



En ces temps où l'on observe un estompement de la culture de la concertation sociale dans le pays au moins et où il est bon de rappeler les références à l'histoire de la concertation et de la négociation sociale à l'UCLouvain, il nous a paru intéressant de collationner quelques textes issus en bonne partie du Droit de savoir (DDS) et de documents de groupes de travail officiels et pourtant peu diffusés. Nous espérons que vous y trouverez matière à réponses, à réflexions et à progression dans l'idéal de la justice sociale.

Genre et égalité

Table des matières

Priorités de la CSC-CNE à l'UCLouvain.....	2
Équilibre vie privée - vie professionnelle.....	2
Équilibre entre hommes et femmes à tous les niveaux de carrière	2
Femmes et carrière scientifique : comment mieux concilier ?.....	2
La politique de genre.....	3
Avec, cependant, une déception... ..	4
Pour comparaison.....	4
Les carrières féminines dans notre monde académique	4
L'égalité femmes/hommes dans la politique du personnel de l'UCL.....	6

Priorités de la CSC-CNE à l'UCLouvain

DDS 183 (2020/4), p. 11

Équilibre vie privée - vie professionnelle

1. Tenir compte des horaires de travail des membres du personnel pour programmer les réunions afin de préserver la vie familiale et privée
2. Rédiger et distribuer un guide pratique indiquant les outils existants pour aider à concilier vies professionnelle et privée (charte des temps de vie, télétravail, déconnexion, flexibilité horaire, congés thématiques, etc.)
3. Porter une attention particulière aux membres du personnel ayant des charges de famille ou enceintes en se préoccupant également du bien-être et de l'équilibre vie privée - vie professionnelle et sans que cela soit préjudiciable à l'évolution de leur carrière
4. Obtenir le label « entreprise enfants admis »
5. Accroître le nombre de places d'accueil en crèche pour les enfants du personnel, sur tous les sites

Équilibre entre hommes et femmes à tous les niveaux de carrière

6. Lutter contre le plafond de verre (situé au barème 12/1 pour les femmes dans le personnel administratif et technique [PAT] et à l'entrée dans la carrière pour le personnel académique [PAC])
7. Favoriser la présence de femmes dans la gouvernance de l'UCLouvain
8. Réévaluer le critère de mobilité internationale et considérer également d'autres critères faisant la preuve de développement des compétences liées à l'implication dans des réseaux internationaux pour l'accès à des postes académiques
9. Systématiser la mixité des comités de sélection, commissions de promotions et panels scientifiques
10. Combattre les préjugés liés au genre dans les entretiens de sélection ou de promotion
11. Valoriser également les personnes qui n'ont pas interrompu leur carrière et celles qui l'ont diminuée ou mise en pause pour des raisons liées à la famille (recours au crédit-temps, congés parentaux, réduction du temps de travail, etc.)

Femmes et carrière scientifique : comment mieux concilier ?

DDS 172 (2018/1), p. 7

À l'occasion de la Journée internationale des femmes et des filles de science (ONU), le Comité Femmes et Sciences a organisé, le jeudi 8 février 2018, une journée rencontre¹ lors de laquelle de jeunes chercheuses ont témoigné de leur engagement dans une carrière scientifique et/ou académique. Elles ont expliqué les difficultés rencontrées et les solutions trouvées pour les surmonter. La rencontre visait également à débattre des mesures à mettre en place pour les accompagner et les encourager tout au long de leur carrière scientifique et/ou académique. Trois enjeux ont particulièrement retenu notre attention parce qu'ils ouvrent la voie à un travail de réflexion qu'il nous semble important de mener au sein de notre université. Au FNRS les chercheuses sont aussi nombreuses que les chercheurs lorsqu'il s'agit de mandats temporaires. Mais les chercheuses qui occupent des postes permanents ne représentent plus que 32 %. Au moins deux raisons méritent l'attention. Le nombre de candidats post-doctorants est plus élevé que le nombre de candidates et les exigences de mobilité internationale semblent représenter une entrave pour les chercheuses. L'excellence implique-t-elle la mobilité ? Y aurait-il des alternatives à la mobilité ?²

