
PARLEMENT
DE LA
COMMUNAUTÉ FRANÇAISE

Session 2018-2019

26 MARS 2019

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

VISANT À SOUTENIR LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR DANS
LEUR LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS GENRÉES(1)

—

RAPPORT DE COMMISSION

PRÉSENTÉ AU NOM DE LA COMMISSION DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR, DE L'ENSEIGNEMENT DE PROMOTION SOCIALE, DE LA
RECHERCHE ET DES MÉDIAS

PAR **MME VALÉRIE DEJARDIN.**

—

(1) Voir Doc. n°790 (2018-2019) n°1

TABLE DES MATIÈRES

1	Exposé introductif présenté par Mme Kapompole, co-auteure	3
2	Discussion générale	5
3	Vote et confiance	6

MESDAMES, MESSIEURS,

Votre commission de l'Enseignement supérieur, de l'Enseignement de Promotion sociale, de la Recherche et des Médias a examiné au cours de sa réunion du 26 mars 2019(2), la proposition de résolution visant à soutenir les établissements d'enseignement supérieur dans la lutte contre les discriminations genrées.

1 Exposé introductif présenté par Mme Kapompole, co-auteure

La proposition de résolution examinée fait suite aux auditions en commission des chercheuses Mmes De Cock et Closon, au sujet de l'étude intitulée « L'Excellence a-t-elle un genre? », commanditée et financée par les ministres Marcourt et Simonis.

Les résultats et les recommandations mises en avant par cette étude confortent la volonté des auteurs de la présente proposition de soutenir les établissements de l'enseignement supérieur dans leur lutte contre les discriminations genrées.

Si de nombreuses actions sont déjà réalisées au sein des universités, sous l'impulsion de leur personnel et de M. le ministre Marcourt, ces politiques devraient s'étendre aux hautes écoles, aux écoles supérieures des arts ainsi qu'aux établissements de l'enseignement de promotion sociale supérieur.

Partant du constat que, même dans les milieux de l'enseignement supérieur et du monde académique, les femmes sont victimes de discriminations, le texte vise ensuite à interroger l'organisation du secteur académique. L'étude de Mmes Closon et De Cock confirme en effet l'omniprésence dans les établissements d'enseignement supérieur de phénomènes tels que le « tuyau percé », le « plafond de verre » ou encore l'« effet Matilda ».

Ces phénomènes peuvent être expliqués par différents facteurs, telles que l'organisation du secteur académique ou les assignations découlant des stéréotypes sexués régissant notre société qui aboutissent à une répartition inégale des tâches, notamment domestiques.

Ainsi, le discours de l'« excellence académique » ou « méritocratique », censé être neutre, est source de discrimination à l'encontre des femmes. En effet, ce concept est une construction sociale porteuse des caractéristiques des hommes qui l'ont élaborée et qui leur est dès lors adaptée. Au-delà des critères explicites dans les procédures d'évaluation ou de promotion, l'étude met en avant des critères implicites favorisant les hommes. De plus, même les critères explicites tels que le focus mis sur des indicateurs bibliométriques (nombre de publications, de citations,...) ainsi que sur la mobilité géographique des candidats et candidates, sont défavorables aux femmes. L'auteure de la proposition de résolution estime donc indispensable de soutenir des systèmes alternatifs d'évaluation.

Afin de lutter contre ces différents phénomènes, la proposition de résolution demande au Gouvernement et à son successeur :

- d'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. L'étude démontre que des mesures contraignantes, même si elles sont les plus efficaces, peuvent être contreproductives si les acteurs directs ne sont pas sensibilisés à la problématique. Ces actions menées sont alors vues comme étant contraires au principe intrinsèque du mérite. Par contre, si la communauté au sein de chaque établissement d'enseignement supérieur est conscientisée à la discrimination, elle adhère plus facilement aux actions positives. La parlementaire estime l'impact

(2) Ont participé aux travaux de la Commission :

