

Fonction de personne de contact genre (PCG) pour  
l'enseignement de promotion sociale et identification de  
personne(s) relais dans les établissements

Type de circulaire	circulaire administrative
Validité	à partir du 25/06/2024
Documents à renvoyer	oui, pour le 30/09/2024

Résumé	La présente circulaire informe sur les missions de la personne de contact genre (PCG) pour l'enseignement de promotion sociale, appelle à l'identification de personnes relais dans les établissements ainsi qu'à la réalisation d'un état des lieux de l'égalité de genre
--------	--

Mots-clés	Personne de contact genre, PCG, information, sensibilisation, genre, harcèlement, discrimination, violences sexuelles, mise en réseau, personnes relais, état des lieux
-----------	---

**Etablissements et pouvoirs organisateurs concernés**

Réseaux d'enseignement	Unités d'enseignement
<b>Wallonie-Bruxelles Enseignement</b>	Promotion sociale secondaire
<b>Ens. officiel subventionné</b>	Promotion sociale secondaire en alternance
<b>Ens. libre subventionné</b>	Promotion sociale supérieur
Libre confessionnel	
Libre non confessionnel	

**Signataire(s)**

Adm. générale de l'Enseignement, DGESVR, Etienne GILLIARD, Directeur général
--

**Personne de contact concernant la publication de la circulaire**

Nom, prénom	SG/DG/Service	Téléphone et email
MEUNIER Thierry	Direction de l'Enseignement de Promotion sociale	02/690 85 15 thierry.meunier@cfwb.be
BELLAL Selma	Direction de l'Enseignement de Promotion sociale	02/6908651 personnecontactgenre@cfwb.be



**FÉDÉRATION**  
WALLONIE-BRUXELLES  
ENSEIGNEMENT.BE

**Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles**

**Administration générale de l'Enseignement**

**Direction générale de l'Enseignement supérieur, de l'Enseignement  
tout au long de la vie et de la Recherche scientifique**

**Fonction de personne de contact genre (PCG)  
pour l'enseignement de promotion sociale et  
identification de personne(s) relais dans les  
établissements**

## Mot d'introduction

*Le 25 mai 2023, le Décret portant diverses dispositions en matière d'enseignement supérieur, d'enseignement de promotion sociale et d'hôpitaux universitaires actait la désignation par le Gouvernement d'une personne de contact genre (PCG) au sein de l'administration (DGESVR-Direction de l'enseignement de promotion sociale), en collaboration avec le Conseil général de l'enseignement de promotion sociale.*

*Ce Décret s'inscrit dans la réalité de nos établissements qui, tout comme la société dans son ensemble, sont confrontés à des situations de harcèlement, de discrimination et de violence. En outre, la remise en question des violences systémiques et les conflits qui peuvent en découler au sein des établissements renforcent la nécessité de disposer de procédures internes claires ainsi que d'une connaissance des acteur.ice.s externes vers lesquels orienter les parties prenantes. Pour pouvoir offrir un environnement serein, égalitaire et inclusif, nos directions d'établissements doivent s'outiller (information sur les balises juridiques, connaissance des relais auxquels s'adresser, adaptation de leurs procédures disciplinaires et liées à la réglementation du travail, etc.), tant pour proposer des réponses appropriées dans les formes et délais impartis par la loi, que pour pouvoir valoriser la prise en considération de ces situations, en lien avec leurs projets pédagogiques.*

*Ces responsabilités sont balisées par un cadre légal<sup>1</sup> qui confère aux établissements des missions non seulement en matière d'information de leurs membres du personnel et de leurs étudiant.e.s mais aussi en termes de prévention, de sensibilisation et de formation.*

*Dans cette optique, la PCG contribue à l'implantation et au développement d'une politique de genre au sein de l'ensemble des établissements secondaires et supérieurs d'enseignement de promotion sociale, de manière transversale et concertée avec les parties prenantes. Elle a pour mission d'assister les établissements dans l'intégration d'une politique de genre, en assurant une information, une sensibilisation et une mise en réseau en matière d'égalité de genre.*