Si la maternité est un événement essentiel, elle reste cependant un handicap dans la carrière des chercheuses, notamment quant à la pérennité de la recherche. Si certains statuts permettent de prolonger les mandats au prorata de la durée du congé de maternité ou d'adoption, on est loin d'une harmonisation. En réalité, seuls les mandats du FNRS, les contrats de travail et les bourses de recherche attribuées par les institutions universitaires ou tout autre service de la Communauté française, permettent le prolongement. Les écartements lorsque le travail présente certains dangers, les congés parentaux et autres congés liés à la vie familiale ne sont pas (encore) systématiquement pris en compte dans les différentes institutions. Des avancées sociales et législatives sont

¹ Journée du 8 février 2018 - Carrière des jeunes chercheuses : quelles solutions ont-elles trouvées pour contourner les obstacles ?

² Le comité Femmes et Sciences a signalé qu'il allait formuler des propositions en ce sens

indispensables à ce sujet. En ce qui concerne le doctorat, le chiffre de 40% d'abandons est alarmant. Il touche autant les hommes que les femmes. Le regard du conjoint et de la famille sur le temps pris sur la vie privée et consacré à la réalisation d'une thèse de doctorat diffère encore pour les femmes et les hommes, hélas, mais ce sont surtout des questions d'ordre structurel relatives à l'encadrement des doctorant-e-s. qui sont prédominantes pour expliquer un taux d'abandon aussi élevé. Ainsi, le mode de supervision, le partage de stratégies entre les chercheur-e-s, l'accompagnement en cas de difficultés ont un effet sur la persévérance. À plusieurs reprises, le CPPT a attiré l'attention sur les actions à mener au sein de l'université autour de ces facteurs et de la relation promoteur-riche - doctorant-e en vue de prévenir les abandons.

Suite à l'enquête du CPPT réalisée en 2012 et ayant pour objet la charge psychosociale des doctorants/doctorantes, les mesures de prévention retenues étaient les suivantes :

- la formation des promoteurs/promotrices à la gestion d'équipe, aux droits et aux devoirs de chacun, aux statuts des doctorants/doctorantes ;
- la rédaction d'une ligne de conduite au travers de bonnes pratiques (Vade Mecum) ;
- la promotion des échanges professionnels des doctorants/ doctorantes ;
- la diffusion des résultats de l'enquête et des mesures de prévention adoptées.

Égalité des sexes à l'UCL : du progrès, mais du travail !

DDS 170 (2017/3), p. 7

Le 22 mai dernier, à l'initiative du CORSCI, s'est tenue à Louvain-la-Neuve une journée d'étude sur les politiques de genre à l'Université – « Les Savanturières ». Le point de départ était ce constat d'évaporation progressive des femmes au fil des échelons de la carrière universitaire. S'il y a aujourd'hui à l'UCL à peu près 54 % d'étudiantes, il y a 45 % de doctorantes, 43 % de docteuses, mais surtout 14 maigres % de professeures ordinaires. Pour la Vice-rectrice à la politique du personnel à l'UCL, une amélioration de l'égalité des chances entre sexes est en cours depuis quelques années. En 2016, par exemple, il y a eu 52 % de femmes sur l'ensemble des professeur-es engagé-es (tandis qu'il y avait à peu près 30 % de candidates), et 9 femmes sur 17 nouveaux postes académiques en 2017 au moment où s'est tenue la journée d'étude. Au-delà du recrutement, il reste cependant une série de choses auxquelles il faut faire attention. Par exemple, lutter contre cette tendance à ce que la plupart des tâches professorales considérées comme « féminines », comme les tâches administratives ou de suivi des étudiants, soient assurées par des femmes. En outre, il faudrait peut-être se défaire de l'idée souvent véhiculée selon laquelle un-e bon-ne professeur-es investit sans compter dans son travail. Travailler à l'université doit pouvoir être compatible avec un investissement social et familial. À cet égard, il resterait encore aujourd'hui dans l'université un certain déni des problèmes de genre, ou du moins de leur gravité. Quant aux quotas de femmes, une conclusion importante de la journée est qu'ils sont plus désirables dans le recrutement du personnel académique que dans les fonctions (doyen-ne, président-e, etc.), car dans ce dernier cas, les quotas peuvent avoir l'effet pervers de surcharger les quelques femmes qui sont parvenues à déjouer les nombreux obstacles à une carrière académique.

