

DANIÈLE MEULDERS, SÍLE O'DORCHAI & NATALIE SIMEU

Recherche subventionnée par les Ministres de la Fédération Wallonie-Bruxelles en charge de l'Egalité
des Chances et de l'Enseignement supérieur



FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES

Alma Mater, Homo Sapiens II

« Les inégalités entre femmes et hommes dans les
universités francophones de Belgique »

GENIUF

Synthèse

Danièle Meulders

Síle O'Dorchai

Natalie Simeu

Département d'Economie Appliquée de l'Université Libre de Bruxelles

DULBEA



DULBEA

INTRODUCTION

La forte hausse du niveau d'éducation des femmes fut l'un des évènements les plus remarquables observés au cours des trente dernières années dans tous les pays européens. Les jeunes femmes sont à présent majoritaires parmi les étudiants et les diplômés de l'enseignement supérieur¹, leur pourcentage dépasse 50% dans tous les pays de l'Union Européenne à l'exception de Chypre, dans certains pays, la proportion d'étudiantes dépasse les 60%, c'est le cas en Suède, en Slovaquie, en Estonie et en Lettonie, en Belgique leur pourcentage est de 55% (Eurostat 2009). L'entrée massive des filles dans l'enseignement supérieur a constitué une véritable lame de fond : non seulement elles sont plus nombreuses que les garçons mais elles affichent aussi des taux de réussite plus élevés.

La conséquence logique du fait que les jeunes femmes sont majoritaires parmi les diplômés est que les femmes sont à présent plus éduquées que les hommes. En Belgique, en 2010, 50% des femmes âgées de 30 à 34 ans ont un diplôme de l'enseignement supérieur alors que pour les hommes ce pourcentage n'est que de 39% (Eurostat 2010). Et les tendances indiquent que ce processus n'est pas prêt de s'arrêter.

Les femmes s'imposent par leur présence et performances dans le système éducatif mais elles continuent à faire face à de nombreux obstacles sur le marché du travail. La croissance spectaculaire de l'activité féminine, qui remonte au début des années soixante, n'a pas débouché sur une régression véritable des disparités entre emplois féminins et masculins. Tout se passe comme si, des années durant, on avait cru à une pente naturelle vers l'égalité, comme si on avait pensé que les écarts de genre allaient se diluer dans la modernité. Rien de tel, pourtant, ne s'est produit. Les faits sont là, ils sont têtus : il est peu de domaines où une mutation sociale d'une telle ampleur s'est effectuée sur un fond d'inégalités aussi coriaces, aussi rebelles (Maruani 2003).

¹Selon Eurostat, l'enseignement supérieur correspond aux niveaux 5 (premier cycle de l'enseignement supérieur, ne conduisant pas directement à un titre de chercheur de haut niveau) et 6 (deuxième cycle de l'enseignement supérieur, conduisant à un titre de chercheur hautement qualifié) de la Classification Internationale Type de l'Éducation (CITE 1997).

Une des explications du paradoxe entre le niveau d'éducation supérieur des femmes et leur situation inférieure sur le marché du travail avancée dans la littérature tient à la répartition inégale des filles et des garçons entre les différentes filières d'études. Au sein des établissements d'enseignement supérieur de l'Europe des 27, les étudiantes représentent respectivement 72% et 78% dans les filières santé et sciences de l'éducation alors qu'elles ne sont que 25% des effectifs dans les filières ingénierie, industrie de transformation et construction et 38 % dans les filières sciences, mathématiques et informatique (Eurostat 2009). La question qu'il faut alors se poser est celle de savoir si les filières d'études dominées par les hommes sont associées à de meilleures chances de décrocher un emploi stable et bien rémunéré sur le marché du travail ? Il n'existe ni en Europe ni en Belgique de données sur le chômage par filière d'éducation. Une étude a été menée en France par l'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques (INSEE) sur les écarts de salaires entre les hommes et les femmes en fonction de leur niveau et orientation d'étude. *« Malgré leur niveau de formation plus élevé, les femmes sont moins bien payées que les hommes. Plus fréquent chez les femmes, le temps partiel explique en « grande partie » ces écarts de salaires en début de vie active... Par ailleurs, un autre élément doit aussi être pris en compte : l'orientation. Pendant leurs études, les femmes s'orientent davantage vers des domaines d'activité moins rémunérateurs, tels que les sciences humaines et sociales et les services, alors qu'à l'inverse, les hommes choisissent davantage les domaines de la production et des sciences exactes et naturelles, qui conduisent en général à une meilleure insertion professionnelle. Par conséquent, l'orientation choisie par les femmes tend à les fragiliser à la fois au niveau de leur rémunération et de leur insertion professionnelle. »* (Mainguéné et Martinelli 2010)².

