

L'égalité de genre à l'UCL

(Matériel récapitulatif sur la base du dossier « Actions positives CNE-UCL »)

Historique UCL

A l'UCL, – en dehors du groupe Actions positives du Conseil d'entreprise créé en 1990, voir ci-après – la question du genre a d'abord été refoulée, puis abordée avec circonspection avant d'être mise enfin à l'agenda de manière plus volontariste.

- 1996 : création du GRIEF (Groupe de recherche interdisciplinaire en études femmes) qui veut promouvoir les **études-femmes** à l'UCL.

- 2000 : création d'une « **Chaire interuniversitaire Etudes femmes et études de genre** » avec l'ULB et l'ULG.

- Février 2002 : 3 femmes sont promues Docteurs Honoris causa : Carla Del Ponte, Hélène Carrère d'Encausse et Patricia Palacias de Nova

- 2003 : création d'une **plate-forme** regroupant toutes les instances et personnes qui à l'UCL s'occupent de la problématique (GSW/Cefesoc, Actions positives, GRIEF, groupes femmes Aca) car constat que la situation évolue peu : 4,5% de femmes profs ordinaires alors que la moyenne est de 8% en CFWB. Demande pour un centre d'égalité des chances et d'une conseillère auprès du Recteur voire d'un prorecteur chargé de mission égalité hommes-femmes. Programme ambitieux qui ne verra jamais le jour. La plate-forme survivra un an...

- **Groupe de travail sur la problématique des femmes académiques**, qui dépose un rapport en avril 2003. Ce rapport fait des recommandations sur la modulation de la carrière académique en fonction de la vie familiale : adaptation horaire, extension des crèches, remplacements pendant les congés de maternité, etc...

Ce rapport soulève la question de la carrière académique en ciseaux et fait des recommandations : modulation du temps de travail au cours de la carrière, horaires adaptés à une vie familiale, structures telles que crèches, prise en compte des maternités pour l'âge limite des mandats et la prolongation de ceux-ci, présence plus importante des femmes dans les commissions de nomination/promotion et organes de gestion/décision, limites mises au séjours obligatoires à l'étranger, mise en place d'une cellule « femmes et sciences », sorte d'observatoire de la réalité.

En mai 2003, passage de ce rapport devant le Conseil rectoral. Réactions nuancées : OK pour l'extension des places de crèches, volonté d'étendre les crédits-temps et congés parentaux aux académiques. Mais prise en compte des maternités difficile, dit-on, constat qu'il n'y a pas volonté délibérée de discriminer mais que, en fin de compte, «la vraie question est celle du faible nombre de femmes qui font acte de candidature à un poste académique » !

Au Conseil académique (juin 2003), même type de réactions, y compris d'une femme doyenne de faculté (la seule) qui met en évidence la difficulté de remplacer les femmes académiques pendant le congé de maternité (sic !). Un autre membre estime que la mixité des commissions n'est pas une solution. Seul le doyen de PSP s'étonne du caractère peu contraignant des mesures proposées. Par la suite: étonnement des femmes de ce groupe qui n'ont reçu aucune réaction officielle à ce rapport qui avait été demandé par le recteur lui-même...

- En 2003, le FNRS adopte des mesures permettant la prolongation du contrat à durée déterminée des chercheuses en raison d'une maternité.

- En 2004, le rapport UCL 2012 consacre quelques pages à la carrière des femmes académiques et fait des recommandations très intéressantes. Mais ces recommandations restent largement à concrétiser. Le rapport met en évidence l'évolution en ciseaux : alors que en 2003, 52% des étudiants sont des étudiantes, on n'en retrouve plus que quelque 4,5% comme professeures ordinaires. Le rapport estime que la cause principale est la difficulté de conciliation vie familiale et professionnelle.

Le rapport fait quelques recommandations : promouvoir une culture du travail respectueuse de la vie privée tant pour les hommes que pour les femmes mais, ajoute-t-il « Légiférer en cette matière est

impossible. Ce sont des attitudes et des mentalités qu'il faut changer » (p.35) ; éliminer les critères insidieux dans les Commissions de nomination et de promotion et accepter que la condition spécifique de la femme soit prise en considération (comment ???) ; favoriser la flexibilité de la carrière, créer des infrastructures adaptées aux exigences de la vie professionnelle à l'université (crèches).

Le rapport conclut à la nécessité de prendre le problème à bras le corps, car, c'est une injustice qui doit être combattue ; les femmes constituent une ressource importante pour aborder certaines problématiques de recherche par d'autres approches ; risque de réduction du corps académique.

