

PARLEMENT
DE LA
COMMUNAUTÉ FRANÇAISE

Session 2018-2019

13 MARS 2019

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

VISANT À SOUTENIR LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR DANS LEUR LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS
GENRÉES

DÉPOSÉE PAR **MMES JOËLLE KAPOMPOLE, ISABELLE MOINET ET
ELIANE TILLIEUX ET M. BENOIT DRÈZE, MMES CHRISTIE MORREALE ET
MARIE-DOMINIQUE SIMONET.**

RÉSUMÉ

Divers rapports et études ont mis en avant que, dans les milieux de l'enseignement supérieur et du monde académique, les femmes sont discriminées par les systèmes de sélection et de promotion établis au sein des différentes institutions. Les phénomènes tels que le « tuyau percé », le « plafond de verre » ou encore l'« effet matilda » ont notamment été mis en évidence.

En vue de lutter contre les stéréotypes de genre et les discriminations qui en découlent, cette proposition de résolution vise soutenir les établissements d'enseignement supérieur (universités, hautes écoles et écoles supérieures des arts) dans leur lutte contre les discriminations et approfondir les projets déjà mis en place dans ces établissements.

TABLE DES MATIÈRES

DÉVELOPPEMENTS	3
PROPOSITION DE RÉSOLUTION VISANT À SOUTENIR LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR DANS LEUR LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS GENRÉES	6

DÉVELOPPEMENTS

Ces dernières années, les questions liées au genre n'ont jamais été aussi prégnantes. La parole se délie, les débats foisonnent et les constats d'une société « genrée » assignant les personnes suivant leur sexe et impliquant des inégalités de traitement et de chances ont été démontrées par de nombreuses études. Forcé de constater que l'enseignement supérieur et le monde de la recherche académique en Fédération Wallonie-Bruxelles ne font pas exception.

Plusieurs phénomènes spécifiques ont été épinglés, celui du « tuyau percé », celui du « plafond de verre » (et son pendant masculin à savoir « l'escalator de verre » par lequel des hommes grimpent beaucoup plus vite les échelons même dans des milieux professionnels plus « féminins »)(1) ou encore « l'effet Matilda ».

La recherche académique en Fédération Wallonie-Bruxelles connaît le phénomène dit du « tuyau percé ». D'après les chiffres compilés dans les rapports sur l'égalité de genre publiés par les différentes universités, alors que la proportion d'étudiants et étudiantes diplômé.e.s sont quasi identiques, au fil de l'avancement dans la carrière académique, la proportion de femmes décroît au profit des hommes. Ainsi, alors que l'on compte 51 % de femmes assistantes en 2016 en Fédération Wallonie-Bruxelles, on n'en compte plus que 16 % nommées « professeures ordinaires »(2). Les chiffres du F.R.S.-FNRS en 2017 confirment cette tendance puisque l'on compte 46,8 % de femmes ayant reçu un mandat de doctorant alors qu'elles ne représentent plus que 31,5 % des bénéficiaires d'un mandat permanent(3).

Aussi, les fonctions à responsabilités des établissements de l'enseignement supérieur (telles que recteur, vice-recteur, doyen de faculté, vice-doyen, directeur-président, directeur de catégorie,...) sont principalement occupées par des hommes confirmant ainsi le phénomène du « plafond de verre » observé dans l'ensemble du monde professionnel. Ainsi, à titre d'illustration, les universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles, depuis leur création, n'ont connu à ce jour qu'une seule rectrice.

Enfin, les femmes sont également discriminées en matière de reconnaissance. En effet, il apparaît que les contributions scientifiques faites par des femmes sont moins valorisées que celles faites par des hommes. Cette discrimination que l'on nomme « l'effet Matilda » est d'autant plus préju-

diciable pour les femmes vu l'importance des critères bibliométriques dans les procédures de sélection.

Afin d'expliquer ces phénomènes, différentes recherches ont été menées. L'étude intitulée « L'Excellence a-t-elle un genre », financée par la Fédération Wallonie-Bruxelles, rappelle les principaux facteurs explicatifs que ce soit au niveau sociétal, organisationnel ou familial. La présente étude s'est principalement focalisée sur le concept d'excellence qui régit le monde de la recherche. Les résultats mis en avant par l'étude ont principalement été tirés d'observations dans le milieu universitaire. En effet, la recherche en Hautes Ecoles ou au sein des Ecoles Supérieures des Arts n'en est pas au même niveau d'institutionnalisation. De plus, la conceptualisation de l'Excellence dans ces établissements est également différente de celle en Université.

