer plus de femmes dans la recherche
- » Favoriser l'accès des femmes aux postes de décision à l'UH2C
- » Renforcer les compétences et développer le leadership

3. Principales activités mises en œuvre

3.1 Commission pour la parité et l'égalité

La principale activité mise en œuvre à la suite de la Charte pour l'égalité et du PEG a été la mise en place d'une commission ad hoc pour la parité et l'égalité au sein du Conseil universitaire. La Commission ad hoc pour l'égalité entre les femmes et les hommes a été créée et approuvée lors de la réunion du Conseil universitaire du 8 mars 2019. Elle comprenait trois membres de TARGET, dont l'un était le coordinateur. En tant que groupe de travail TARGET, nous avons concentré notre intérêt sur la constitution de la Commission pour l'égalité entre les femmes et les hommes et nous avons contribué intensément aux différentes réunions de cette commission consacrées à l'élaboration d'un plan d'action (décembre 2019 ; janvier 2020 ; mars 2020 ; juin 2020)

Une feuille de route (sur la base des conclusions et recommandations du 2ème et 3ème ateliers institutionnels) a été préparée par les membres de l'équipe TARGET et a été présentée à la Commission pour approbation.

Les travaux de la Commission ont été perturbés par la pandémie et le renouvellement du Conseil universitaire pour la législature 2021-2023. Au pic de la pandémie, il y avait d'autres priorités : e-learning, comment organiser les examens... La question du genre n'était pas une priorité. Les élections du nouveau Conseil ont eu lieu en décembre 2020. Le nouveau Conseil de l'Université a décidé de reconduire la commission pour l'égalité de genre en juin 2021. Cependant, cette commission n'a pas encore été constituée.

Pour assurer la continuité du travail commencé par TARGET au sein de l'UH2C pour l'égalité de genre, nous avons travaillé en tant que groupe de travail TARGET pendant la période octobre 2020-juillet 2021 sur la constitution de commissions locales pour l'égalité de genre dans différentes institutions de l'UH2C.

Celles déjà adoptées:

- » Faculté des Sciences Ben M'sik – Casablanca
- » Faculté des Sciences et Techniques – Mohammedia
- » Faculté de Droit, Economie et Sciences Sociales Ain Sebaa – Casablanca

En cours de constitution (avec approbation) :

- » Faculté de Droit, Economie et Sciences Sociales Ain Choc – Casablanca
- » Faculté des Lettres et Sciences Humaines Ain Choc – Casablanca.
- » Faculté des Sciences Ain Choc – Casablanca.

3.2 Sensibilisation et formation

Les activités pour soutenir un nombre accru de femmes aux postes de décision portent sur la Charte (adoption d'un quota) ainsi que sur des actions de sensibilisation et de formation.

Le PEG agréé prévoyait l'organisation d'activités de formation pour favoriser une plus forte présence des femmes aux postes de décision, avec une série d'ateliers destinés aux enseignant.e.s et chercheurs. Le but de ces ateliers émane de la nécessité du renforcement des capacités dans les domaines du leadership, de la confiance en soi, de l'affirmation de soi et de la gestion des conflits.

Le premier atelier a été organisé le 29 Avril 2019. Il a été adressé à un groupe de 12 femmes chercheurs et concentré sur la communication positive. Suite à cette expérience positive, un deuxième atelier a été organisé le 17 octobre 2019 pour 20 femmes fonctionnaires travaillant à la Présidence de l'Université. Les autres ateliers prévus devaient être annulés en raison du déclenchement de la pandémie.

D'autres activités de diffusion ont été réalisées dans le cadre de la célébration de la Journée internationale de la femme (8 Mars) et la présentation des données de l'enquête (Décembre 2019). Une conférence finale nationale aura lieu le 24 Décembre 2021.

Le groupe de travail Target a également participé à des événements nationaux : le « Symposium sur la dimension genre dans les cursus universitaires et la recherche », qui s'est tenu en mars 2019 à l'initiative de la Faculté des Lettres et Sciences Humaines AinChock-UH2C, de l'UNESCO, de l'Institut pour la Recherche et le Développement (IRD) et le Centre d'Etudes, de Recherche et de Formation sur le Genre et l'Egalité Maroc (CEG-Maroc) ; et l'atelier national « Réflexion sur l'égalité femmes-hommes dans l'enseignement supérieur » organisé en mai 2019 dans le cadre du projet TARGET par l'École nationale des mines de Rabat et le Réseau RMEI.

3.3 Collecte des données

Parmi les activités prévues dans le PEG figuraient la collecte et le suivi de données ventilées par sexe (pour les étudiant.e.s et le personnel universitaire) et la mise en œuvre d'une enquête pour collecter d'autres données pertinentes sensibles au genre.

La collecte de données ventilées par sexe a commencé en 2017 avec l'audit TARGET sur l'égalité de genre. En outre, la collecte de données ventilées par sexe a été incluse dans le PEG en tant que mesure transversale. Au cours de l'année 2018-2019, de nouvelles données ont été collectées concernant :

- » Le diagnostic de l'implication des femmes dans la gestion (Conseil de gestion, Conseil universitaire, Commissions)
- » Les carrières universitaires des enseignant.e.s-chercheur.e.s par institution universitaire et domaine scientifique
- » Les étudiant.e.s et diplômé.e.s : répartition par sexe, domaine disciplinaire et diplôme ; analyse sensible au genre

La mise à jour de ces données a été extrêmement difficile en raison du manque d'informations spécifiques au genre dans la base de données administrative. Un autre obstacle principal était le roulement du personnel administratif puisque le nouveau personnel avait besoin de plus de temps pour se familiariser entre eux et répondre aux exigences du projet. Il était prévu que la Commission égalité femmes-hommes devait faciliter la collecte régulière des données ventilées par sexe, mais malheureusement, cela n'a pas été possible en raison de la pandémie et le renouvellement du Conseil de l'Université. L'annexe 1 fournit les données disponibles mises à jour.

