

PARLEMENT
DE LA
COMMUNAUTÉ FRANÇAISE

Session 2013-2014

15 JANVIER 2014

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

VISANT LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES
AU SEIN DES UNIVERSITÉS

DÉPOSÉE PAR **MME ZAKIA KHATTABI, MM. LÉON WALRY ET MICHEL DE
LAMOTTE, MMES CHRISTIE MORREALE, ISABELLE MEERHAEGHE, JULIE
DE GROOTE ET CAROLINE PERSOONS.**

TABLE DES MATIÈRES

DÉVELOPPEMENTS	3
PROPOSITION DE RÉOLUTION VISANT LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES AU SEIN DES UNIVERSITÉS	6

DÉVELOPPEMENTS

Ces dernières décennies, les universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles ont vu leur population étudiante se modifier considérablement. Leurs effectifs connaissent une croissance continue. C'est notamment le fait d'un meilleur accès des femmes à ce type d'enseignement. L'étude réalisée par le Département d'Economie Appliquée de l'Université Libre de Bruxelles à la demande du Ministre de l'Enseignement supérieur et de la Ministre de l'Egalité des chances et publiée le 22 décembre 2011(1) atteste cette réalité : entre les années académiques 1999-2000 et 2008-2009, le nombre de femmes inscrites a progressé de 69 % dans le premier cycle universitaire, de 14 % dans le deuxième cycle et de 85 % dans les programmes de doctorat. Ces évolutions se distinguent de celles connues par la population masculine, respectivement évaluées à 55 %, - 9 % et 22 %.

Les nouveaux publics de l'enseignement supérieur sont majoritairement féminins. Globalement, la proportion d'étudiantes à l'université est passée de 43 % en 1988 à 54 % en 2008. Les derniers chiffres publiés par le Conseil des Recteurs Francophones confirment ce taux pour les années académiques 2009-2010 et 2010-2011. Cette proportion se vérifie également à la sortie de l'enseignement universitaire : celui-ci diplôme chaque année autant de femmes que d'hommes. Ces données confirment en grande partie les tendances mises au jour par une étude similaire réalisée en 2003 par la même équipe scientifique(2).

Parallèlement à cette heureuse évolution, on constate qu'au sein des personnels scientifique et académique, les femmes restent toutefois minoritaires. L'étude précitée constate qu'en 2010, les femmes ne représentent que 39 % du personnel scientifique nommé à titre définitif, 32 % des chargés de cours ; 25 % des professeurs à temps plein et 10 % des professeurs ordinaires. Ces proportions progressent sur le long terme : en 2000, elles s'élevaient respectivement à 31 %, 20 % 11 % et 8 %. Toutefois, les auteurs de la recherche soulignent qu'à ce rythme, l'écart entre hommes et femmes pour la catégorie des professeurs ordinaires mettra environ un siècle à se résorber si rien n'est entrepris.

Les responsabilités académiques restent, elles aussi, l'apanage des hommes en Fédération Wallonie-Bruxelles. En 2010, moins d'un quart des membres des conseils d'administration de nos universités sont des femmes, moins d'un doyen sur

huit est une doyenne, et il n'existe aucune rectrice en exercice. Les instances dirigeantes du FNRS ne comptent, quant à elles, que 17 % de femmes.

La forte féminisation des étudiants et des diplômés peine donc à se traduire en féminisation des personnels et responsables académiques et scientifiques. Comme dans d'autres secteurs, un « plafond de verre » semble détourner nos diplômées des carrières universitaires et barrer l'accès aux responsabilités académiques.

Les recherches menées à ce sujet fournissent plusieurs explications à ce phénomène. D'une part, l'auto-sélection et l'auto-exclusion des femmes sont des réalités dans le milieu académique comme dans d'autres secteurs de la société. L'articulation entre la vie familiale et professionnelle s'avère plus difficile pour les femmes, ce qui affaiblit leurs chances d'entamer une carrière scientifique.

D'autres facteurs sont davantage propres à l'institution universitaire. La recherche inspirant cette résolution met ainsi en évidence l'importance du modèle masculin dans la conception dominante de la carrière académique. Des études réalisées à l'étranger constatent une tendance des commissions chargées de la promotion et de la nomination des chercheurs à concevoir le mérite de manière genrée, et donc à formuler des attentes différentes envers les candidates et les candidats.