Parmi les explications, l'évaporation des femmes au fil des étapes de la carrière académique peut être expliquée par les assignations découlant des stéréotypes sexués régissant notre société qui aboutissent à une répartition inégale des tâches, notamment domestiques. Cette répartition se fait au détriment des femmes qui subissent un « double fardeau ». Ainsi, de manière générale, les femmes ne peuvent s'investir de manière égale aux hommes dans leur carrière scientifique. Cela est d'autant plus préjudiciable que, comme nous le verrons, les carrières académiques sont jugées selon des critères quantitatifs de la production académique nécessitant du temps. Une autre explication peut être trouvée dans les règles et valeurs organisationnelles calquées sur un modèle dit « masculin » et régissant le monde du travail et donc le monde académique par extension. Enfin, ces explications basées sur des stéréotypes de genre en partie inconscients, également intériorisés par les femmes, peuvent amener à l'auto-exclusion ou à des comportements auto-limitants de certaines femmes qui dès lors ne postuleront pas à certains postes ou ne déposeront pas leur candidature pour certaines bourses.

Un autre facteur expliquant les phénomènes expliqués plus haut est à chercher dans l'organisation même du secteur académique. Plus spécifiquement, on peut mettre en avant le discours de l'« excellence académique » ou « méritocratique », censé être neutre, comme étant une source de discrimination à l'encontre des femmes. En effet, ce concept est une construction sociale por-

(1) BUSCATTO, M., FUSULIER, B., 2013 « Présentation. Les « masculinités » à l'épreuve des métiers « féminins » », Recherches sociologiques et anthropologiques, 44-2, pp. 1-19

(2) CLOSON, C., DE COCK, V., (2017), « L'Excellence a-t-elle un genre ? Le mythe de la méritocratie favorable ou défavorable aux femmes dans leur vie au travail et dans leur conciliation vie travail-vie privée », rapport pour la Fédération Wallonie-Bruxelles

(3) Rapport sur l'état de l'égalité de genre 2017 F.R.S.-FNRS, p16

teuse des caractéristiques des personnes qui l'ont élaborée. Ces dernières étant principalement masculines, il en résulte un système davantage adapté aux hommes. Ainsi, au-delà des critères explicites dans les procédures d'évaluation ou de promotion, l'étude met en avant des critères implicites favorisant les hommes. C'est ce que l'on appelle le « CV caché ». Ces critères peuvent être sources de discrimination lorsqu'il s'agit d'évaluer le capital individuel (cfr. jugement du potentiel et des « soft skills » tels que le leadership) ou social (notamment la capacité à influencer les commissions via un réseau de connaissances national et international plus difficilement mobilisable par les femmes). Aussi, concernant les critères explicites, l'évaluation du capital professionnel est également défavorable aux candidates. Le focus est notamment mis sur des indicateurs bibliométriques (nombre de publications, de citations, ...) ainsi que sur la mobilité géographique des candidat.e.s. Au vu de la répartition du temps qu'accordent les femmes aux tâches domestiques, éducatives ou maternelles, la prédominance de ces critères ne peut que leur être néfaste. Aussi, à côté de la recherche, les deux autres composantes de l'Excellence à savoir l'enseignement et le service à la communauté sont largement sous-évalués et très peu, voire pas du tout, pris en compte dans l'avancement des carrières. Or, il apparaît que les femmes s'y impliquent davantage. Enfin, le fait que les commissions et jurys soient composés majoritairement d'hommes est une source supplémentaire de discrimination(4). En effet, ils auront tendance à privilégier des caractères plus proches des leurs.

Face à ces différents constats, des actions ont été menées par la Fédération Wallonie-Bruxelles et des mesures ont été prises au sein des établissements d'enseignement supérieur. A travers un financement, le statut des « Personnes de contact genre » a ainsi été pérennisé au sein des universités et du F.R.S.-FNRS. Ces personnes visent à mettre en place au sein de leur établissement des pratiques visant à atteindre l'égalité des genres. Chaque année, dans chaque université et au F.R.S.-FNRS, un rapport sur l'état de l'égalité de genre est rédigé. Par ailleurs, un Comité « femmes et sciences » a également été institué par décret en 2016. Il se penche sur les questions d'égalité femmes-hommes dans les carrières académiques et scientifiques.

Diverses actions ont été entreprises par les établissements d'enseignement supérieur eux-mêmes. Citons, par exemple, la mise en place à l'Université Libre de Bruxelles de la mesure cascade visant à « *lutter contre l'érosion de l'équilibre des genres aux plus hauts échelons de la carrière professorale et d'encourager, dès le début de la carrière, le développement des dossiers des femmes*

aussi bien que ceux des hommes »(5). Dans certaines hautes écoles et écoles supérieures des Arts, des actions ponctuelles ont été organisées notamment à travers l'organisation de colloques. Citons, par exemple, le récent colloque sur la communication inclusive coorganisé par l'Université Libre de Bruxelles, l'UCLouvain, l'Institut des Hautes Études des Communications Sociales et l'École de Recherche Graphique.