Parallèlement, le groupe de travail TARGET a estimé qu'une enquête était nécessaire pour explorer davantage les questions d'égalité de genre parmi le personnel enseignant et de recherche. Une enquête préliminaire a été mise en œuvre qui ne s'adressait qu'aux femmes. L'objectif de cette enquête était d'avoir un premier aperçu des points de vue et des attentes des femmes. Les résultats de cette enquête ont été présentés lors du 1er atelier institutionnel et inclus dans le rapport d'audit.

Fort de cette expérience, il a été convenu de réviser le questionnaire et de généraliser l'enquête en l'étendant à la fois aux hommes et aux femmes (enseignant.e.s et chercheur.e.s) afin de recueillir des données plus complètes. Ce deuxième questionnaire a été élaboré en collaboration avec l'équipe de recherche DEGG (Droit, Economie, Genre et Gestion) du laboratoire de recherche GECIAS rattaché à la Faculté des Sciences Juridiques, Economiques et Sociales Ain Choc.

La deuxième enquête (2019) comprenait des données sur l'emploi et la carrière, la démographie, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ainsi que des questions sur l'évaluation de l'égalité de genre à l'UH2C afin d'explorer comment les enseignant.e.s et les chercheur.e.s perçoivent la notion d'égalité à l'université. Un atelier s'est tenu en décembre 2019 pour présenter les résultats de cette enquête et discuter de la perception de l'égalité de genre à l'université avec les parties prenantes concernées.

Les données de l'enquête apportent de nouvelles informations sur la situation de l'égalité de genre à l'université. Concernant la profession et l'évolution de carrière, l'enquête confirme l'existence d'écarts à tous les niveaux : déterminants du choix de carrière académique, accès aux postes de responsabilité, domaine d'expertise, développement professionnel, équilibre vie professionnelle-vie privée, engagement et implication dans les activités extra-académiques.

Un aspect intéressant mis en évidence par l'enquête concerne l'écart entre la faible présence des femmes dans les postes à responsabilité et leur intérêt élevé pour de tels postes – ce qui est interprété comme la preuve d'un « plafond de verre ». Ainsi, les femmes se montrent moins satisfaites que les hommes de la réalisation de leurs objectifs professionnels. L'écart est également important lorsqu'il s'agit de concilier vie professionnelle et vie privée, où les femmes sont également moins satisfaites que les hommes. À cet égard, l'analyse met en évidence que les inégalités structurelles et systémiques qui imprègnent la société se reflètent au sein de l'institution (relations de pouvoir au sein de l'université, hiérarchies et accès aux postes de décision, problèmes d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle). Les femmes subissent ainsi des discriminations cachées ou manifestes, et leurs carrières professionnelles sont marquées par une ségrégation horizontale et verticale.

Les résultats de l'enquête montrent également que les femmes ont généralement une vision plutôt négative de l'égalité de genre dans l'institution. Seulement 13 % des femmes considèrent qu'il y a toujours égalité de traitement entre les

femmes et les hommes (contre 39 % des hommes) ; en revanche, 20 % des femmes considèrent que le traitement est inégal (contre 5 % des hommes). L'écart est également flagrant en ce qui concerne l'égalité des chances dans les élections institutionnelles - 65% des hommes mais seulement 23% des femmes considèrent qu'il est facile pour une femme d'être élue. La principale conclusion est qu'une part importante des femmes perçoit des obstacles à différents niveaux et connaît l'inégalité entre les femmes et les hommes. Du côté des hommes, la situation est différente : alors que la prise de conscience augmente et que certains hommes semblent être aussi conscients des inégalités de genre que beaucoup de femmes, d'autres semblent assez satisfaits de la situation actuelle.

Suite à l'analyse des résultats et à la discussion qui a suivi la première présentation des résultats, les recommandations suivantes ont été formulées à l'intention de la Commission pour l'égalité:

- » Intégrer l'approche genre comme module transversal dans tous les secteurs
- » Mettre en œuvre des mesures institutionnelles législatives facilitant la représentation des femmes dans les instances de décision (conseils et commissions de recrutement, postes de responsabilité et activités syndicales) et, si nécessaire, adopter des mesures de discrimination positive
- » Assurer la formalisation et la transparence des processus et procédures internes
- » Faciliter l'accès à une information transparente

3.4 Favoriser le genre dans les contenus d'enseignement et de recherche

En ce qui concerne le genre dans le contenu de l'enseignement et de la recherche, il existe divers groupes de recherche dans l'UH2C, comme indiqué dans l'audit. L'UH2C est l'une des trois universités marocaines proposant des cours liés au genre. Certains des responsables de ces structures de recherche ont participé aux Ateliers Institutionnels. Le tableau ci-dessous présente les principaux groupes et programmes de recherche.

Tableau 2. Groupes et programmes de recherche liés au genre dans l'UH2C

Faculté des Lettres et Sciences Humaines Ain Choc (FLSHAC)	<ul style="list-style-type: none"> » Laboratoire Genre, Education, Littérature et Médias ; créé en 2015. » Formation doctorale Genre Culture et Société ; créé en 2008. » Master Genre, Sociétés et Cultures ; créé en 2006. » Groupe de recherche pour les études de genre ; créé en 2000. » Il y a plus de 50 doctorant.e.s travaillant sur le genre et environ 20 thèses ont été réalisées
Faculté des Lettres et Sciences Humaines Mohammedia (FLSHM)	<ul style="list-style-type: none"> » Master recherche Genre, discours et représentations ; créé en 2017. » Equipe de recherche Savoir-faire au féminin étudiant la situation des femmes rurales en montagne
Faculté des Sciences Juridiques, Economiques et Sociales Ain Choc (FSJESAC)	<ul style="list-style-type: none"> » Master Droit, Economie, Gestion et Genre créé par l'équipe de recherche DEGG » Laboratoire de recherche Droit, Economie, Gestion et Genre (GECIAS) rattaché à la Faculté des Sciences Juridiques, Economiques et Sociales Mohammedia. » Équipe de recherche sur Droit, Economie, Gestion et Genre rattaché au Laboratoire de la performance économique et logistique. Ce groupe organise chaque année une formation doctorale genre pour les étudiant.e.s en Master.