Cependant, la répartition inégale des hommes et des femmes entre les différentes filières d'étude n'explique pas à elle seule les multiples désavantages encourus par les femmes sur le marché du travail. Même parmi les travailleurs à niveau et orientation d'études égaux, des écarts de genre s'observent, comme l'a mis en évidence l'étude "Mutationnelles" sur base de l'analyse des résultats d'une enquête du CNISF (Conseil national des ingénieurs et scientifiques de France) :

²<http://www.intelligence-rh.com/actualites/emploi/femmes-sont-plus-diplomees-mais-moins-bien-payees-que-hommes>

l'écart salarial entre les hommes et les femmes ingénieurs est flagrant, 26% en moyenne en 2010 (Schmuck 2011).

Autre constat alarmant, dans les universités, la féminisation de la population étudiante ne se traduit pas par une hausse du pourcentage de femmes aux échelons les plus élevés de la carrière académique et dans les instances décisionnelles des universités : de majoritaires parmi les étudiants et d'égales parmi les assistants, les femmes laissent petit à petit la place aux hommes pour n'être plus que 11% parmi les professeurs ordinaires en Belgique. Selon les chiffres de She Figures 2009 (EC 2009), la proportion de femmes parmi les professeurs ordinaires varie entre 32% en Roumanie et 2% à Malte. Avec un pourcentage de 11%, la Belgique se trouve au niveau des pays où la situation est la moins favorable, la moyenne européenne est de 19%. L'entrée massive des jeunes filles à l'université depuis les années 70 et son corollaire, la féminisation, ont conduit à une distribution singulière en Europe: les professeurs des universités sont à 68-98% des hommes et ils enseignent à entre 51 et 64% de filles (Eurostat 2009). « *On est donc passé du principe de ségrégation (des femmes enseignantes pour des écoles de filles) à une mixité hiérarchisée* » (Cardi 2005:51). La question est de savoir si l'évaporation des femmes à chaque étape de la carrière universitaire constitue un phénomène structurel lié aux règles du jeu promotionnel universitaire et qui résulte directement de la division sexuée du travail, ou qu'il s'agit plutôt de l'aboutissement de pratiques et stratégies différenciées selon le sexe ou de la discrimination pure et simple ? (Latour et Le Feuvre 2006). Quoi qu'il en soit, l'exclusion des femmes des postes les plus élevés de la carrière universitaire ne rime guère avec l'image de l'université dépositaire de valeurs universelles au nom desquelles les différences, les clivages entre les classes et les sexes sont neutralisées. En réalité, étant donné la faible part des femmes professeures, ce sont plutôt les hommes qui ont forgé ces valeurs dites universelles, et en cela, « *l'université est colorée au masculin et l'universel est le travestissement du masculin neutre* » (Mosconi 1989 citée par Cardi 2005:61).

La faible part des femmes dans les organes de décision des universités et centres de recherche est également sans appel, les hommes détiennent le pouvoir, déterminent les orientations et le financement de la recherche, sans doute de