Cependant, malgré les efforts entrepris par les différents établissements, les constats posés par l'étude « L'Excellence a-t-elle un genre ? » nous poussent à aller plus loin.

En premier lieu, le travail de sensibilisation doit être accentué. Comme l'a montré cette étude, si les mesures contraignantes sont les plus efficaces, elles peuvent être contreproductives si les acteurs directs ne sont pas sensibilisés à la problématique. Ces actions menées peuvent alors être vues comme étant contraires au principe intrinsèque du mérite. Il a toutefois été démontré qu'une fois que la communauté au sein de chaque établissement d'enseignement supérieur (des autorités aux étudiants et étudiantes, en passant par le personnel académique et administratif) a été conscientisé à la discrimination, elle adhère plus facilement aux actions positives. Il est donc essentiel d'accentuer les actions de sensibilisation. Cela peut se faire notamment via l'accroissement de la visibilité des actions mises en place par les établissements d'enseignement supérieur ou par des campagnes de sensibilisation.

Aussi, les auteurs et autrices de cette proposition de résolution estiment essentiel de se baser sur ce qui a déjà été mis en place et d'exploiter les outils déjà à disposition. Ainsi, les rapports sur l'état de l'égalité de genre des différentes universités et du F.R.S.-FNRS publiés chaque année doivent donner lieu à une analyse qualitative des mesures prises par les établissements. Sur la base de ces évaluations, la Fédération Wallonie-Bruxelles doit maintenir, voire intensifier, le soutien aux différents projets ayant fait leurs preuves. Les outils permettant de les implémenter doivent être disponibles pour les établissements souhaitant les mettre en place. Les hautes écoles et les écoles supérieures des Arts ne bénéficiant pas de ce type d'outils, il serait opportun de les soutenir dans une analyse des problèmes rencontrés par ces établissements pour aboutir *in fine* à la mise en place d'un plan de lutte contre les discriminations liées au genre. La mise en place de « Personne de contact genre » au sein des différents établissements supérieur hors université est également une étape essentielle afin de créer un réseau au niveau de l'ensemble de l'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles.

(4) Sont visées ici les commissions de nomination et de promotion (recrutements et promotions académiques) ainsi que les commissions d'évaluation scientifique et jurys des différents fonds au sein des Universités et du FNRS.

(5) <http://www.ulb.ac.be/ulb/presentation/genre-cascade.html>

La sensibilisation de la communauté universitaire et non universitaire, ainsi que le partage de bonnes pratiques, pourraient se faire à travers la création d'un site web diffusant les principaux résultats des rapports sur le genre, reprenant les actions menées dans les établissements et les outils nécessaires à leur mise en place, à l'image de ce qui a été fait en Flandre par la Jonge Academie qui a créé un site web reprenant les informations concernant les inégalités de genre au sein des universités(6).

Par la suite, il nous semble primordial d'interroger les fondements même de la recherche, notamment les procédures de sélection et de promotion.

Ainsi, dans un premier temps, une réflexion globale comportant une analyse genrée doit être menée sur les critères explicites et implicites dans les processus de sélection et de promotion. Aussi, l'accent doit être mis sur la transparence. Par exemple, via l'introduction d'un formulaire de candidature contenant des critères qualitatifs et offrant des possibilités d'argumentaires circonstanciés. Toujours en ce qui concerne ces critères, il importe de davantage valoriser l'enseignement ainsi que les services rendus à la communauté, deux missions essentielles dans le travail des chercheurs et chercheuses mais qui aujourd'hui ne sont pas suffisamment pris en compte. Une réflexion doit être menée avec les établissements d'enseignement supérieur à propos de l'introduction de mode alternatif d'évaluation. La Fédération Wallonie-Bruxelles doit apporter son soutien dans ces réflexions. Par ailleurs, l'étude « L'excellence a-t-elle un genre » a mis en évidence que les femmes et les hommes semblent en faveur d'une évolution vers l'inclusion de critères plutôt qualitatifs. Il revient aux autorités publiques de soutenir des projets innovants s'écartant de l'idéologie de l'Excellence, source notamment de discrimination envers les femmes et qui, par ailleurs, n'est pas forcément synonyme d'une recherche qualitative. A titre d'exemple, la Ghent University a par exemple décidé de mettre en place un nouveau modèle d'évaluation mettant en avant, entre autres, la collaboration et promouvant le service à la communauté plutôt que les critères biométriques. Le bien-être au travail est également pris en considération grâce à une évaluation de la manière dont le personnel est traité(7).