D'autres actions de sensibilisation au genre en lien avec l'enseignement ont été menées par l'Association Femmes en Sciences au Maroc (AFSM).

Actuellement, il y a une réflexion sur l'organisation de formations doctorales sur le genre, et en tant que groupe de travail TARGET, nous avons suggéré la possibilité d'avoir un module transversal sur le genre. Pour discuter de cette possibilité, nous avons organisé le 8 avril 2021, une conférence sous forme d'une journée d'étude sur l'approche genre dans les contenus d'enseignement en hybride de la Faculté des Sciences Ben M'sik. L'objectif de cette journée était, d'une part, de rendre visible et de consolider les formations et recherches existantes en matière de genre et d'autre part, de discuter de la possibilité de généraliser la dimension du genre dans les contenus d'enseignement, en profitant des discussions autour des programmes liés à la réforme proposée du système d'études universitaires (annexe 5).

Les responsables des structures de recherche genre existant à l'université ont contribué, en tant qu'intervenant.e.s, à cette journée d'étude.

Les principales recommandations qui ont émergé de cette journée d'étude étaient:

- » Établir, à travers l'université, une politique d'égalité, en considérant la Charte d'égalité adoptée comme un acquis et voir comment l'appliquer.
- » Sensibiliser les étudiant.e.s et les enseignant.e.s pour légitimer l'approche genre (activités extra-académiques; conférences, art, cinéma, littérature, etc.);
- » Offrir des formations intégrant le genre dans les différents cursus en adoptant une approche participative;
- » Introduire des modules transversaux sur le genre;
- » Mettre en place des actions de soutien aux enseignant.e.s; la généralisation de l'approche genre ne peut être entreprise que si les collègues le font volontairement;
- » Etablir un cadre commun clair pour l'enseignement du genre, sachant qu'il existe déjà une déclaration commune signée par l'ex-président de l'UH2C et plusieurs doyens qui pourrait constituer un point de départ;
- » Numériser des projets de doctorat ou de thèse;
- » Demander l'affectation de ressources spécifiques à ces activités;
- » Mettre en place un comité d'accompagnement des enseignant.e.s pour suivre les opérations de mise en place de modules ou de cours relatifs au genre (comité de 4 ou 5 expert.e.s).

4. Changements dans le statu quo

De 2017 à 2021, l'UH2C a enregistré des évolutions positives en matière d'égalité femmes-hommes. L'adoption de la Charte de l'égalité et la mise en place d'une Commission ad hoc pour l'égalité en sont les principaux points d'ancrage. Les activités développées dans le cadre du plan d'action pour l'égalité et par le biais de la Commission pour l'égalité ont contribué à accroître la sensibilisation au genre et l'engagement envers l'institutionnalisation d'une politique d'égalité Femmes-Hommes à l'université, en mettant l'accent sur le changement organisationnel et culturel, y compris l'intégration du genre dans l'enseignement et le contenu de la recherche. L'implication des différentes parties prenantes (présidence, doyens, directeur.ice.s de recherche, professeurs, étudiant.e.s) a été déterminante.

Concernant la présence des femmes, les tendances sont également positives:

- » Il y a eu une augmentation significative du nombre de femmes aux postes de décision les plus élevés. En 2019, une femme a été nommée à la tête de la présidence et une autre femme à la vice-présidence (en revanche, il n'y avait pas de femme au niveau de la présidence en 2017).
- » La présence des femmes parmi le personnel administratif est passée de 48 % en 2016-2017 à 54 % en 2021-2022. En particulier, il y a eu une augmentation significative du nombre de femmes occupant des postes de responsabilité administrative : le secrétaire général de l'UH2C est une femme ; 4 chefs de division d'université sur 8 sont des femmes.
- » La présence des femmes parmi les enseignant.e.s et les chercheur.e.s est passée de 35 % en 2016-2017 à 37 % en 2021-2022. La tendance est également positive lorsqu'elle est ventilée par niveau : de 27 % à 31 % de femmes parmi les professeurs de l'enseignement supérieur ; de 33 % à 40 % de femmes parmi les professeurs habilités ;
- » La ségrégation horizontale et verticale entre les femmes et les hommes parmi les étudiant.e.s et les diplômé.e.s a diminué. Il est à noter que les femmes diplômées en sciences et technologies représentent 56 % en 2021-2022 (51 % en 2016-2017). Dans le même esprit, il y a eu une augmentation significative de la proportion de femmes parmi les diplômés des programmes de maîtrise et de doctorat au cours de la même période : de 43 % à 53 % (Master) ; de 32 % à 50 % (doctorat). En comparaison avec le reste des universités publiques au Maroc, l'UH2C est particulièrement performante en ce qui concerne la présence de femmes parmi les étudiant.e.s et les diplômé.e.s des programmes de master et de doctorat.

5. Vision prospective

L'UH2C cherche à donner une visibilité publique à ses activités en faveur de l'égalité femmes-hommes en organisant des événements spécifiques : ateliers institutionnels, présentation des résultats de l'enquête, célébration de la journée internationale de la femme le 8 mars, organisation d'ateliers de formation pour les femmes et organisation d'une journée d'étude sur l'approche genre dans le contenu de la formation. L'organisation d'une conférence nationale sur les politiques d'égalité entre les femmes et les hommes dans les universités (décembre 2021) sera l'occasion de présenter et de discuter de l'expérience UH2C au niveau national, impliquant des décideurs politiques, des dirigeant.e.s d'autres universités et des responsables de structures d'enseignement et de recherche sur le genre au Maroc.

L'enseignement supérieur est encore un phénomène élitiste au Maroc et les stéréotypes traditionnels qui persistent dans la société sont difficiles à changer. La sensibilisation est certes une tâche nécessaire et très fondamentale, mais elle ne suffit pas.