Mme Dejardin, M. Dufrane, Mme Jamouille, Mme Kapompole, M. Prévot, M. Tachenion, Mme Tillieux, M. Culot, Mme Dock, M. Maroy, M. Drèze, Mme Moinnet, M. Henry

Ont assisté aux travaux de la Commission :

M. Daele, M. Hazée, Mme Vienne : membres du Parlement

M. Marcourt, Vice-Président, Ministre de l'Enseignement supérieur, de l'Enseignement de Promotion sociale, de la Recherche et des Médias

Mme Vandeputte, conseillère au cabinet de M. le ministre Marcourt

Mme Pizzutti, collaboratrice au cabinet de M. le ministre Marcourt

M. Crépin, collaborateur au cabinet de M. le ministre Marcourt

M. Jos Donvil, administrateur délégué des Editions de L'Avenir (EDA)

M. Yves Berlize, directeur général des EDA

M. Philippe Lawson, directeur des rédactions des EDA

M. Philippe Leruth, représentant de la société des rédacteurs des EDA

M. Olivier Cattelain, secrétaire permanent CNE-CSC

M. Thomas Lesire, secrétaire permanent Setca-FGTB

Mme Martine Simonis, secrétaire générale de l'Association des Journalistes professionnels (AJP)

M. Albert Jallet, délégué AJP des EDA

M. Ricardo Gutierrez, secrétaire général de la Fédération européenne des journalistes (FEJ)

Mme Leprince, collaboratrice du groupe PS

M. Ameloot, collaborateur du groupe PS

M. Bosson, secrétaire politique groupe MR

Mme Lejeune de Schiervel, collaboratrice du groupe MR

M. Belin, collaborateur du groupe cdH

financier de cette mesure faible.

- de procéder à une évaluation qualitative des mesures mises en place par les universités sur base des rapports sur l'égalité de genre. Aujourd'hui, les établissements d'enseignement supérieur font état, au travers de leurs rapports d'activités, des actions mises en place. La députée propose qu'une étude qualitative des actions menées soit initiée afin de repérer les bonnes pratiques à étendre à l'ensemble des établissements. Le partage des outils et des bonnes pratiques se réaliserait via une plateforme web. La parlementaire estime faible l'impact financier de cette mesure qui pourrait être conduite par le Comité Femmes & Sciences (CF&S) dont les Personnes Contact Genre (PCGs) sont membres officiels.

- d'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. Poser un regard critique sur les différents critères de sélection permet de prendre conscience du biais de genre présenté par certains. Cette démarche assurerait la transparence des processus de sélection. A priori, l'impact budgétaire serait faible si le travail est pris en charge par le Comité Femmes & Sciences pour les universités, voire par les Personnes Contact Genre. L'auteure admet que la mesure risque d'être plus compliquée si elle concerne l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur, sauf si le réseau hautes écoles/écoles supérieures des arts/enseignement promotion sociale se met rapidement en place et prend en charge cette question.

- de 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. Une réflexion sur l'introduction d'un mode alternatif d'évaluation incluant des critères qualitatifs doit être menée avec les établissements d'enseignement supérieur. Il reviendrait 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. Aussi, 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, insuffisamment prises en compte aujourd'hui. A titre d'exemple, la Ghent University a décidé de mettre en place un nouveau modèle d'évaluation mettant en avant la collaboration et promouvant le service à la communauté plutôt que les critères bibliométriques. Le bien-être au travail est également pris en considération au travers d'une évaluation sur le traitement du personnel. Une réflexion préalable peut être me-

née par le FNRS, l'ARES ou l'Observatoire des carrières.