Pour terminer, si toutes les mesures citées ci-dessus sont essentielles en vue de lutter contre les phénomènes du « tuyau percé » et du « plafond de verre » ainsi que « l'effet Matilda » dans le secteur académique, il y a lieu de rappeler qu'un changement systémique ne pourra advenir qu'en poursuivant sur le long terme des politiques modifiant la culture organisationnelle (caractérisée par l'excel-

lence) actuellement dominante dans les universités ainsi que des politiques visant à lutter contre les stéréotypes de genre et touchant toutes les couches de la population et ce, en commençant dès le plus jeune âge.

(6) <https://wetenschapsmvx.be/home>

(7) https://www.ugent.be/en/news-events/ghent-university-talent-rat-race-transformation-career-evaluation-model.htm?fbclid=IwAR1d1wtrE7oZpMsWf2YKNIrmo8pPmSKjHi0wC0r7o6QAXJ2X8p_XR7yK0LU

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

VISANT À SOUTENIR LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR DANS LEUR LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS GENRÉES

- Considérant la sous-représentation des femmes aux postes à responsabilités au sein des établissements d'enseignement supérieur ;

- considérant l'évaporation des femmes au fil de l'avancement dans la carrière académique au profit des hommes ;

- considérant les rapports successifs sur l'état de l'égalité de genre réalisés par les universités de la Communauté française et le F.R.S.-FNRS confirmant les phénomènes de « tuyau percé » et du « plafond de verre » ainsi que « l'effet Matilda » ;

- considérant les résultats de l'étude « L'Excellence a-t-elle un genre ? » démontrant que le discours de l'Excellence est une construction sociale notamment soumise aux stéréotypes de genre et donc discriminant envers les femmes ;

- considérant l'appel de la Commission européenne à « offrir des incitations pour supprimer les obstacles juridiques et autres au recrutement, à la rétention et à la progression des chercheuses dans la carrière académique tout en respectant la législation de l'UE sur l'égalité des sexes » ;

- considérant les recommandations du « Standing Working Group on Gender in Research and Innovation » (anciennement « Groupe d'Hel-sinki ») visant à favoriser l'égalité des genres et pour améliorer la participation des femmes au monde scientifique ;

- considérant la « Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs » qui vise notamment à « instaurer un équilibre entre les sexes à tous les niveaux du personnel » et qui a été ratifiée le F.R.S.-FNRS ainsi que par les différentes universités de la Communauté française ;

- considérant le décret du 10 mars 2016 instituant le Comité Femmes & Sciences qui a pour objectif « de promouvoir et d'améliorer la participation équilibrée des femmes et des hommes aux carrières scientifiques et académiques. » ;

- considérant la Déclaration de Politique Communautaire qui vise à « poursuivre l'amélioration des conditions de travail des chercheurs, notamment par un soutien à la mise en œuvre de la Charte européenne du chercheur » ;

- considérant les différents projets mis en place par les Universités sous l'impulsion des personnes « contact genre » et des projets entrepris au sein d'autres établissements d'enseignement supérieur ;

Le Parlement de la Communauté française de-

mande au Gouvernement de :

- accentuer la visibilité des projets visant à lutter contre les discriminations de genre mis en place dans les établissements d'enseignement supérieur et accroître la sensibilisation de la communauté académique aux questions de genre ;

- procéder à une évaluation qualitative des mesures mises en place par les universités sur base des rapports sur l'égalité de genre ;

- entreprendre une analyse genrée de l'ensemble des critères dans les processus de sélection et de promotion et de les rendre tous explicites afin d'assurer la transparence ;

- mobiliser un budget à allouer à des projets valorisant des systèmes d'évaluation où la qualité primerait sur la quantité, où la prise de risque intellectuel serait soutenue, où le rythme de la recherche serait mieux considéré et où chacune des activités académiques auraient une juste et équitable considération ;

- soutenir les hautes écoles et les écoles supérieures des Arts dans la mise en place de mesures structurelles visant à lutter contre les discriminations de genre ;

- soutenir, à l'instar des Personnes de contact genre, la mise en place d'un réseau « genre » pour l'enseignement non universitaire (HE, ESA, EPS) ;

- dégager des financements pour soutenir les actions visant à plus d'égalités femmes-hommes pour l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur, universitaire comme non universitaire ;

- créer une commission permanente « Genre en enseignement supérieur » au sein de l'ARES.

J. KAPOMPOLE

I. MOINET

E. TILLIEUX

B. DREZE

M.-D. SIMONET

CHR. MOREALE