façon biaisée. En Europe, seuls trois pays nordiques (Suède, Finlande et Norvège) ont une proportion de femmes au sein des commissions scientifiques qui dépasse les 40%, dans la plupart des pays, cette part n'atteint même pas un cinquième (EC 2009). « *En admettant seulement certaines personnes et idées et en refusant l'accès à d'autres, les « gatekeepers » influencent la définition des domaines scientifiques et la hiérarchie des chercheurs à l'intérieur de chacun de ces domaines, l'allocation des ressources aux différents agendas scientifiques, le flux d'informations, l'établissement de normes ainsi que le développement, l'agenda et l'image externe de la communauté scientifique* » (traduction de l'anglais de Merton 1973 cité par Addis 2010:32). Les actions et décisions des « gatekeepers/contrôleurs » sont guidées par l'homosociabilité. Comme l'expliquent Pigeyre et Valette (2004:179) : « *Des travaux relatifs aux procédures de sélection soulignent leur grande soumission aux biais de jugement (Benschop et Brouns 2003). La définition du profil du poste est souvent élaborée à partir de l'image d'un homme occupant le poste. Et l'évaluation des qualifications académiques et les interviews des candidats sont soumises aux effets implicites des biais de similarité et aux stéréotypes de rôle, dans la mesure où les commissions de sélection sont généralement constituées de pairs masculins agissant par cooptation* ». Il y a là donc un argument épistémologique convaincant pour plus de parité au sein des organes de décision: une composition des organes qui reflèterait plus étroitement la composition de la société plus large garantirait la formulation de questions de recherche plus diverses et produirait plus de recherches multi-dimensionnelles (Husu 2007).

La question des inégalités entre femmes et hommes se pose bien évidemment en terme d'équité, mais elle se pose donc aussi en termes d'excellence et d'efficacité : de nombreuses études ont montré comment la non prise en compte du genre et l'absence de considération pour les recherches féminines ont conduit à des gaspillages, à des erreurs d'interprétation et à des découvertes sous efficaces.

Des exemples d'aveuglement au genre peuvent être mis en avant dans l'ensemble des disciplines scientifiques. En économie, le biais androcentrique dans les hypothèses néoclassiques de base est de taille (Meulders et Plasman

2003): toute la théorie d'utilité se base sur le comportement rationnel d'un *Homo Oeconomicus* qui a pour choix travail rémunéré ou loisirs dans l'affectation de son temps. Il a fallu beaucoup de temps aux économistes pour comprendre que la vie ne se résumait pas à un choix entre travail rémunéré et loisirs. Un autre exemple frappant est l'invisibilité des femmes et de la famille dans l'analyse économique du comportement humain : même quand le genre est au cœur du sujet étudié, il est souvent ignoré, comme en témoignent les études sur la pauvreté qui partant du revenu du ménage prétendent déterminer le statut individuel face à la pauvreté de ses membres. Un exemple des effets négatifs du courant économique dominant sur la politique économique est la structure des systèmes de protection sociale qui font encore trop souvent référence au modèle patriarcal néoclassique plutôt que d'offrir des droits sociaux à tous indépendamment du sexe et de la situation familiale.

La médecine offre d'autres exemples de la façon dont l'aveuglement au genre peut conduire à des erreurs et des gaspillages: la recherche biomédicale, pour des raisons d'économies, continue d'utiliser nettement plus de sujets mâles que de sujets femelles, tant au niveau de l'expérimentation animale qu'au niveau des tests cliniques. Des protocoles basés sur des études menées sur un seul sexe sont généralisés et appliqués à toute la population. L'effet de la non prise en compte du genre est la mise en place de traitements convenants aux hommes dont les effets sur les femmes sont mal évalués entraînant des gaspillages considérables (Holdcroft 2007) et mettant en danger les femmes, comme le montrent Kim et al. (2010) pour les maladies cardiovasculaires.

Cette liste peut être complétée avec des illustrations en ingénierie, sciences environnementales, archéologie, paléanthropologie, géographie, etc., repris notamment par Schiebinger (2008), qui montrent que la parité en matière de recherche est source d'efficacité, de créativité et d'innovation. C'est dans cette perspective que s'inscrit notre étude.

En 2001, le Département d'économie appliquée de l'Université Libre de Bruxelles avait réalisé une étude portant sur la représentation des femmes dans la recherche au sein des institutions universitaires de la Communauté française,

Alma Mater, Homo Sapiens (De Henau et Meulders 2003). Les principaux résultats de cette étude étaient les suivants:

- Alors que la féminisation de la population étudiante est l'un des facteurs marquants de l'évolution observée au cours des trente dernières années en Communauté française et en Europe, le corps académique des universités reste profondément marqué par une ségrégation verticale importante.
- Une ségrégation existe également quant à la répartition des hommes et des femmes par discipline scientifique.
- Un rattrapage automatique semble utopique en moins d'une génération pour le personnel académique, puisque les proportions de femmes à chaque niveau sont largement inférieures aux pourcentages correspondants de femmes parmi les étudiants diplômés de la même génération.
- La faible part des femmes dans les instances décisionnelles des universités et du FNRS révèle l'existence d'un fort plafond de verre.