L'engagement envers l'égalité femmes-hommes par les dirigeant.e.s de l'université est extrêmement important compte tenu du contexte national, qui se caractérise par un manque de discours sur l'égalité dans le milieu universitaire.

La mise en œuvre de la Charte de l'égalité et la mise en place d'une commission ad hoc pour l'égalité sont un bon point de départ pour établir un cadre pour soutenir la mise en œuvre des politiques d'égalité femmes-hommes à l'UH2C. La création de comités locaux dans les différentes institutions est une étape importante pour l'institutionnalisation des politiques d'égalité et le développement de mesures concrètes.

Les activités développées en collaboration avec les centres d'études de genre ont également été importantes pour mettre en évidence la pertinence de la dimension genre dans l'enseignement et la recherche. Le renforcement de cette collaboration est une autre ligne d'action. Ces centres pourraient être impliqués dans des ateliers de renforcement des capacités avec les managers et les membres des comités pour l'égalité, en vue de construire une compréhension plus large du genre.

Pour la pérennité du travail engagé par TARGET, nous pensons que la création de comités locaux dans les différentes institutions sera la clé. On s'attend à ce que ce processus renforce l'engagement institutionnel envers l'égalité entre les femmes et les hommes, en impliquant le corps professoral et d'autres dirigeant.e.s locaux dans l'exécution du plan d'action pour l'égalité. Il est nécessaire de développer davantage les politiques d'égalité pour maintenir les résultats positifs obtenus au cours de la période 2017-2021 et progresser davantage vers l'égalité femmes-hommes à l'université.

References

- Nafaa, Rachida, & Bettachy, Mina (2014). National Report for Morocco. Women in Science/SHEMERA Project, October.
- UNESCO (2019). Global Education Monitoring Report – Gender Report: Building bridges for gender equality. Paris, UNESCO.

Annexe I: Données statistiques

Tableau 1: Pourcentage des femmes et des hommes à l'UH2C par année académique

Année académique	Personnel enseignant et chercheur		Personnel administratif		Étudiants	
	% Femme	% Homme	% Femme	% Homme	% Femme	% Homme
2016-2017	35	65	48	52	54	46
2021-2022	37	63	54	46	57	43

Tableau 2: Pourcentage des femmes dans le personnel enseignant et de recherche à l'UH2C par établissement, grade et année académique

Institution	PES	PH	PA	Total	Année académique
ENCG	0.0	0.0	50.0	41.3	
ENS	25.0	0.0	22.2	23.9	
ENSAD	-	-	-	-	
ENSAM	0.0	0.0	14.7	14.7	
ENSEM	0.0	17.9	45.2	22.6	
ENSET	12.5	25.0	13.3	32.8	
EST	14.3	20.8	40.0	31.0	
FLSHC	23.7	25.0	40.8	33.3	
FLSHB	27.4	21.1	34.8	29.1	
FLSHM	23.5	57.1	41.9	36.4	
FMD	63.9	50.0	66.7	67.2	
FMP	38.7	50.0	52.5	46.3	
FSC	25.8	37.5	44.0	33.6	
FSB	22.6	55.0	42.1	33.3	
FSJESC	29.0	29.4	44.0	34.6	
FSJESA	0.0	25.0	51.4	47.6	
FSJESM	18.8	37.9	33.3	35.9	
FST	25.5	35.5	40.5	30.3	
UH2C	27.3	33.2	41.1	35.1	

ENCG	12.5	53.3	40.9	40.3	2021-2022
ENS	33.3	60.0	24.0	30.8	
ENSAD	0.0	0.0	50.0	40.0	
ENSAM	0.0	30.8	10.5	15.4	
ENSEM	12.5	26.1	45.0	25.3	
ENSET	20.0	16.7	16.1	17.0	
EST	14.3	23.5	50.0	33.3	
FLSHAC	25.6	45.5	34.5	33.6	
FLSHB	29.9	50.0	19.4	30.2	
FLSHM	31.5	53.1	33.3	37.9	
FMD	65.8	0.0	80.0	72.1	
FMPC	47.6	66.7	64.3	50.4	
FSAC	29.1	36.1	43.7	35.0	
FSB	27.0	24.1	53.1	35.9	
FSJESAC	17.4	48.9	42.2	36.9	
FSJESAS	22.2	55.6	42.1	44.6	
FSJESM	25.0	35.0	33.3	29.7	
FST	25.7	33.3	34.0	29.0	
UH2C	31.3	40.2	41.2	36.8	

Remarques:

Grades	PES	Professeur de l'Enseignement Supérieur (grade le plus élevé)
	PH	Professeur Habilité (grade intermédiaire)
	PA	Professeur Assistant (grade initial)
Etablissements	ENCG	Ecole Nationale de Commerce et de Gestion - Casablanca
	ENS	Ecole Normale Supérieure
	ENSAD	École Nationale Supérieure des Arts et du Design
	ENSAM	Ecole Nationale Supérieure des Arts et Métiers
	ENSEM	Ecole Nationale Supérieure d'Electricité et de Mécanique
	ENSET	Ecole Normale Supérieure d'Enseignement Technique
	EST	Ecole Supérieure de Technologie - Casablanca
	FLSHAC	Faculté des Lettres et Sciences Humaines - Ain Chock
	FLSHB	Faculté des Lettres et Sciences Humaines - Ben M'sik
	FLSHM	Faculté des Lettres et Sciences Humaines - Mohammédia
	FMD	Faculté de Médecine Dentaire
	FMPC	Faculté de Médecine et de Pharmacie
	FSAC	Faculté des Sciences - Ain Chock
	FSB	Faculté des Sciences - Ben M'sik
	FSJESAC	Faculté des Sciences Juridiques, Economiques et Sociales - Ain Chock
	FSJESAS	Faculté des Sciences Juridiques, Economiques et Sociales - Ain Sebaa
	FSJESM	Faculté des Sciences Juridiques, Economiques et Sociales - Mohammédia
FST	Faculté des Sciences et Techniques - Mohammédia	