On note par ailleurs des disparités dans la publication et la valorisation des travaux scientifiques selon le genre de leurs auteurs. De même, l'accès aux réseaux de relations professionnelles serait plus aisé pour les hommes. Etant donné l'importance attestée de ces critères dans les recrutements et promotions, ces disparités ont des répercussions négatives sur les carrières des femmes.

De nombreux états européens ont développé des politiques publiques visant à favoriser l'égalité entre hommes et femmes. L'étude en distingue plusieurs catégories :

- les politiques relatives à la visibilité et aux informations statistiques ;
- les politiques relatives à la promotion de l'enseignement et des études de genre ;
- les politiques relatives à la représentation des femmes dans les organes décisionnels ;

(1) D. Meulders, S. O'Dorchai, N. Simeur (2011) Etude sur les inégalités de représentation des femmes et des hommes au sein de la population étudiante et aux différents niveaux de la carrière académique dans les universités francophones de Belgique, Bruxelles, DULBEA.

(2) De Henau J. et D. Meulders (2003) Alma Mater, Homo Sapiens ? Quel genre pour la recherche universitaire ? Bruxelles, Editions du Dulbea (Brussels Economic Series).

- les politiques relatives aux promotions et recrutements ;
- les programmes de mentoring, de coaching et de mise en réseau ;
- les politiques à l'égard des étudiants/étudiantes ;
- les mesures relatives à l'articulation entre vie professionnelle et familiale.

La Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) s'est déjà engagée dans plusieurs démarches visant l'égalité et la non-discrimination entre hommes et femmes. Le décret relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination du 12 décembre 2008 a posé le cadre général de cette ambition, qui s'est également traduite dans le décret du 15 décembre 2010 visant la participation équilibrée des femmes et des hommes dans les organes des personnes morales désignés par la Communauté française.

En matière d'enseignement supérieur plus spécifiquement, le Gouvernement s'est positionné dès 2005 en faveur d'efforts visant à promouvoir l'égalité et la mixité des sexes dans l'enseignement ainsi qu'à promouvoir les études et la recherche sur le genre. Au début des années 2000, le comité « Femmes et sciences » a été mis en place au sein de la Direction Générale de l'Enseignement Non-Obligatoire et de la Recherche Scientifique (DGE-NORS) afin de suivre la problématique en lien avec les travaux du groupe homonyme constitué au niveau européen. En outre, une subvention de 150.000 € a été octroyée aux trois académies universitaires pour l'année 2013 afin qu'elles mettent en place un réseau de personnes de contact chargées de la problématique du genre dans les carrières scientifiques.

Différentes initiatives ont également été menées en matière d'égalité des genres dans le milieu académique :

- l'Université Libre de Bruxelles, l'Université Catholique de Louvain et l'Université de Liège ont désigné un responsable institutionnel ou mis en place des cellules en charge des questions d'égalité hommes-femmes ;
- de nombreux groupes de recherche se sont

constitués autour de la problématique du genre, autour de laquelle des événements et des colloques sont organisés ponctuellement ;

- un programme de *mentoring* organisé par *Belgian Women in Science* vise à fournir conseils, aides et mise en réseau aux femmes ayant plus de deux années de doctorat afin de surmonter les inégalités d'accès à ces ressources au sein des institutions ;
- le projet *Femmes et Ingénieurs*, soutenu par la FWB, a promu l'accès des femmes aux formations en sciences de l'ingénieur, où elles sont très peu nombreuses.

Certaines carences se font toutefois sentir. Ainsi, la FWB est toujours dépourvue d'un master en étude de genres, en dépit des conclusions positives de l'étude de faisabilité commanditée par la ministre fédérale de l'Egalité des Chances et publiée par l'ASBL Sophia en 2011(3). L'intérêt d'un tel master interdisciplinaire n'est plus à démontrer et figure déjà au programme de nombreuses universités étrangères. A l'heure actuelle, les universités ont été invitées à introduire un projet pilote visant la mise sur pied d'un master complémentaire en études de genre, mais il semble que cet appel n'ait pas encore trouvé d'écho. Le développement d'un tel master complémentaire reste tout de même plus que souhaitable.

Par ailleurs, si les instances consultatives existantes ont pu s'intéresser à la question du genre, il n'existe pour l'heure aucune structure officielle chargée de piloter ou d'initier de nouvelles politiques favorisant l'égalité hommes-femmes en FWB. L'étude précitée met par ailleurs en lumière quelques améliorations possibles des outils statistiques existants au niveau communautaire, notamment afin d'évaluer l'évolution des disparités de genre au sein des différents corps et des instances dirigeantes.