*La présente circulaire informe sur la déclinaison des missions de la PCG, en lien avec les responsabilités des établissements en matière de lutte contre le harcèlement, les discriminations et les violences sexistes et sexuelles. Elle demande par ailleurs aux établissements d'une part, de participer au recueil de données nécessaires à l'état des lieux du genre et, d'autre part, de transmettre à la PCG des données d'identification des personnes pouvant servir de relais pour les questions de genre.*

*En vous remerciant d'ores et déjà pour votre précieuse collaboration,*

Le directeur général,

Etienne GILLIARD

---

<sup>1</sup> Les dispositions en matière de lutte contre les discriminations renvoyant à des législations internationales et européennes relatives à des droits fondamentaux, ceux-ci constituent des principes transversaux qui, transposés en droit belge, relèvent de principes que chaque autorité doit respecter dans son domaine de compétence. Ainsi, au droit pénal et civil général élaboré par l'autorité fédérale va s'ajouter un droit pénal et civil spécifique élaboré par les composantes de l'Etat fédéral. Parmi les législations belges, citons la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (dite « loi anti-discrimination »), également transposée par les entités fédérées dans leurs domaines de compétence, à l'instar du Décret de la Communauté française relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination du 12 décembre 2008. Citons aussi la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (dite « loi genre », étendue aux personnes transgenres en 2014) ou encore la loi du 21 mars 2022 modifiant le Code pénal sexuel. Enfin, il faut évoquer loi du 4 août 1996 relative au bien-être au travail. Pour plus de détails, voir notamment la Circulaire 9037 du 18/09/2023 intitulée « Prévention et lutte contre le harcèlement, les discriminations et les violences sexuelles au sein des établissements de l'enseignement supérieur et de l'enseignement de promotion sociale en Fédération Wallonie-Bruxelles ».

## Table des matières

Abréviations et acronymes.....	4
Personne de contact .....	6
Contexte .....	7
Déclinaison de la mission de PCG.....	8
Identification de personnes relais pour les questions de genre dans les établissements .....	9



## Abréviations et acronymes

<b>Acronyme / abréviation</b>	<b>Signification</b>
PCG	Personne de contact genre
ARES	Académie de recherche et d'enseignement supérieur
DGESVR	Direction générale de l'enseignement supérieur, de l'enseignement tout au long de la vie et de la recherche scientifique
FNRS	Fonds de la recherche scientifique
(F)PO	(Fédérations de) Pouvoir(s) organisateur(s)



## Personne de contact

- **DGESVR, Service général de l'enseignement tout au long de la vie, Direction de l'enseignement de promotion sociale**

Identité	Fonction	Matière	Coordonnées
BELLAL Selma	Personne de Contact Genre	Politique de genre	02/6908651 personnecontactgenre@cfwb.be

# Contexte

Des personnes de contact genre ont été désignées dans les universités dès 2013 et auprès du FNRS dès 2015. Elles ont été attachées au « Comité femmes et sciences » en 2018.

C'est une résolution parlementaire visant à soutenir les établissements d'enseignement supérieur dans la lutte contre les discriminations genrées qui conduit, notamment, à la création au sein de l'ARES de la Commission permanente « Genre en enseignement supérieur », en décembre 2020. Cette commission réunit en son sein les quatre formes d'enseignement supérieur, des représentant·e·s des organisations syndicales, et des organisations étudiantes. Le processus de création de la fonction de personnes de contact genre dans l'enseignement supérieur non universitaire s'enclenche dans ce contexte.

Grâce au Décret du 25 mai 2023, le réseau des PCG a enfin pu être élargi à l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur ainsi qu'à l'enseignement de promotion sociale secondaire et supérieur.

Les PCG sont réunies au sein de la « Conférence des personnes de contact genre », accueillie à l'ARES. Cette instance est constituée par le réseau des personnes de contact genre, soit 42 personnes qui partagent les informations dont elles disposent, échangent leurs pratiques et développent des projets communs, en mutualisant leurs ressources.