La politique de genre

DDS 163 (2015/4), p. 7

Le chapitre 9 du projet Louvain 2020 concerne la politique du genre. Le document indique qu'un plan d'action a été élaboré avec pour objectifs spécifiques de :

- capitaliser sur l'expertise interne et sur l'expérience antérieure ;
- stimuler et structurer les dynamiques existantes ;
- soutenir les initiatives de la communauté universitaire ;
- promouvoir un discours et des images positifs ;
- évaluer et visibiliser la progression et les résultats.

Il est également mentionné que le plan d'action a été conçu, notamment, après consultation de nombreux interlocuteurs dans et hors de l'Université et en prenant appui sur la littérature disponible sur le sujet.

Le document énonce ensuite différentes pistes d'actions concrètes dans la gouvernance de l'institution (représentation équilibrée dans les instances de décision), dans l'enseignement (par exemple, renforcer la mineure en études de genre), dans la recherche (inciter et soutenir la recherche sur le genre), dans le service à la société (communiquer auprès du grand public les réalisations « genre »). Et, bien évidemment, en matière de

politique du personnel. Voir en détail, ci-après. Toutes ces propositions sont appréciées et soutenues par la délégation CNE du personnel.

Avec, cependant, une déception...

En effet, s'agissant des propositions « genre » en matière de politique du personnel, la délégation CNE du personnel ne comprend pas la méthode. Alors que le plan d'action a été conçu, comme il est indiqué, « après consultation de nombreux interlocuteurs », il est surprenant que ni le groupe Actions positives du Conseil d'entreprise ni la délégation CNE du personnel n'aient été conviés à ces rencontres préparatoires. Et pourtant, l'expertise du groupe Actions positives, même s'il est peu actif actuellement, est certaine. L'absence de référence à ses travaux est d'autant plus étonnante que nombre de ses suggestions — formulées il y a La politique de genre plus de dix ans ! — sont pratiquement à l'unisson de ce qui figure dans les projets d'actions concrètes de Louvain 2020.

Pour comparaison

Voici deux extraits : dans une colonne, figurent les projets d'actions concrètes « genre » pour la politique du personnel dans Louvain 2020 ; et dans l'autre colonne, les suggestions prioritaires du groupe Actions positives, formulées en 2003 (*Droit de savoir* n°120). La question est :

Quelle est la colonne qui reprend le texte de Louvain 2020 et celle qui énonce les suggestions prioritaires du groupe Actions positives formulées en 2003 ?

A	B
Disposer de statistiques sexuées de la situation des différentes catégories du personnel	Élaborer des statistiques sexuées pour tous les domaines de la vie de l'institution
Communiquer de manière transversale sur la politique en matière de genre	Communiquer et publier ces données ainsi que les actions prévues pour rectifier le tir
Mettre tout en œuvre pour garantir la mixité des commissions de sélection et de promotion	Équilibrer la composition des jurys d'examen, des commissions de nominations et de promotions et de tous les groupes de travail ou de réflexion
Faire évoluer les critères lors de l'évaluation des différentes catégories de personnel	Mieux prendre en considération de la problématique de genre dans l'évaluation des compétences
Proposer des formations et des ateliers liés à l'accompagnement professionnel de la carrière des différentes catégories de personnel	Mettre en pratique des principes d'égalité des chances dans le recrutement
Veiller à favoriser l'équilibre et la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle	Adopter une politique du personnel permettant tant aux hommes qu'aux femmes de concilier travail et vie familiale (mesures d'accompagnement)
Informier sur les droits des personnes victimes de discrimination liées au genre	S'occuper activement de la problématique des congés de maternité en menant une politique plus proactive en faveur des jeunes mères en congé de maternité (relais avant départ et après retour).
Présenter et communiquer les informations de manière non discriminatoire	