Mais le rapport ne prend en considération que la problématique académique.

Au niveau de la concrétisation, on constatera tout de même à ce moment une vigilance particulière des autorités lors de nominations, en particulier de la part du Vice-recteur aux Affaires académiques (M. Molitor). Davantage de femmes seront nommées chargées de cours.

- En 2005, création d'une **mineure en études genre** à l'UCL dans le cadre de la réforme de Bologne.

Historique Groupe Actions positives

Le groupe Actions positives, qui, s'il est malheureusement inactif actuellement, a tout de même une histoire aussi importante que d'autres groupes. Ce groupe d'actions positives apparaît comme le premier lieu de réflexion sur la promotion de l'égalité des chances au sein de l'UCL.

Pourquoi le passer sous silence ?

- **En 1983**, le groupe « **Femmes et travail** » initié par la Délégation CNE du personnel de l'UCL, se met en place, aboutira à la **création en 1986 d'un atelier de formation** « Les femmes dans le monde du travail » dans le cadre du GSW en 1984.

- **De 1985 à 1996 (11 ans !)** : combat pour l'extension des **allocations familiales complémentaires** à tous les membres du PAT de l'UCL ;

- En novembre 1990, est créé à l'UCL un groupe de travail « **Actions positives** » émanant du Conseil d'entreprise. Il est composé de représentants de l'employeur et du personnel.

Ses objectifs sont doubles. Il s'agit de repérer, pour toutes les catégories de personnel, les situations d'inégalité de fait entre hommes et femmes dans les différents aspects de la vie au travail (recrutements, conditions de travail, promotions, formations, départs, etc.). Mais aussi et surtout, de proposer des mesures visant à rétablir une égalité de fait entre les hommes et les femmes victimes de ces situations.

Ce groupe « Actions positives » éprouve certaines difficultés au démarrage et ne débute ses travaux qu'en février 1992. Il s'attaque d'abord à la problématique du harcèlement sexuel sur les lieux de travail **et établi une procédure de gestion des plaintes**. Puis se penche sur la recension de documents existant en matière d'actions positives. Enfin, dans le cadre de la journée **internationale du 8 mars 1998**, il publie un dépliant pour se présenter au personnel et faire connaître ses thèmes de réflexion. Ce dépliant, largement diffusé, permet aux responsables de l'UCL de réaffirmer leur volonté de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans la vénérable institution.

- 1993 : décret sur la féminisation des noms de métier, fonction...

- En 2005, exposé au Conseil d'entreprise de l'UCL sur le Centre pour l'égalité des chances - KULeuven.

- Tout au long de ces années 2001 à 2013, de nombreux articles sur les actions positives et l'égalité de genre paraissent dans le Droit de savoir : 113, 114, 115, 117, 119, **120**, 123 143 142 144 152 153.

Ci-après le dossier du n° 120 du Droit de savoir

Septembre 2003 Droit de Savoir n° 120

En 1992, se constituait le groupe «Actions positives», émanation du Conseil d'entreprise composé de représentants du personnel académique, scientifique et administratif. Ce groupe a comme

principales missions de dégager les situations dans lesquelles apparaissent des inégalités de fait entre hommes et femmes dans tous les domaines du cadre de travail : recrutement, conditions de travail, salaires, promotions, formations, départs, et de proposer des mesures qui visent à rétablir une égalité de fait entre les hommes et les femmes.

Il débute ses travaux en février 1992 et s'attaque d'abord à la problématique du harcèlement sexuel sur les lieux de travail. Il se penche sur la recension des documents existant en matière d'actions positives. Il publie un dépliant pour se présenter au personnel de l'UCL et faire connaître ses thèmes de travail. Il réfléchit à d'autres questions : formation aux nouvelles technologies, impact de la réduction du temps de travail sur les carrières, accueil de la petite enfance, analyse de statistiques sexuées et promotion des mémoires en relation avec la question du genre.

En mars 2002, le Groupe Actions Positives diffuse dans un supplément de La Quinzaine (n° 182) trois priorités qui avaient été acceptées par le Conseil d'entreprise.

Où en est-on dans la réalisation concrète de celles-ci ?

La première : attribuer à des locaux de réunion le nom d'une femme s'étant distinguée dans son champ d'action. A notre connaissance, aucune salle n'a été baptisée depuis cette date.