Dix ans plus tard, en 2011, les Ministres Fadila Laanan et Jean-Claude Marcourt nous ont donné l'opportunité de mesurer les évolutions qui se sont produites, d'en analyser les causes et de proposer des politiques susceptibles de corriger les inégalités observées. Ce sont les résultats de cette étude qui sont synthétisés ici.

L'objectif est de mettre en évidence les évolutions des populations étudiantes au cours des dix dernières années dans les différentes universités francophones de Belgique³ et d'analyser la représentation des femmes aux différents niveaux de la carrière académique afin de tester l'hypothèse du cheminement spontané vers plus d'égalité. Il s'agit de présenter et d'analyser les évolutions et de s'intéresser aux causes des inégalités constatées ainsi qu'aux politiques qui pourraient être mises en œuvre pour les corriger.

Cette étude se base sur une analyse des données chiffrées du Conseil des Recteurs (CRef) et d'Eurostat, sur un examen approfondi de la littérature relative au thème femmes et sciences et sur les réponses à deux questionnaires

³Il s'agit des universités suivantes: Université de Liège (ULG), Université Catholique de Louvain (UCL), Université Libre de Bruxelles (ULB), Université de Mons (UMONS), Facultés Universitaires Notre-Dame de la Paix (FUNDP), Facultés Universitaires Saint-Louis (FUSL), Facultés Universitaires Catholiques de Mons (FUCAM).

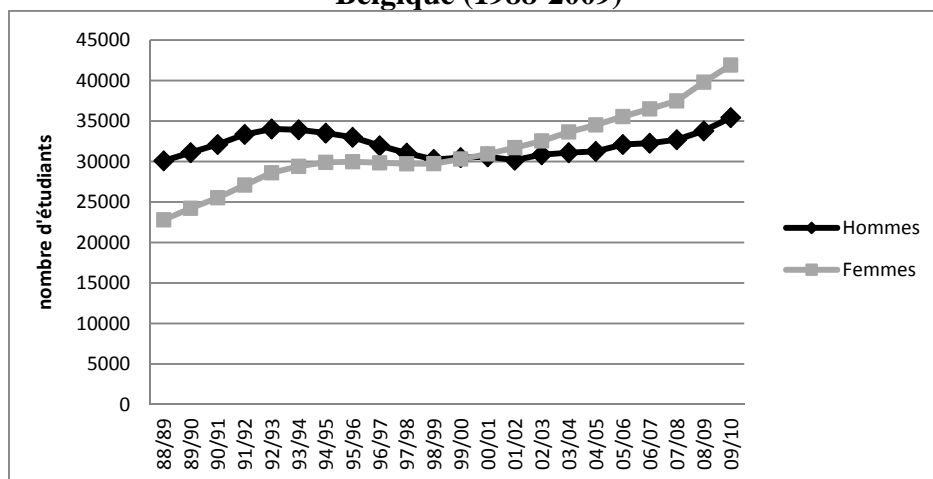
qui ont été envoyés aux professeurs des universités francophones de Belgique et aux docteurs qui ont défendu leur thèse il y a une dizaine d'années.

LE CONSTAT

Le **premier chapitre** présente les résultats de deux analyses détaillées, l'une portant sur l'évolution du nombre d'étudiants et d'étudiantes dans les différentes filières et aux différents niveaux d'études, l'autre sur l'évolution du nombre d'hommes et de femmes dans le corps académique des différentes facultés et aux différents échelons de la carrière universitaire. Ces analyses permettent d'identifier les points de charnière de la déféminisation ou de l'attrition des femmes, étudiantes ou académiques.