Les missions des PCG contribuent à l'implantation et au développement de la politique de genre au sein de leur établissement ou, pour la PCG désignée pour l'enseignement de promotion sociale, au sein de l'ensemble des établissements d'enseignement secondaire et supérieur de promotion sociale, de manière transversale et concertée avec le Conseil général de l'enseignement de promotion sociale. Les PCG ont ainsi pour mission d'assister les établissements dans l'intégration d'une politique de genre.

# Déclinaison de la mission de personne de contact genre

L'objectif stratégique de cette nouvelle fonction est donc d'accompagner la formalisation d'une politique de genre pour l'enseignement de promotion sociale, ainsi que sa mise en œuvre. La personne de contact genre intervient ainsi en soutien aux directions d'établissements d'enseignement de promotion sociale, en portant les missions suivantes :

## 1° Une mission d'information :

- Elle assure une meilleure visibilité et une meilleure diffusion de l'information liée à l'intégration de la dimension de genre au sein de l'enseignement de promotion sociale et auprès de la Communauté étudiante ;
- Elle participe à la rédaction d'un état des lieux, à partir des données récoltées et traitées par l'administration, en collaboration avec le/les (F)PO. Sur cette base, elle formalise, en concertation avec le Conseil général, un diagnostic sur l'intégration de la dimension de genre au sein de l'enseignement de promotion sociale.
- Périodiquement, en concertation avec l'administration et le Conseil général, elle met à jour le diagnostic et les actions en découlant.

## 2° Une mission de sensibilisation :

- En partant du diagnostic, la PCG rédige et diffuse, en collaboration avec le Conseil général de l'enseignement de promotion sociale et l'administration, une feuille de route de l'égalité de genre dans l'enseignement de promotion sociale. Cette feuille de route, déclinée sous forme de plan d'actions, servira de balise pour l'élaboration d'une politique de genre par chaque établissement.
- La PCG pour l'enseignement de promotion sociale promeut l'égalité de genre auprès des instances internes en cohérence avec les services en charge de la qualité de vie, de la santé et de la sécurité au travail et, le cas échéant, les services ou acteurs et actrices en charge de l'égalité de genre et de la diversité au sein de l'enseignement de promotion sociale.

## 3° Une mise en réseau :

- La PCG travaille en partenariat et en articulation avec, le cas échéant, les personnes responsables des politiques de genre ainsi qu'avec les personnes ayant des missions liées aux questions de genre au sein de l'enseignement de promotion sociale. À cette fin, elle réalise notamment les tâches suivantes :
  - Identifier les personnes relais pour les questions de genre dans les établissements d'enseignement de promotion sociale en renseignant leurs fonctions, sections et toutes autres informations jugées utiles ;
  - Favoriser la mise en réseau des personnes dont les missions doivent intégrer les questions de genre, à savoir les conseillères, conseillers, directions, coordinations, représentations étudiantes et toutes autres personnes jugées utiles ;
- Elle assure une mise en réseau avec le secteur associatif traitant des questions de genre ;
- Elle participe également aux travaux de la Conférence des personnes de contact genre, en collaboration avec la Commission genre en enseignement supérieur de l'ARES, ainsi qu'à la réalisation d'un état des lieux transversal pour l'enseignement supérieur et de promotion sociale.

# Identification de personnes relais pour les questions de genre dans les établissements

Comme mentionné ci-dessus, l'identification de personnes relais pour les questions de genre dans les établissements fait partie des missions de la personne de contact genre, afin de pouvoir articuler son travail aux besoins de terrain d'une part et favoriser la mise en réseau des personnes dont certaines missions sont liées au genre d'autre part.

Ces missions liées au genre découlent tant de la nécessité de gérer des situations problématiques dans les établissements que de la rencontre d'une série d'obligations, en matière de prévention et de lutte contre les discriminations, le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles<sup>2</sup>.