La délégation CNE du personnel suggère donc la réactivation du groupe Actions positives du Conseil d'entreprise pour la mise en œuvre des mesures « genre » qu'elle appuie sans réserve.

Les carrières féminines dans notre monde académique

DDS 144 (2011/1), p. 9

En décembre dernier, un Midi de l'éthique « *L'égalité entre les hommes et les femmes : une chimère ?* » a réuni une cinquantaine de personnes de secteurs et de statuts divers. Aucun membre de l'autorité universitaire UCL n'était présent (il faut dire que les négociations relatives à la fusion battaient leur plein à ce moment).

Les invités étaient d'une part Katlijn MALFLIET, professeure d'études est-européennes, première femme doyen de la KULeuven, ex-conseillère du Recteur de la KULeuven en matière d'égalité des chances et présidente du Vrouwenraad, et Pascale VIELLE, professeure de droit social à l'UCL et anciennement directrice de l'Institut fédéral pour l'Égalité des femmes et des hommes. Le débat était animé par Nathalie FROGNEUX, professeure à l'UCL et responsable de la mineure « Etudes de genre ».

La question de la place des femmes se pose à l'UCL aujourd'hui : si l'on peut dire que trois professeures (sur les 14 postes) sont devenues aujourd'hui doyennes de Faculté et deux professeures (sur les 21 postes) sont devenues présidentes d'Institut cela correspond seulement, en regroupant les deux fonctions, à 14 % du total des doyens et présidents. Par ailleurs, chacun sait que l'équipe rectorale ne comprend aucune femme, et que son Pouvoir organisateur n'en comprend pas davantage !

Un ensemble d'observations ont été faites lors de ce Midi de l'éthique sur l'égalité des genres :

- le manque de statistiques évolutives à l'UCL comme en Communauté française de Belgique (par contre, des statistiques relatives à la KUL et à la Communauté flamande ont été fournies par la Professeure Malfliet) ;
- l'existence du « plafond de verre » relatif aux fonctions de haut niveau, que l'on rencontre à l'université comme dans d'autres secteurs ;
- une gestion des ressources humaines quasi inexistante et le manque de soutien au développement professionnel des carrières féminines ;
- le manque de modèles féminins, et le maintien d'un modèle « masculin » de l'idéal-type de l'excellence dans la recherche : non prise en compte des ressources différentes (qu'il s'agisse de ressources financières ou de ressources de temps), différence entre les hommes et les femmes en référence aux réseaux sociaux porteurs, prise en compte différente du travail d'équipe, de l'interdisciplinarité, des modes de coordination... ;
- les biais liés au genre lorsque les décideurs sont uniquement masculins (dans les commissions de promotion par exemple) ;
- les *gender studies* peu développées dans notre pays.

Des chiffres intéressants ont été cités par la Professeure Pascale Vielle. Retenons trois exemples présentés ci-dessous.

Si l'on analyse les conseils scientifiques en milieu universitaire (2004) : la proportion de femmes en Belgique francophone est de 14 %, ce qui conduit notre région à être placée 18e sur 23. En Grande-Bretagne la proportion est de 30 %, en Finlande de 42 %, en Norvège de 48 %.