La deuxième : la mention des qualités et fonctions devrait être féminisée non seulement dans l'annuaire mais aussi dans tous les documents officiels de l'Université.

La troisième : dans l'annuaire, mention du nom de jeune fille pour les femmes (sauf demande expresse), suppression des références « Mme » ou « Mlle » et de la mention « épouse ». Pour l'édition 2004, il est enfin prévu que les femmes seront identifiées sous leur nom de jeune fille (sauf demande expresse) et que les mentions « Melle » ou « épouse de » seront supprimées. Il s'agissait là de 3 mesures simples, faciles à appliquer et à évaluer et qui ne coûtaient rien à personne. Pourquoi n'y est-on pas encore totalement parvenu ? Le Groupe Actions positives n'a-t-il pas été assez attentif au suivi de ses propres recommandations ? Le soutien des autorités à ces initiatives n'a-t-il pas été suffisant ? Sans doute, un peu des deux !

Septembre 2003 Droit de Savoir 120

Voici les axes qui nous paraissent prioritaires en matière d'actions positives :

- *Fixer des objectifs en matière d'égalité chaque année ;*
- *Elaborer des statistiques sexuées pour tous les domaines de la vie de l'institution et engager quelqu'un qui puisse en faire l'analyse et poser un diagnostic rigoureux ; réaliser une évaluation régulière des évolutions dans les domaines considérés comme névralgiques ; communiquer et publier ces données ainsi que les actions prévues pour rectifier le tir ;*
- *Adopter une politique du personnel permettant tant aux hommes qu'aux femmes de concilier travail et vie familiale (mesures d'accompagnement) ; plus grand dynamisme des Autorités en la matière notamment en formulant des propositions pour organiser la garde des enfants (y compris des enfants malades) ;*
- *Equilibrer la composition des jurys d'examens, des commissions de nominations et de promotions et de tous les groupes de travail ou de réflexion ; il faut veiller à une réelle mixité, dans un souci d'équité et une volonté de changement. Non pas la présence symbolique d'une femme-alibi (on en a trouvé une!) mais une représentativité équilibrée, voire la parité ;*
- *Mieux prendre en considération de la problématique de genre (Ho-Fe) dans les commissions de nominations et promotions et dans l'évaluation des compétences. Valoriser le travail en équipe plutôt que la compétitivité ;*
- *Mettre en pratique des principes d'égalité des chances dans le recrutement. « On a bien cherché des femmes mais on n'en a pas trouvées. » L'accès des femmes à certains postes traditionnellement réservés aux hommes doit être préparé de sorte qu'elles fassent partie des candidats potentiels. Se limiter à dire qu'il faut nommer les plus compétents, c'est négliger le fait que les compétences se forment dans l'action. Il faut donc mettre l'accent sur les conditions qui permettent aux femmes de devenir des candidates compétentes et ne plus les cantonner dans des fonctions subalternes ;*

- Prendre en compte des années d'expérience plutôt que de l'âge pour les carrières scientifiques ; c'est entre 25 et 35 ans que la pression familiale est la plus forte pour les femmes, alors qu'elle pourra fournir un très bon travail plus tard. Dès lors, toute limitation d'âge pour l'attribution de bourse ou de poste de recherche la pénalise. Un groupe de travail mis en place par le Recteur a émis une série de propositions très concrètes et intéressantes pour améliorer la carrière académique des femmes. Nous y reviendrons ultérieurement ;

- S'occuper activement de la problématique des congés de maternité en menant une politique plus pro-active en faveur des jeunes mères en congé de maternité (relais avant départ et après retour). Changer la mentalité de certains chefs pour qu'ils se préoccupent davantage et de manière positive des situations liées aux congés de maternité. Que l'on cesse de dire que cela pose problème quand une femme du personnel annonce qu'elle attend un enfant !

Depuis 1996, disque rayé :

Toute évolution commande de revoir en profondeur certains dispositifs, en passant par un plan, et par la réalisation d'actions dont la liste mériterait d'être arrêtée.

En voici quelques exemples :

- une action de sensibilisation en direction du personnel pour faire prendre conscience des obstacles visibles et invisibles auxquels les femmes sont confrontées ;
- une description des enjeux et retours d'expérience des entreprises et organisations qui ont opté pour une gouvernance paritaire femme/homme ;
- l'adoption de mesures qui encouragent la présence des femmes dans le top management (horaires, formes de délégation, gestion du temps) ;
- l'implication accrue des hommes pour les questions de parentalité en s'interrogeant sur les bienfaits de l'exercice de la parentalité chez les hommes ;
- la mise en place d'un tableau de bord sur la mixité et l'égalité professionnelle permettant de suivre l'évolution d'indicateurs spécifiques et la réalisation d'études qualitatives ouvrant la voie à de nouvelles perspectives.