Ces responsabilités concernent à la fois les relations de travail et les lieux et activités d'apprentissage, comme l'a notamment rappelé la circulaire 9037 du 18/09/2023<sup>3</sup> qui énonce les missions des établissements dans ce domaine. Ces missions relèvent de l'information, de la prévention, de la sensibilisation, de la formation et de la mise en œuvre de la réglementation bien-être au travail. Elles passent notamment par l'identification d'un point de contact au sein de chaque établissement. En outre, si les autorités de l'établissement ne peuvent se substituer à la justice, il leur revient, en revanche, de prendre les mesures de protection nécessaires à l'égard des victimes potentielles, et d'assurer la prise en charge des situations faisant l'objet de procédures disciplinaires ou d'ordre réglementaire.

**La présente circulaire demande donc aux Directions d'identifier les personnes qui, dans leur établissement, assument des tâches liées à la rencontre de leurs responsabilités en matière d'égalité de genre, que ce soit dans le cadre des relations de travail<sup>4</sup> ou dans le cadre des lieux et activités d'apprentissage.**

Il peut s'agir des Directions elles-mêmes et/ou de membres du personnel chargé de cours ou non chargé de cours. Ces personnes peuvent être celles qui se situent en première ligne pour répondre à des besoins en la matière et/ou qui intègrent les questions de genre dans leur travail. Il peut s'agir, par exemple, de personnes en charge de la gestion de conflits, de l'accompagnement des étudiant·e·s, de l'enseignement inclusif, de l'amélioration de la Qualité, ...

Plusieurs personnes peuvent être renseignées, pour autant qu'il s'agisse bien de personnes à même d'identifier des besoins (besoins en formation pour elles-mêmes et/ou d'autres membres du personnel, problématiques récurrentes, besoin de soutien sur des projets menés, échange de pratiques, etc.) et de les transmettre à la personne de contact genre.

De son côté, la personne de contact genre pourra utiliser cette identification afin de transmettre aux Directions et aux personnes relais des informations, proposer des sensibilisations ou encore pour favoriser la mise en réseau de ces personnes, par le biais de la proposition de moments d'échange entre établissements, par la transmission d'outils, etc. L'identification de personnes relais vise ainsi à pouvoir, par leur biais, alimenter les établissements en ressources. Pour les établissements, il s'agira, en prenant appui sur ces ressources, de favoriser la formalisation de politiques de genre en leur sein ; politiques qui constituent des leviers pour répondre à leurs responsabilités en matière d'égalité de genre.

---

<sup>2</sup> Rappelons en effet que tant le droit international que belge (fédéral et des entités fédérées) contiennent une série d'obligations en la matière qui incombent à nos établissements.

<sup>3</sup> Circulaire qui actualise la circulaire 8256 du 13/09/2021.

<sup>4</sup> Précisons toutefois que les personnes de confiance et les conseils en prévention ne sont pas concerné·e·s par cette identification, étant donné qu'ils agissent en toute autonomie, sont rattaché·e·s fonctionnellement au service interne de prévention et de protection au travail et sont tenu·e·s au secret professionnel. Pour plus de détails, voir le site du SPF emploi, travail et concertation sociale, [https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/risques-psychosociaux-au-travail/role-et-statut-des-acteurs-de-la-3#toc\\_heading\\_5](https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/risques-psychosociaux-au-travail/role-et-statut-des-acteurs-de-la-3#toc_heading_5).

Cela dit, dans le cadre du développement d'une politique de genre intégrée, des liens peuvent être tissés entre dispositifs mis en place dans le cadre des relations de travail et dispositifs concernant les lieux et activités d'apprentissage.

Les Directions d'établissement sont invitées à renvoyer à **leur Fédération de pouvoirs organisateurs** (Cpeons, Felsi, Segec) **ou à leur pouvoir organisateur** (Wbe), **pour le 30 septembre au plus tard**, les informations relatives à l'identification de la ou des personnes relais pour leur établissement.



## Documents à renvoyer

Document	Destinataire	Date limite de réception
Identification de la ou des personnes relais	(F)PO	30/09/2024