Le premier constat fondamental concerne la lame de fond que constitue l'entrée massive des étudiantes dans la majorité des filières. C'est en 2000 que le nombre d'étudiantes a égalé le nombre d'étudiants dans les universités francophones de Belgique, en 2010, les jeunes femmes représentent 54% de la population étudiante. La croissance supérieure du nombre de femmes s'observe à tous les niveaux, même si le doctorat constitue un point d'inflexion à partir duquel la déperdition de femmes est entamée.

Graphique 1: Nombre d'étudiants par sexe dans les universités francophones de Belgique (1988-2009)



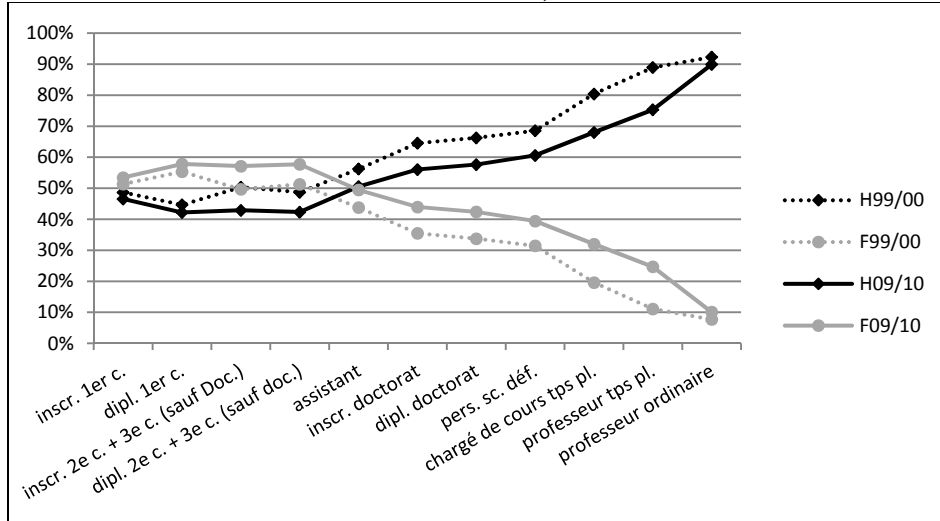
Source: Calculs propres sur base des données du CRef

L'analyse en termes de filières montre un effet structurel important de la répartition des étudiants entre filières. Le pourcentage d'étudiants inscrits en

sciences humaines et sociales augmente fort aux dépens des filières des sciences dont l'importance relative diminue tant pour les garçons que pour les filles. En Belgique francophone, 57% des étudiants sont inscrits en sciences humaines en 2009/2010 contre 20% en sciences et 24% en sciences de la santé. La ventilation par sexe indique que 62% des étudiantes et 50% des étudiants se retrouvent dans les sciences humaines et sociales, contre 11% des femmes et 29% des hommes en sciences et 27% des femmes et 20% des hommes en sciences de la santé. La féminisation de la population étudiante des universités francophones de Belgique ne s'est pas traduite par une distribution égale des garçons et des filles au travers les filières d'études, le secteur des sciences demeure le moins féminisé. Dans ce secteur, les femmes sont majoritaires en biologie où elles représentent 55% des étudiants, leur part est de 46% en mathématiques et 42% en géologie. Elles représentent 38% en agronomie et 26% en géographie et chimie. Leur proportion n'est que de 18% parmi les ingénieurs et de 6% parmi les informaticiens.

L'arrivée massive des jeunes filles à l'université s'est accompagnée d'une féminisation du corps enseignant qui a concerné les niveaux les plus bas de la carrière: l'assistantat et les autres statuts non définitifs du corps scientifique. Les métaphores du tuyau percé et du plafond de verre persistent bel et bien, seuls 10% des professeurs ordinaires sont des femmes.