Tableau 3: Composition par sexe du Conseil de l'Université et du Comité de gestion par mandat (UH2C)

Corps	Mandat	Composition par sexe	% de femmes
Conseil universitaire	2015-2017	10 femmes sur 81 membres	12
	2018-2020	12 femmes sur 77 membres	16
Conseil de gestion	2015-2017	1 femme sur 11 membres	9
	2018-2019	2 femmes sur 12 membres	17

Tableau 4: Pourcentage des femmes occupant des postes décisionnels par établissement (UH2C)

Institution	Conseil d'établissement (mandat 2015-2017)	Directeurs de département (2017)
ENCG	12	50
ENS	22	20
ENSAM	25	33
ENSEM	8	0
ENSET	14	0
EST	4	0
FLSHAC	27	20
FLSHB	13	38
FLSHM	27	20
FMD	68	50
FMPC	21	38
FSAC	18	20
FSB	21	17
FSJESAC	28	0
FSJESAS	44	0
FSJESM	29	0
FST	17	13

Tableau 5: Pourcentage des femmes dans les commissions de recrutement par institution (UH2C)

Institution	Commission de recrutement des enseignants et chercheurs (2017)	Commission de recrutement du personnel administratif (2017)
ENCG	24	-
ENS	17	-
ENSAM	-	-
ENSEM	12	-
ENSET	4	-
EST	14	-
FLSHAC	13	-
FLSHB	24	-
FLSHM	20	-
FMD	-	-
FMPC	30	42
FSAC	10	33
FSB	26	8
FSJESAC	-	33
FSJESAS	40	33
FSJESM	11	-
FST	20	100
Présidence	Not applicable	14

Tableau 6: Pourcentage des femmes occupant des postes de décision en recherche (UH2C)

Organisme/poste de recherche, accréditation 2015-2018	% de femmes
Directeurs de centres de recherche	11
Directeurs de centres d'études doctorales	20
Chefs de laboratoires	10
Directeurs d'équipes de recherche	26
Chercheur principal du projet (dans les centres de recherche)	11
Commissions de recherche	17
Commissions académiques	14

Tableau 7: Pourcentage des femmes parmi les diplômés par domaine et année académique (UH2C)

Année académique	Littérature, sciences humaines, arts	Sciences juridiques, économiques et sociales; Gestion	Sciences et technologie	Santé
2011-12	56	61	51	64
2016-17	57	58	51	72
2020-21	65	60	56	81

Tableau 8: Pourcentage des femmes parmi les diplômés par niveau et année universitaire (UH2C)

Année académique	Maitrise	Master	Doctorat
2011-12	59	41	32
2016-17	58	43	32
2020-21	62	53	50

Tableau 9: Pourcentage des femmes parmi les étudiants et les diplômés par niveau ; année académique 2019-2020; UH2C et Maroc

	Maitrise		Master		Doctorat	
	Étudiants	Diplômés	Étudiants	Diplômés	Étudiants	Diplômés
UH2C	57	59	55	53	46	50
National	52	54	48	47	42	39

Tableau 10: Pourcentage des femmes parmi les étudiants par domaine et année universitaire (UH2C)

Année académique	Littérature, sciences humaines, arts	Sciences juridiques, économiques et sociales; la gestion	Sciences et technologie	Santé
2011-12	57	56	52	67
2016-17	56	52	52	66

Tableau 11: Pourcentage des femmes parmi les étudiants par domaine, année universitaire et niveau (UH2C)

Domaine	Année académique	Maitrise	Master	Doctorat
Littérature, sciences humaines, arts	2011-12	59	41	32
	2016-17	58	43	32
Sciences juridiques, économiques et sociales; la gestion	2011-12	54	50	
	2016-17	53	53	43
Sciences et technologie	2011-12	51	49	54
	2016-17	53	51	45
Santé	2011-12	92	67	78
		79	60	66

Tableau 12: Pourcentage des femmes parmi les étudiants par année académique et domaine détaillé à l'UH2C et au Maroc

Année académique	Domaine	UH2C	National
2011-12	Sciences juridiques, économiques et sociales	55	48
	Littérature, sciences humaines	57	49
	les sciences	53	43
	Sciences et technologie	58	50
	Médecine/ Doctorat	65	62
	Médecine dentaire	75	74
	Sc, Ingénierie	35	41
	Commerce et gestion	64	64
	La technologie	54	54
	ENS et ENSET	45	45
2016-17	Sciences juridiques, économiques et sociales	51	47
	Littérature, sciences humaines	56	49
	les sciences	54	47
	Sciences et technologie	59	52
	Médecine/ Doctorat	66	61
	Médecine dentaire	67	68
	Sc, Ingénierie	43	44
	Commerce et gestion	57	60
	La technologie	51	52
	ENS et ENSET	43	48

Tableau 13 : Pourcentage des femmes parmi les nouveaux étudiants par année académique et domaine détaillé à l'UH2C et au Maroc

Année académique	Domaine	UH2C	National
2011-12	Sciences juridiques, économiques et sociales	53	48
	Littérature, sciences humaines	57	50
	Sciences	51	43
	Sciences et echnologie	57	49
	Médecine/ Doctorat	66	63
	Médecine dentaire	79	71
	Sc, Ingénierie	41	48
	Commerce et gestion	60	66
	Technologie	58	54
	ENS et ENSET	46	53
2016-17	Sciences juridiques, économiques et sociales	52	47
	Littérature, sciences humaines	57	50
	Sciences	53	47
	Sciences et technologie	61	58
	Médecine/ Doctorat	62	59
	Médecine dentaire	61	60
	Sc, Ingénierie	43	47
	Commerce et gestion	64	62
	Technologie	53	54
	ENS et ENSET	41	63