- de 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

- de 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). Les universités se sont fortement impliquées depuis de nombreuses années dans le développement de véritables politiques de genre. Elles bénéficiaient de l'expertise de leurs enseignants et chercheurs. Dans les HE/ESA/EPS, les initiatives étaient nettement plus rares. Par ailleurs, le nombre important d'établissements HE/ESA/EPS ne facilitait pas la création d'un réseau. Récemment, un tel réseau a pourtant vu le jour même s'il est encore à l'état embryonnaire et ne comprend qu'une partie des établissements. Il est donc essentiel aujourd'hui de soutenir cette initiative. Cette proposition de résolution en est un excellent moyen. Ces deux mesures nécessiteraient un financement spécifique à l'instar des Personnes Contact Genre pour les universités d'environ 200.000 à 300.000 euros. La commissaire estime que si le Gouvernement a pu dégager 200.000 euros récurrents pour les Personnes Contact Genre et le Comité Femmes & Sciences pendant cette législature, un montant similaire peut être dégagé pendant la prochaine législature pour les autres établissements d'enseignement non-universitaire.

- de 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. Cette mesure dépend du Gouvernement et reste difficile à chiffrer. L'auteure observe cependant qu'actuellement, de nombreuses subventions entrent déjà dans ce cadre (soutien au colloque communication inclusive, financement de la recherche « excellence et genre », soutien à l'asbl YES SHE CAN, à l'université des femmes, ...). Elle propose que ces différentes subventions soient rassemblées sous une même ligne budgétaire spécifique genre.

- de créer une commission permanente « Genre en enseignement supérieur » au sein de l'ARES. Il s'agit d'institutionnaliser un lieu de rencontre et de réflexion de l'ensemble des acteurs de l'enseignement supérieur afin qu'ils puissent aborder les questions de genre et de diversité. Aujourd'hui, des personnes issues des hautes écoles et d'écoles supérieures des arts se rencontrent déjà. Il s'agit de donner davantage de reconnaissance et de lumière à leurs travaux. L'ARES possède une expertise qu'elle peut mettre à profit pour cette commission comme elle le fait pour diverses autres commissions internes ou externes. Cette mesure aurait un impact négligeable.

2 Discussion générale

M. Drèze remercie le groupe PS d'avoir associé le groupe cdH à la signature de la présente proposition de résolution dont il remarque être le seul cosignataire masculin. Les phénomènes évoqués sont particulièrement prégnants dans le monde universitaire. Il prend en exemple l'absence de rectrice au sein des rectorats des différentes universités belges francophones. Il regrette que ce constat se reproduise également au sein du monde politique, en cette période électorale où la constitution des listes voit peu de femmes émerger en tête de liste, à quelques exceptions près.

Le groupe cdH soutient la proposition de résolution en ce qu'elle demande une évaluation des mesures mises en place par les universités en matière de lutte contre les discriminations de genre. Cette mesure est opportune vu l'échéance du premier plan d'actions pluriannuel 2016-2018 du Comité Femmes & Sciences. Par ailleurs la proposition demande l'extension de ces initiatives et du financement qui les accompagne aux hautes écoles, écoles supérieures des arts et établissements supérieurs de promotion sociale. Ces établissements sont en attente d'être soutenus en la matière, étant donné qu'ils sont également atteints par la discrimination de genre, notamment dans l'accès aux fonctions de direction. Le parlementaire relève que ces institutions ont institué un groupe de travail dont les recommandations ont été intégrées dans la présente proposition de résolution.

Mme Dock indique que les remarques pointées par les chercheuses en commission le 22 janvier dernier faisaient écho à un constat qu'elle avait elle-même posé : la recherche et la course à la publication dans ses aspects quantitatifs, les indicateurs bibliométriques en particulier, ont des conséquences sur la vie privée. Le travail d'un assistant en université est composé de trois volets : l'enseignement, le service à la communauté et la recherche. L'étude démontrait que les femmes s'engageaient davantage dans les volets « enseignement » et « services à la communauté ». Quand l'assistant donne cours, il consacre moins de temps à la recherche et à la publication alors que le monde académique considère que le chercheur doit consacrer la majeure partie de son temps à multiplier ses indicateurs bibliométriques. Or, d'une part, l'enseignement est un instrument propre à faire évoluer la recherche et d'autre part, le service à la communauté est essentiel à l'intégration au monde académique (remédiations, Portes ouvertes ...).