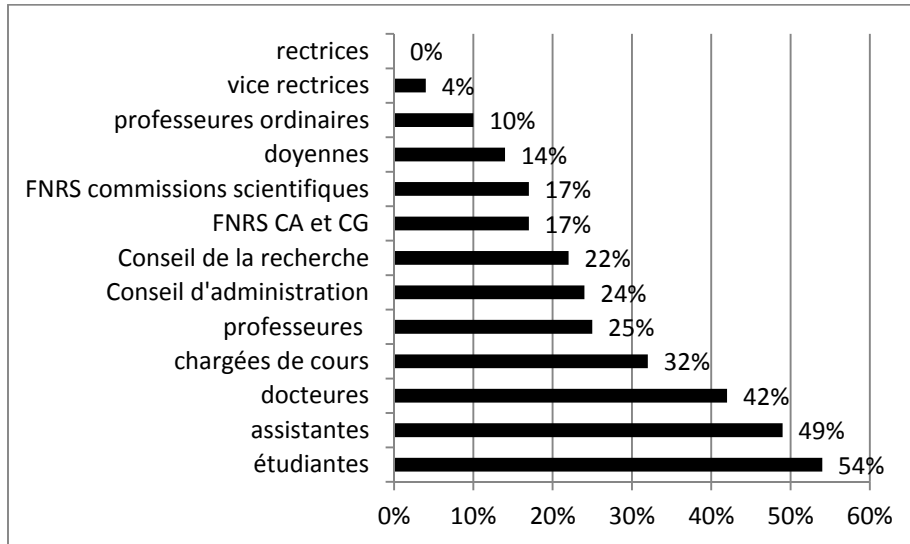
Graphique 2: Parts des hommes et des femmes à chaque étape de la carrière académique (parts du personnel scientifique et académique en ETP) (1999/2000 et 2009/2010)



Source: Calculs propres sur base des données du CRef

En outre, l'attrition observée dans la hiérarchie académique, en passant de 54% d'étudiantes à 50% d'assistantes, à 32% de chargées de cours, à 25% de professeures et à 10% de professeures ordinaires, s'aggrave au niveau des organes décisionnels et du FNRS où la dominance masculine est la règle au sein de tous les organes et de toutes les commissions, notamment celles qui décident de l'attribution des postes et des crédits.

Graphique 3: Pourcentage de femmes parmi les étudiants, le corps académique et les instances de décision des universités francophones de Belgique et du FNRS en 2011⁴



Source : calculs propres

Ces constats laissent perplexes : comment des institutions scientifiques de renom peuvent-elles présenter des situations aussi inégalitaires, ne pas être conscientes des images qu'elles renvoient à la société et surtout ne prendre aucune mesure pour pallier ces situations anachroniques et inefficaces pour la recherche.

LES CAUSES

Le **deuxième chapitre** s'attache aux causes des inégalités observées. Il s'agit de s'interroger sur les déterminants du paradoxe qui fait que la féminisation de la population étudiante ne se traduit pas par une hausse du pourcentage de femmes aux échelons les plus élevés de la carrière académique. Dans la littérature, les causes des inégalités renvoient soit aux femmes mêmes, insistant sur l'inégale division des tâches ménagères et éducatives qui obère les trajectoires professionnelles des femmes (Marry 2010), soit au mode de fonctionnement des universités et au modèle masculin qu'il véhicule et privilégie. L'analyse des causes des inégalités stagnantes basée sur la littérature et l'analyse des expériences étrangères est complétée par les avis recueillis dans deux enquêtes.

⁴ Les statistiques présentent la situation au 19/12/2011.

Dans le monde académique, les femmes font face à de multiples obstacles qui sont observés tout au long de leur parcours et compromettent leurs chances d'atteindre les échelons les plus élevés de la hiérarchie universitaire. Comme le souligne Marry (2010, p.186) « *Tout laisse à penser que le plafond de verre... se forme par le cumul de discriminations: de petites différences au départ se traduisent par de grands écarts au terme de plusieurs années de carrière. Ce processus s'éclaire pour partie par les contraintes intériorisées ou subies contre leur gré par les femmes dans la vie privée mais plus encore par les barrières structurelles du monde académique. Si les interdits juridiques ont été levés... des discriminations plus subtiles, silencieuses, invisibles ont pu être décelées. C'est le cas de la mise à l'écart des « âgé(e)s » ou des cooptations homophiles qui pénalisent les femmes mais aussi les hommes de milieu populaire, moins au fait des règles du jeu et moins incité(e)s à les connaître* ». La revue de la littérature et les résultats des enquêtes adressées aux professeurs/professeures et aux docteurs/docteurs diplômés entre 1999 et 2001 ont permis de recenser deux groupes de facteurs qui freinent la progression des femmes dans la carrière universitaire: les facteurs individuels et les facteurs institutionnels.