Annexe II: Comité élargi et comité de pilotage TARGET

Comité élargi TARGET

- » **Pr. Mohamed Talbi**, président par intérim de l'université Hassan-II- Casablanca (UH2C) et doyen de la Faculté des sciences Ben M'sik (FSB)
- » **Pr. Aawatif Hayar**- ex- Préside de l'UH2C (nommée Ministre de la Solidarité, de l'Intégration Sociale et de la Famille)
- » **Pr. Rachid Saïle**, vice-président-UH2C
- » **Pr. Anness Kettani**, vice-président UH2C
- » **Pr. Fatima Ezahra Alami**, vice-présidente UH2C
- » **Mme Rhizlane Diab**, secrétaire générale de l'UH2C
- » **Pr. Mustapha Aboumaarouf**, doyen faculté de Médecine-Casa
- » **Pr. Driss Mansouri**, Enseignant-chercheur (ex- président UH2C)
- » **Pr. Abderrahim Khalidi**, Directeur de l'Ecole Nationale Supérieure d'Art et de Design - ENSAD
- » **Pr. Abdellatif Irhizou**, Enseignant-chercheur (ex- vice-président UH2C)
- » **Pr. Noureddine Damil**, Enseignant-chercheur- FSB (ex- vice-président UH2C)
- » **Pr. Nafaa Rachida**, Enseignant-chercheur- (ex- doyenne) Faculté des lettres et sciences humaines Mohammedia
- » **Pr. Noura Yousfi**, Vice – doyenne Faculté des sciences Ben M'sik (FSB)-Casa
- » **Pr. Rahma Adhiri**, Enseignant-chercheur- Faculté des sciences Ben M'sik-Casa
- » **Pr. Souad Bensouda**- Enseignant-chercheur – ENS (UH2C)
- » **Pr. Mamia ElGhazi**, Vice - doyenne FST Mohammedia
- » **Pr. Rajaa Nadifi**, Enseignant-chercheur- Faculté des lettres et sciences humaines Ain Choc-Casa
- » **Pr. Yasmina Bennis Bennani**, Enseignant-chercheur- Faculté des sciences juridiques, économiques et sociales Ain Choc (FSJESAC)
- » **Pr. Saida Talal**, Enseignant-chercheur - ENSA
- » **Pr. Said Rifaii**, Enseignant-chercheur- Ecole Supérieure de Technologie (EST)- Casablanca
- » **Pr. Abdelali Derouiche**, Enseignant-chercheur (FSB)

- » **Pr. Said Ouaskit**, Enseignant-chercheur (FSB)
- » **Pr. Soundouss Sabri**, Enseignant-chercheur (faculté de médecine dentaire-UH2C)
- » **Pr. Nadia Saqri**, Enseignant-chercheur- ENS- Casa
- » **Pr. Jamal Inchaou**, Enseignant-chercheur- FSB
- » **Pr. Hind Bouzoubaa**, Enseignant-chercheur- FSB

Comité de pilotage TARGET

- » **Pr. Bettachy Mina**, Enseignant- chercheur, Faculté des Sciences Ben MSik (FSB), UH2C (Coordinatrice TARGET à UH2C)
- » **Pr. Serhane Fatna**, Enseignant- chercheur, Faculté des Sciences Juridiques, Économiques et Sociales (FSJESAC), UH2C
- » **Pr. Yahyaoui Fatima**, Enseignant- chercheur, Faculté des lettres et Sciences humaines Ain Choc (FLSHAC), UH2C
- » **Pr. Mordane Soumia**, Enseignant- chercheur, Faculté des Sciences Ben MSik (FSB), UH2C
- » **Pr. ElBoudali Najja**, Enseignant- chercheur, Faculté des Sciences Ain Choc (FSAC), UH2C
- » **Pr. Roky Rachida**, Enseignant- chercheur, Faculté des Sciences Ain Choc (FSAC), UH2C
- » **Pr. Ayegou Jamila**, Enseignant- chercheur, Faculté des Sciences Juridiques, Économiques et Sociales - Ain Sebaa, UH2C
- » **Pr. Loudyi Dalila**, Enseignant- chercheur, Faculté des Sciences et Techniques de Mohammedia (FST), UH2C

Annexe III:

Charte de l'égalité

Université Hassan II de Casablanca (UH2C)



Charte de l'égalité à UH2C

PREAMBULE

Les droits humains tels que annoncés par les déclarations et les pactes internationaux des Nations Unies ONU reconnaissent l'égalité des droits entre les Femmes et les Hommes. Les outils internationaux des droits humains incitent les pays à prendre les mesures nécessaires pour faire régner le climat de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes.

Dans sa stratégie visant l'enracinement et le développement des concepts des droits humains, notamment les droits des femmes, le Maroc s'est inscrit dans une démarche de reconnaissance de ces pactes internationaux. Il a ainsi ratifié la convention de l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), désormais avec quelques réserves.

De ce fait, de nombreuses actions et initiatives ont été menées pour faire amender les droits des femmes, particulièrement dans la constitution, le code de la famille, le code de la Nationalité, code pénal...

Malgré la reconnaissance de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes, l'inégalité persiste de manière amplifiée aussi bien dans la vie privée que publique.

Le constat sur cette inégalité est apparent dans de nombreux secteurs d'activités, notamment, dans celui de l'Enseignement Supérieur.

Les données récemment organisées, dans le cadre du projet Target, sur la place qu'occupe la femme au sein de l'Université Hassan II est une réponse claire sur cette inégalité.

Les femmes demeurent sous-représentées dans les principaux postes d'enseignement et de gestion. Elles représentent 33% du personnel enseignant aux grades les plus bas, et seulement 18% dans les grades élevés. Pour le mandat 2015-2017, le pourcentage de femmes au Conseil d'université est de 12% et il est de 16% pour le mandat 2018-2020.