Pourtant (données Eurostat), lorsqu'on étudie la proportion d'hommes et de femmes dans une carrière académique (2006), on observe au départ davantage d'étudiantes que d'étudiants, avec une proportion de 55 % de femmes et 45 % d'hommes. Cette proportion d'hommes diminue lorsqu'on observe la proportion de diplômés, qui reste en faveur des filles (59% de femmes - 41 % d'hommes). Lorsqu'après leur doctorat des chargés de cours sont engagés la proportion s'inverse (44 % - 56 %), et la différence se marque davantage encore au moment de la promotion en tant que professeur (36 % - 64 %), puis professeur ordinaire (18 % - 82 %).

Il s'agit là de chiffres globaux au niveau européen, référés à une moyenne. Mais la Belgique est située bien en-dessous de cette moyenne, à la 30e place sur 35. Au niveau des professeurs ordinaires par exemples (Données WiS 2007) si le pourcentage de postes attribués aux femmes est en moyenne de 19 %, il est en Belgique seulement de 11 %. Pour information, la France atteint juste la moyenne, la Suisse 22 %, et la Finlande 23 %.

Il est intéressant de signaler que la Suisse atteignait seulement 11% en 2002 et que, si elle a aujourd'hui doublé ce pourcentage, c'est après avoir mené (et menant toujours) une politique volontariste qui conduit par exemple l'université de Genève à placer un enseignant observateur dans tous les comités de promotion afin de garantir l'équité entre les genres dans les procédures, ou l'université de Fribourg à proposer un observateur dans les cours pour conseiller les enseignants afin que leurs exemples et leurs supports traitent les deux genres de manière équitable...

Des pistes de solutions ont été abordées, qui nécessiteraient une analyse et un débat au sein de notre université. Citons-les simplement, en émettant le vœu qu'un débat soit ouvert prochainement sur ces thématiques, en vue de dégager des pistes d'amélioration opérationnelles

- un vice-rectorat à l'égalité des chances ?
- des quotas dans le choix des candidats ?
- des quotas dans la composition des jurys ?

- des critères de nomination précisés, et attentifs au développement professionnel des femmes ?

Si le choix de l'une ou l'autre de ces pistes doit se fonder sur une analyse des possibles et du contexte, il doit bien plus encore, pour être efficace, être fondé sur une politique volontariste et explicite de l'égalité. Espérons que le débat soit ouvert dans le groupe « Actions positives » du Conseil d'entreprise.

L'égalité femmes/hommes dans la politique du personnel de l'UCL

DDS 134 (2008/1), p. 6

Dans le cadre du Forum des responsables « égalité des chances » de la CSC, Danielle Gallez a rédigé une note sur l'égalité des chances au sein de l'UCL, où elle retrace l'historique de la politique du genre au sein de l'institution. Jusqu'à une date récente, les femmes ont été peu présentes à l'UCL : c'est en 1960 que la première femme est nommée professeure.

Il faut attendre 1983 pour qu'un groupe « Femmes et travail » soit initié au sein de la délégation syndicale de la CNE, regroupant des femmes d'horizons divers. Il dresse l'inventaire des discriminations touchant à l'époque le PATO (insertion professionnelle, temps partiels, pension complète, assurance-groupe, allocations familiales complémentaires). Il faut 11 ans pour obtenir, en 1996, l'extension des allocations familiales complémentaires. Le groupe d'actions positives, créé au sein du Conseil d'entreprise en 1992, apparaît comme le premier lieu de réflexion sur la promotion de l'égalité des chances au sein de l'UCL. À partir de 1996, on constate une meilleure mobilisation des femmes académiques : création du GRIEF en 1996, d'une Chaire interuniversitaire en 2000 avec l'ULB et ULg, d'une mineure en études genre en 2005. En 2004, une femme pose sa candidature à la fonction de Recteur de l'UCL. Tout au long de ces années, de nombreux articles paraissent dans le Droit de Savoir (n°120 par exemple) et La Quinzaine.

Mais, jusqu'en 2002, on ne peut pas dire qu'il y ait une politique proactive en la matière à l'UCL. Par contre, en 2003, le FNRS adopte des mesures permettant la suspension des mandats pour cause de maternité. Au cours de la même année, le Recteur met en place un 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. Enfin, 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.**