Le premier groupe de facteurs met l'accent sur la responsabilité des femmes. Leur faible représentation dans le milieu académique résulterait du fait qu'elles sont moins ambitieuses et du fait qu'elles ont à assumer l'articulation entre vie familiale et professionnelle. Notre enquête montre que la grande majorité des personnes interrogées estiment qu'il n'y a pas de différences de capacités entre femmes et hommes, l'intérêt pour la recherche est le facteur le plus cité tant par les hommes que par les femmes pour poursuivre une carrière académique. L'enquête indique clairement que pour les personnes interrogées, les charges familiales sont un facteur lourd à porter, pour les femmes susceptible d'entraver la progression de leur carrière. L'incompatibilité entre travail de recherche et présence d'enfants est la raison la plus invoquée par les professeurs/professeures et les docteurs pour expliquer le faible nombre de professeures ordinaires que comptent les universités francophones de Belgique. Ceci explique sans doute que les personnes interrogées estiment que femmes et hommes diffèrent quant à leur possibilité d'exercer des responsabilités de direction.

Le deuxième groupe de facteurs met l'accent sur le fonctionnement des institutions et sur les discriminations dont les femmes font l'objet. Le premier facteur mis en évidence est le poids du modèle masculin sur la conception dominante de la carrière universitaire. La carrière et le profil type du chercheur renvoient à une activité rémunérée à temps plein et sont associés à une disponibilité élevée, voire totale et à une grande mobilité géographique qui ont pour corolaire la délégation du travail domestique à une autre personne. Comme l'indique Stengers (2010 : 26) : « *On pourrait dire que la carrière a été conçue pour les hommes, et même pour les hommes bénéficiant du soutien de celles qui tiennent la maison, s'occupent des enfants, leur épargnent les soucis pratiques, et leur permettent de passer des nuits blanches au laboratoire et de s'absenter lors des nombreux stages et déplacements à l'étranger que suppose la carrière d'un chercheur* ». Parmi les professeurs/professeures interrogés, 87% des femmes ont un partenaire qui travaille à temps plein, alors que ce n'est le cas que pour 68% des hommes. Les hommes bénéficient donc plus souvent du soutien d'une partenaire qui travaille à temps partiel ou n'exerce pas d'activité.

Les critères et procédures de nomination et de promotion constituent le deuxième facteur abordé. Le discours de l'excellence est omniprésent à l'université: l'université engage les meilleurs des chercheurs, quel que soit leur sexe. Le problème est d'identifier les critères qui définissent l'excellence, de mesurer les biais qu'ils renvoient (les meilleures revues sont celles dans lesquelles on a soi-même publié et dont on connaît les membres des comités de rédaction) et de voir dans quelle mesure ces critères font l'objet d'applications strictes et régulées. Comme le souligne une professeure « *l'accès à l'ordinariat repose sur des critères vagues, ouverts à l'arbitraire* » (52 ans, sciences de la santé). Parmi les docteurs et docteuses qui ont répondu à l'enquête et qui sont actuellement dans le monde académique, 57% des femmes contre 11% des hommes estiment que dans leur institution, les femmes ont besoin d'une production scientifique supérieure à celle des hommes pour un avancement identique dans la carrière.

Le troisième facteur est la composition des commissions de nomination. Une répartition équilibrée des femmes et des hommes aux différentes étapes de la carrière académique passe non seulement par la transparence dans les

procédures de recrutement/nomination/promotion mais également par une meilleure représentation des femmes dans les commissions de sélection (EC 2008). Comme le souligne Louvel (2007 : 10), « *lorsque les femmes sont faiblement représentées dans les instances de décision, les choix reflètent souvent les normes masculines qui tendent à pénaliser les femmes* ». Les résultats de l'enquête révèlent également que la composition des commissions de nomination constituées majoritairement d'hommes est mentionnée par 61% des professeures et 24% des professeurs pour expliquer la faible représentation des femmes au grade de professeur ordinaire dans les universités francophones de Belgique (graphique 2). Les données relatives à la composition des commissions de nomination et de promotion dans nos universités témoignent d'une sous représentation inacceptable des femmes.