- ✚ Considérant l'article 19 de la Constitution abrogée en 2011 qui stipule que: L'homme et la femme jouissent, à égalité, des droits et libertés à caractère civil, politique, économique, social, culturel et environnemental, énoncés dans le présent titre et dans les autres dispositions de la Constitution, ainsi que dans les conventions et pactes internationaux dûment ratifiés par le Royaume et ce, dans le respect des dispositions de la Constitution, des constantes et des lois du Royaume. L'Etat marocain œuvre à la

réalisation de la parité entre les hommes et les femmes. Il est créé, à cet effet, une Autorité pour la parité et la lutte contre toutes formes de discrimination ;

- ✚ Considérant l'implication et le rôle des femmes de l'Université Hassan II aussi bien dans les activités pédagogiques que de recherche ;
- ✚ Considérant la représentativité insignifiante des femmes dans les structures et les instances décisives de l'Université Hassan II ;
- ✚ Considérant.....

L'Université Hassan II Casablanca et les représentants du projet TARGET ont élaboré la présente charte.

Les partenaires du Projet invitent tous les établissements, structures, instances et acteurs à l'Université Hassan II Casablanca à:

1. adhérer à la présente charte ;
2. œuvrer pour faire enraciner et régner l'égalité des droits ;
3. promouvoir la représentativité des femmes dans les structures et instances décisives et exécutives des différents établissements relevant de l'Université en adoptant un quota pour les femmes en vue de l'instauration de la parité ;
4. soutenir l'implication des femmes dans les activités de recherche et d'ouverture.
5. encourager la recherche sur le sujet de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes ;
6. créer des structures de recherches et de formation sur l'égalité ;
7. abolir tout acte ou communications ayant un caractère discriminatoire à l'égard des femmes ;
8. créer des outils de communication pour la sensibilisation et la vulgarisation concernant l'égalité des droits ;
9. organiser des manifestations (Congrès, Séminaires, conférences, workshop...) sur le sujet de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes ;
10. œuvrer à la création d'un comité d'accueil et de suivi dans le but d'encourager l'orientation des étudiantes vers les disciplines à faible représentativité des filles ;
11. créer des structures / cellules d'accueil des femmes (chercheurs, personnel administratif et étudiantes) victimes de discriminations ou de violence ;
12. partager l'expérience et les résultats du projet TARGET avec les autres universités au niveau national.

Fait à Casablanca, le 20 juin 2018

Annexe IV:

Plan d'égalité de genre

Université Hassan II de Casablanca (UH2C)



Annexe 4

Plan d'Action (PEG)

Tel qu'approuvé dans le 2^{ème} Atelier Institutionnel (20 juin 2018)

Contexte

Au Maroc, il existe une politique déclarée pour changer la situation des femmes. L'article 19 de la nouvelle Constitution de 2011 consacre le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes dans la protection de tous les droits humains. Il dispose que l'Etat œuvre à la réalisation de la parité entre les hommes et les femmes et Il est créé, à cet effet, une Autorité pour la parité et la lutte contre toutes formes de discrimination. La Constitution consolide les acquis des précédentes réformes législatives qui ont contribué à une plus grande égalité entre les hommes et les femmes et à éliminer la discrimination à l'égard des femmes. Ces réformes comprennent la révision du Code de commerce en 1995, l'adoption de la nouvelle loi sur l'état civil en 2002, le nouveau Code de procédure pénale en 2003, la poursuite de la réforme du Code pénal depuis 2003, les modifications du Code du travail en 2003, la réforme du Code de la famille en 2004 et la réforme du Code de la nationalité en 2007 ; et récemment l'adoption de la loi 103-13, en 2018, pour lutter contre les violences faites aux femmes.

Cependant, l'application de ces lois en matière d'égalité entre les femmes et les hommes reste très lente. Les stéréotypes de genre traditionnels et les inégalités de genre importantes persistent dans la société. De plus, en ce qui concerne la situation des femmes dans le monde universitaire, aucune politique concrète axée sur l'égalité femmes-hommes dans la R&I ou dans d'autres domaines n'a été mise en œuvre.

Le projet TARGET est l'occasion de renouveler le débat à l'UH2C sur la question de l'égalité femmes-hommes et d'impliquer les dirigeant.e.s dans l'adoption d'une stratégie et d'un plan d'action pour mettre en œuvre un changement institutionnel vers une meilleure égalité hommes-femmes à l'Université.

Lors du premier atelier institutionnel, les responsables de l'UH2C ont déclaré leur engagement à suivre une politique d'égalité à l'université et leur accord sur l'adoption de toute action visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'université.

Le président, les vice-présidents, certains doyens et professeurs de différentes facultés - en particulier ceux qui traitent déjà des questions du genre, ont déclaré leur volonté de conduire le changement et leur engagement à créer une culture de l'égalité par leur notoriété dans les instances universitaires et par leur participation aux ateliers de TARGET.

(1) Objectifs principaux

- Mettre en place une politique d'égalité à l'UH2C
- Développer la culture de l'égalité femmes-hommes à l'Université
- Impliquer plus de femmes dans la prise de décision à l'Université
- Impliquer plus de femmes dans la recherche et dans les projets de recherche
- Favoriser l'accès des femmes aux postes de décision à l'UH2C
- Renforcer les compétences et développer le leadership

(2) Gestion des ressources humaines

Les femmes sont surreprésentées parmi les diplômés universitaires (52 %) et sont bien représentées dans les fonctions administratives (41 %). Néanmoins, les femmes restent sous-représentées dans l'enseignement, la recherche et les postes de direction. Les femmes représentent 33 % du personnel enseignant aux grade initial (Professeur Assistant), mais seulement 18 % de professeurs au grade le plus haut (Professeur d'Enseignement Supérieur). Ces pourcentages montrent concrètement que l'on est loin de l'égalité entre les hommes et les femmes à l'université. Cette constatation a bien été soulignée par les résultats de l'Enquête sur l'égalité. La majorité des personnes interrogées considère qu'il n'y a pas de culture de l'égalité femmes-hommes à l'université.