La députée constate que l'histoire académique retient très peu de noms de rectrices ou doyennes en Fédération Wallonie-Bruxelles et la seule rectrice en Fédération Wallonie-Bruxelles témoignait de l'importance d'une bonne organisation et d'être entourée d'une équipe performante et solidaire.

Aux yeux de la commissaire, l'étude insistait surtout sur la nécessaire sensibilisation et mise en place d'outils, et non sur la stricte application de mesures contraignantes ou de quotas, ces dernières dispositions étant contraires au principe intrinsèque du mérite. Il importe donc de redéfinir « le mérite ». Aujourd'hui, la recherche est basée sur un modèle quantitatif mais est appelée à évoluer vers un modèle qualitatif. La députée cite la quatrième recommandation reprise dans la proposition de résolution : « 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 aurait une juste et équitable représentation ». Elle estime que cette recommandation s'adresse tant aux chercheuses qu'aux chercheurs. Tant les femmes que les hommes cherchent à bénéficier d'une qualité de vie privée et familiale. Elle demande aux auteurs de la proposition s'ils ont une idée de la part de *slow science* en Fédération Wallonie-Bruxelles et si ce principe a déjà été discuté au sein de l'ARES ou du FNRS.

La commissaire se réfère ensuite à la troisième recommandation de la proposition de résolution, à savoir « entreprendre une analyse genrée de l'ensemble des critères dans les processus de sélection et de promotion et les rendre tous explicites afin d'assurer la transparence ». Elle s'interroge sur le réalisme des dispositions proposées et propose d'imposer dans un premier temps une représentation équilibrée des hommes et des femmes au sein des jurys d'examen.

Quant à la dernière recommandation proposant de « créer une commission permanente « Genre en enseignement supérieur » au sein de l'ARES », la parlementaire souhaite savoir ce qu'en pense le Comité Femmes & Sciences et pourquoi les auteurs proposent de créer une commission centrée uniquement sur l'égalité de genre et non sur l'égalité des chances.

M. Henry confirme le soutien du groupe ECOLO à la proposition de résolution car elle formule des recommandations importantes pour diminuer les discriminations de genre. Il regrette cependant que le bilan en la matière soit mineur alors que la Fédération Wallonie-Bruxelles s'est munie d'un ministre en charge des droits des femmes. S'il partage les objectifs de la résolution, il regrette que l'échéance électorale ne permette pas à l'actuelle majorité de les mettre en application. Il espère que ces recommandations trouveront place dans le prochain accord de Gouvernement, tant en Fédération Wallonie-Bruxelles que dans les Régions.

Mme Kapompole remercie l'ensemble des intervenants pour le soutien qu'ils apporteront à la proposition de résolution, même s'ils en ont

souligné parfois les limites. Elle regrette les difficultés que rencontrent encore les femmes pour être élues à des postes visibles, tant dans les milieux académique que politique. Quant à la question des quotas, elle ne partage pas l'avis de Mme Dock et considère que des mesures contraignantes peuvent être la solution pour améliorer la visibilité des femmes, même si la sensibilisation reste indispensable. Enfin, une commission permanente au sein de l'ARES permettrait d'aborder la question du genre au travers de la recherche, voire au travers de nouvelles approches comme la *slow science*, et d'apporter des arguments explicatifs dont manque la Fédération Wallonie-Bruxelles. Elle rejoint Mme Dock sur ses propos relatifs à l'égalité des chances.

Quant au calendrier relatif au dépôt de la proposition de résolution, elle estime que si elle

recueille le soutien unanime des parlementaires, quelle que soit la majorité au pouvoir après les élections, elle devra tenir compte dans sa déclaration de politique communautaire des recommandations ici proposées.

3 Vote et confiance

La proposition de résolution est adoptée à l'unanimité des 11 membres présents.

A l'unanimité, il est fait confiance à la Présidente et à la Rapporteuse pour la rédaction du présent rapport.

La Rapporteuse,

V. DEJARDIN

La Présidente,

I. MOINET