Plusieurs travaux ont mis en évidence que les principaux obstacles à l'égalité professionnelle des femmes et des hommes sont difficilement perceptibles et relèvent de préjugés : les femmes seraient moins désireuses de faire carrière que les hommes, les femmes n'aimeraient pas le pouvoir, les femmes seraient plus sensibles à la vie de famille que les hommes !

A ce sujet, il y aurait sans doute lieu de leur demander comment elles conçoivent la carrière et le pouvoir. Et le modèle de carriérisme en place à l'université nécessite peut-être quelques initiatives de dépoussiérage.

Le fonctionnement du Groupe Actions positives se fait par à coups, avec des réunions très irrégulières : pas de moyens spécifiques (pas de budget propres). Très fort lié à la disponibilité et à la volonté de son président.

Le manque d'outils de pilotage : demandes fréquentes d'avoir des statistiques sexuées pour cibler les problèmes car « celui qui est invisible n'est pas compté et celui qui n'est pas compté ne compte pas ». Idée récurrente d'élaboration d'un plan d'action. Plusieurs ébauches par la délégation CNE. Mais pas de suivi (voir document de la CNE de ... février 1996).

Pourquoi n'y a-t-il pas des délégués du personnel dans les instances comme « Femmes et Science » ?

Parlement Communauté française du 26 mai 2015 - Extrait

Interrogé sur les questions d'égalité de genre, voici la réponse du Ministre :

L'égalité hommes femmes dans la recherche me tient particulièrement à cœur et je dois constater que les différentes recommandations mentionnées dans le Partenariat Wallonie-Bruxelles pour les chercheurs et les chercheuses n'ont malheureusement pas avancé aussi rapidement qu'espéré. Par ailleurs, malgré l'étude de l'ASBL Sophia et le travail effectué par plusieurs membres des universités depuis quelques années, aucun master interuniversitaire en études de genre n'a vu le jour dans notre Fédération.

Néanmoins, plusieurs actions ont été entreprises ces dernières années afin de promouvoir l'égalité hommes-femmes dans les carrières scientifiques. À titre d'exemple, l'ASBL Bewise, Belgian Women in science, a reçu un financement de la Fédération en 2010 et 2011 dans le cadre du soutien aux associations de promotion des femmes dans les carrières scientifiques. Ce financement a par la suite été repris par la Région wallonne. À la fin de la législature précédente, un budget a également été consacré par le ministre de la Recherche à la mise en place de personnes de contact «Genre» dans les différentes universités. Toutefois, le cahier des charges se restreignait principalement à la rédaction de rapports dressant un état des lieux dans chaque université. Ces rapports qui ne me sont parvenus que récemment ont permis de mettre en évidence les forces, mais aussi les faiblesses de nos différentes institutions en matière de politique de genre. Un contact a été pris par mon cabinet avec plusieurs de ces personnes et une analyse comparative des différents rapports est actuellement en cours. En début de législature, j'ai également reçu les recommandations du Comité femmes et sciences qui souhaitait, par ordre de priorité, élargir les missions des personnes de contact «Genre», soutenir la mise en place d'un master interuniversitaire en genre, songer à l'instauration d'objectifs pour la composition hommes-femmes de commissions scientifiques et conseils académiques, instaurer un prix qui serait géré par le FNRS pour récompenser le travail exemplaire d'une femme scientifique. En outre, concernant la première recommandation, les personnes de contact «Genre», il était précisé qu'il est essentiel, d'une part, d'apporter un soutien financier et, d'autre part, d'établir un canevas de missions centré sur des actions concrètes et non plus principalement sur un état des lieux. Enfin, des contacts ont été pris avec le FNRS, qui est également membre du Réseau européen GENDER NET ERA NET, Promoting Gender Equality in Research Institutions and Integration of the Gender Dimension in Research Context (Promotion de l'égalité de genre dans des institutions de recherche et intégration de la dimension de genre dans le contexte de la recherche). Il est en effet essentiel d'intégrer la notion de genre également au niveau de la recherche et des projets de recherche.