OBJECTIF	ACTION	RESPONSABILITÉ	CIBLE	PLAGE DE TEMPS
Développer la culture de l'égalité à l'Université	Ateliers de formation des hommes et femmes encadrés par des expert.e.s et coachs en approche genre	Groupe de travail et comité de pilotage de TARGET sur l'égalité		Janvier 2019- 2021
Développer la communication et la	Créer un lien TARGET sur l'égalité dans le site UH2C	Groupe de travail et comité de pilotage de		Octobre 2018- 2020

sensibilisation à l'égalité		TARGET sur l'égalité		
-----------------------------	--	----------------------	--	--

(3) La prise de décision

En raison de l'absence de politiques explicites d'égalité entre les femmes et les hommes à l'université, les femmes sont sous-représentées dans les instances de décision de l'Université (Conseil universitaire, Conseils des établissements ou Directoires, Directeurs de laboratoires ou de centres de recherche et d'observatoires, Chefs d'équipes de recherche, directeurs de centres d'études doctorales).

Le pourcentage de femmes est de 12% (mandat 2015-2017) et de 16% (mandat 2018-2020) au Conseil de l'université.

Il est également important d'indiquer que les femmes ne représentent que 17 % de la commission de recherche et 14 % de la commission académique pour le mandat 2015-2017.

Les femmes sont peu présentes dans la gestion des universités. Il n'y a pas de femme présidente à la tête d'une université marocaine et il n'y a que peu de femmes aux postes de doyenne ou de directrice d'établissements d'enseignement supérieur.

Il n'y a pas de mesures qui encouragent l'accès des femmes aux postes de décision. D'un autre côté, les femmes manquent de confiance pour postuler à ces postes.

OBJECTIF	ACTION	RESPONSABILITÉ	CIBLER	PLAGE DE TEMPS
Favoriser la présence des femmes dans les instances de décision	Application de la charte dans l'égalité adoptée par l'UH2C	Présidence UH2C Groupe de travail élargi et comité de pilotage TARGET pour l'égalité	Adoption d'une charte sur l'égalité à l'UH2C	Janvier 2019- 2021
Renforcer les compétences et développer le leadership	Ateliers encadrés par des expert.e.s et des coachs	Groupe de travail et comité directeur de TARGET sur l'égalité		à partir d'octobre 2018

Les ateliers seront mis en œuvre par des experts et des coachs en tant que formateurs. Pour le renforcement des capacités et le leadership des femmes, un calendrier détaillé sera établi, prenant en compte la disponibilité à la fois des femmes bénéficiaires et des coachs et experts (formateurs).

(4) Dimension genre dans le contenu de l'éducation et de la recherche

Bien que les questions du genre soient abordées dans différentes facultés (par exemple, les structures de formation et de recherche sur le genre) dans les facultés des lettres et sciences humaines et dans les facultés de droit et d'économie, ces activités de recherche ponctuelles ne s'intègrent pas dans une infrastructure spécifique et la production d'études sur le genre. Les connaissances connexes restent fragmentées et non institutionnalisées.

D'après ces dysfonctionnements constatés, il y a lieu d'agir en matière d'égalité femmes-hommes au sein de l'UH2C.

OBJECTIF	ACTION	RESPONSABILITÉ	CIBLER	PLAGE DE TEMPS
Établir une bibliographie sur le genre	Créer une bibliographie numérique et acquérir des livres sur le genre	Comité élargi et comité de pilotage TARGET pour l'égalité Coordination avec le Réseau de lecture au Maroc et la direction de la bibliothèque UH2C		à partir d'octobre 2018
Généraliser l'acquisition de connaissances sur l'approche genre	Organiser des études doctorales sur le genre	Comité élargi et comité de pilotage TARGET pour l'égalité et certains responsables des études doctorales		Année académique 2018-2019

(5) Mesures transversales

Plusieurs difficultés ont été rencontrées lors de la collecte des données statistiques.

Nous avons constaté qu'il n'y a pas vraiment de coordination entre les différents services chargés de la collecte des statistiques et, des lacunes importantes existent.

Lors de la collecte de données désagrégées par sexe concernant les instances de décision (Conseil de l'Université, Conseils d'établissements ou Directoires, Directeurs de laboratoires ou de centres de recherche et d'observatoires, Chefs d'équipes de recherche, Directeurs de centres d'études doctorales) nous avons constaté que ces données ne sont pas régulièrement collectées par l'université.

Nous avons également constaté un manque d'information sur les comités de recrutement et les critères de recrutement.

L'action dans ce domaine vise à assurer :

- coordination dans la collecte des statistiques entre les différents services statistiques des établissements appartenant à l'université ;
- statistiques sensible au genre à tous les niveaux et pour tous les organes de l'université.

OBJECTIF	ACTION	RESPONSABILITÉ	CIBLER	PLAGE DE TEMPS
Collecte de données ventilées par sexe	Collecte de données ventilées par sexe (coordination et suivi)	Comité élargi et comité de pilotage sur l'égalité de TARGET Services des ressources humaines (statisticiens)	Des indicateurs ventilés par sexe sont disponibles et contrôlés conjointement par le comité élargi et le comité directeur sur l'égalité de TARGET et les services des ressources humaines	Septembre 2018-2021 (annuellement ?)

(6) Indicateurs de suivi

Déclaration sur l'élaboration d'indicateurs de processus et de résultats personnalisés dans la prochaine phase du GEP

Discussion

- Construire des indicateurs dans une optique de pérennité des résultats
- Assurer la continuité des objectifs
- Les objectifs du projet doivent être à long terme
- Développer une politique réflexive sur l'égalité
- Créer un groupe de travail sur l'égalité femmes-hommes au-delà du projet TARGET

TARGET } Taking a Reflexive approach to Gender Equality for institutional Transformation



Ce projet a reçu un financement du programme de recherche et d'innovation Horizon 2020 de l'Union européenne dans le cadre de la convention de subvention n° 741672.

Les opinions exprimées dans ce document ne reflètent que les opinions de l'auteur et ne reflètent en aucun cas les opinions de la Commission européenne. La Commission européenne n'est pas responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qui y sont contenues.