Enfin, si une loi fédérale impose depuis 2011 des quotas de genre au sein des conseils d'administration des entreprises publiques autonomes et des sociétés cotées(4), et si différents décrets de la Fédération Wallonie-Bruxelles(5) et de la Wallonie(6) imposent au sein des conseils d'administration des ASBL subventionnées par les entités fédérées ou des personnes morales une mixité

(3) S. Loriaux (dir), P. Meier (dir), C. Wallemacq, L. Wouters (2011) Etude de faisabilité relative à la création d'un master inter-universitaire en études de genre en Belgique, Bruxelles, Sophia ASBL.

(4) Loi du 29 juillet 2011 modifiant la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, le Code des sociétés et la loi du 19 avril 2002 relative à la rationalisation du fonctionnement et la gestion de la Loterie Nationale afin de garantir la présence des femmes dans le conseil d'administration des entreprises publiques autonomes, des sociétés cotées et de la Loterie Nationale.

(5) Décret du 15 décembre 2010 visant la participation équilibrée des femmes et des hommes dans les organes des personnes morales désignés par la Communauté française

(6) Décret du 8 janvier 2014 destiné à promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les organes de gestion des établissements pour aînés en Région wallonne

Décret du 8 janvier 2014 destiné à promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration des organismes privés agréés par la Région wallonne

Décret du 8 janvier 2014 destiné à promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration des organismes privés agréés par la Région wallonne pour les matières réglées en vertu de l'article 138 de la Constitution

hommes-femmes, aucune mesure similaire ne s'applique actuellement aux universités en FWB – comme en témoignent les statistiques présentées plus haut.

Notre Fédération a pris plusieurs mesures visant à favoriser l'accès de tous les publics à l'enseignement supérieur. Les disparités de genre mises en évidence par l'équipe du DULBEA signalent que des efforts restent à faire pour que l'institution universitaire se démocratise réellement. Dans cet objectif, les initiatives existantes doivent être encouragées, et de nouvelles mesures doivent être prises afin de briser le plafond de verre.

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

VISANT LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES AU SEIN DES UNIVERSITÉS

Le Parlement,

- vu les constats posés par le rapport final de l'étude sur les inégalités de représentation des femmes et des hommes au sein de la population étudiante et aux différents niveaux de la carrière académique dans les universités francophones de Belgique publié en 2011 ainsi que de nombreux travaux de recherche nationaux et internationaux ;
- considérant les divers engagements pris par la Belgique, et singulièrement par la Communauté française - Fédération Wallonie-Bruxelles en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, dont :
 - les articles 10, alinéa 3 et 11 bis, alinéa 1er de la Constitution ;
 - la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ;
 - l'article 8 du Traité sur l'Union européenne ;
 - la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) ;
 - le décret de la Communauté française du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination.

Demande au Gouvernement :

- de veiller à promouvoir, en concertation avec les instances consultatives et les institutions, une représentation équilibrée des hommes et des femmes au sein des instances dirigeantes des universités ;
- de créer une instance spécifiquement chargée des questions de genre dans l'enseignement supérieur et la recherche, notamment chargée de la récolte et de l'analyse de rapports remis périodiquement par chaque université afin de rendre compte des efforts entrepris en faveur de l'égalité entre hommes et femmes ;
- de créer un grade de deuxième cycle en études de genre et de susciter à nouveau l'intérêt des universités pour une co-organisation ou une

co-diplomation de cette formation dans les meilleurs délais ;

- de lutter contre les stéréotypes de genre touchant certaines filières d'enseignement supérieur et de recherche en (re)lançant des campagnes de sensibilisation ciblées ;
- de mettre en place les outils d'évaluation pertinents pour le suivi de ces différentes mesures (statistiques genrées, rapports réguliers) ;
- d'établir un diagnostic sur la problématique en écoles supérieures des arts et en Hautes Ecoles ;
- de valoriser et stimuler les initiatives visant à mettre en lumière la problématique de l'égalité des genres (colloques, conférences) ainsi que les travaux abordant la question.

Z. KHATTABI

L. WALRY

M. de LAMOTTE

I. MEERHAEGHE

CHR. MORREALE

J. de GROOTE

C. PERSOONS