La mise en place d'un master interuniversitaire est une excellente idée qui doit être soutenue et on peut maintenant se baser à la fois sur l'étude de l'ASBL Sophia et sur l'expérience de nos voisins flamands qui viennent de lancer cette initiative de leur côté. La création de ce master a déjà fait l'objet de discussion cette année avec le Comité femmes et sciences et le Centre de l'égalité des chances. Il fera clairement partie du cahier des charges des personnes de contact genre dans les universités. Précédemment, un groupe de travail qui devait s'occuper de ce dossier n'avait pas reçu de mandat officiel des autorités académiques, contrairement à la Flandre et n'avait finalement pas réussi à concrétiser ce projet. La prise en charge par des personnes de contact «genre» devait permettre de faire avancer le dossier. Parmi les autres actions à mener dans le futur, je peux mentionner la mise en place de formations en genre qui sera organisée au sein des universités en concertation avec le Centre pour l'égalité des chances. Un monitoring des recherches intégrant la question du genre pourrait également être utile.

Veiller à une meilleure proportionnalité au sein de certains organes ou commissions, comme c'est déjà le cas actuellement au sein de certaines institutions universitaires, serait clairement nécessaire. Bref, comme vous le constaterez, les idées ne manquent pas et j'espère qu'en collaboration avec les différents acteurs et actrices de terrain, nous arriverons, lors de la réunion de juin, à fixer des objectifs clairs qui mèneront à des actions qui doivent se concrétiser dans le courant de l'année académique 2015-2016.

Le Soir Namur Luxembourg, 05/05/2015:

Quand la recherche scientifique affiche son machisme

Le sexisme est partout. Et même là où on s'y attend le moins, les préjugés demeurent bel et bien présents. Y compris dans la communauté scientifique. C'est en tout cas ce que dénonce Fiona Ingleby, une biologiste américaine.

Il y a quelques semaines, elle et Megan Head, une collègue australienne, cherchent à faire publier un article dans la revue *Plos one*. Leur recherche porte sur la différence de traitement entre chercheurs en fonction de leur sexe. Comme c'est l'usage dans la recherche scientifique, leur étude est relue par un pair. Suite à cette relecture, l'article est refusé de publication. Situation classique, voire banale.

Ce qui l'est moins, en revanche, ce sont les raisons du refus invoquées par le relecteur. Celui-ci pointe les biais auxquels s'exposent les deux chercheuses en n'impliquant pas de collègue masculin dans leur étude. Sauf que le relecteur, anonyme, introduit lui-même d'autres biais et s'enfonce, au fil de ses remarques, dans la misogynie.

«*Les doctorants masculins peuvent probablement courir un mile un peu plus vite que les doctorantes*», indique-t-il. Et le relecteur de poursuivre qu'il peut exister des différences entre les chercheurs, en fonction de leur sexe. La raison est peut-être à rechercher du côté des compétences: «*Peut-être les articles [des chercheurs masculins] sont-ils effectivement de meilleure qualité [] Peut-être est-ce simplement dû au fait qu'en moyenne, les hommes travaillent plus d'heures par semaine que les femmes, étant légèrement en meilleure santé et plus endurants.*»

Face à cet argumentaire douteux, Fiona Ingleby décide d'introduire un recours au refus de la publication par la revue. Au bout de trois semaines, n'ayant toujours pas de nouvelles de *Plos one*, elle décide de rendre l'histoire publique et publie les commentaires de l'expert sur son compte Twitter. Diffusée sur le réseau social, la polémique enfle. Jusqu'à pousser la revue à s'expliquer sur son blog. «*Nous avons supprimé la critique en question du dossier et renvoyé le manuscrit pour relecture*», indique Damian Pattinson, directeur éditorial de *Plos one*. En outre, l'auteur de la critique a été retiré de la base de données de la revue, qui ne fera plus appel à lui.

Selon Jean-Christophe Renaud, vice-recteur à la Recherche de l'UCL, la masse d'articles envoyée est en cause. «*Les revues reçoivent énormément de demandes. Et les relecteurs n'arrivent pas à suivre. Difficile, souvent, d'en trouver plusieurs. C'est regrettable mais le processus de sélection des articles est de plus en plus souvent bâclé.*»

THOMAS CASAVECCHIA

Voir sur le site de la délégation CNE-UCL :
La problématique égalités Hommes - Femmes à l'UCL - 18 octobre 2007

Voir aussi l'avis du Comité économique et social européen sur le thème « *Les femmes dans la science* »
15 octobre 2014 : www.eesc.europa.eu/?i=portal.fr.soc-opinions.30506