Le rôle des réseaux professionnels est aussi important : l'appartenance à des réseaux est un atout important pour la progression dans la carrière académique grâce aux divers avantages qu'elle offre: collaboration avec d'autres chercheurs et augmentation de la productivité, informations relatives aux opportunités de financement ou d'emploi, possibilités de promotion (Van Rijnsoever et al. 2008). Cependant, les femmes sont souvent exclues des réseaux majoritairement constitués d'hommes.

LES POLITIQUES

Le **troisième chapitre** est consacré aux mesures et politiques à mettre en œuvre. Il s'agit de dresser un panorama des mesures, politiques et initiatives entreprises en Belgique et à l'étranger pour corriger les écarts de genre qui partout continuent de traverser le monde académique ainsi que d'étudier leur efficacité à partir d'évaluations qui en ont été faites et documentées.

Les universités francophones de Belgique font figure de parent pauvre lorsque l'on compare les politiques existantes avec celles menées dans les autres pays européens et aux Etats-Unis. Beaucoup reste à faire dans le domaine de l'égalité dans nos universités.

On doit se poser la question de la manière la plus efficace de faire en sorte que les universités prennent en charge la question des inégalités et s'impliquent dans la mise en place de politiques actives.

Le contexte européen de récession et d'économies budgétaires semble peu propice à l'instauration d'un programme large d'incitations financières comme celui qui a été mis en place au début des années 2000 en Suisse.

Faut-il, dès lors que les universités sommeillent dans ce domaine, leur imposer par la loi de s'impliquer dans les politiques d'égalité, comme c'est le cas, entre autres, dans les pays nordiques, en Autriche, en Allemagne, au Royaume-Uni ou continuer de laisser l'initiative aux universités ?

Si l'implication des autorités académiques est essentielle à la mise en place de politiques d'égalité, elle ne semble pas suffisante car les mesures mises en place ne sont pas pérennes et peuvent être remises en cause en cas de changement de direction. Les mesures imposées forcent les universités à prendre en compte les questions d'égalité et à s'impliquer dans ce domaine, leur efficacité dépend toutefois de l'implication et de la bonne volonté des universités.

Un premier groupe de politiques à imposer aux universités concerne la visibilité : mise en place des outils nécessaires à l'identification et au suivi de l'égalité entre femmes et hommes, fixation d'objectifs et élaboration d'un plan d'action. Un rapport annuel sur l'état de l'égalité devrait être rédigé par chaque université et par le CRef. Outre les données classiques relatives aux étudiants (répartition par filière, par niveau d'étude, taux de réussite, ...) et au corps académique (répartition par faculté, niveau hiérarchique, âge, ...), les données suivantes devraient aussi être récoltées et analysées:

- Nombre d'hommes et de femmes siégeant dans les instances décisionnelles de chaque université et du FNRS
- Nombre d'hommes et de femmes siégeant dans les commissions de nomination et de promotion de chaque université et du FNRS
- Pour chaque université et pour le FNRS, par discipline :
 - le nombre d'hommes et de femmes candidats pour chaque poste
 - le nombre d'hommes et de femmes sélectionnés pour chaque poste

- Pour chaque université et pour le FNRS, informations relatives à l'octroi de crédits de recherche selon le sexe du demandeur, nombre de demandes, montants demandés, montants obtenus
- Nombre d'hommes et de femmes effectuant de la recherche contractuelle et durée de leur contrat (dates de début et fin)

La rédaction par chaque université d'un plan d'action pour l'égalité est la suite logique des constats effectués, il s'agit de demander aux universités de proposer des mesures, de se fixer des objectifs pour plus d'égalité entre femmes et hommes et d'évaluer les effets des politiques mises en œuvre.

Chaque université devrait aussi mettre en place un organe en charge des questions d'égalité qui serait responsable de l'élaboration des plans d'action et politiques en faveur de l'égalité, de l'élaboration des rapports sur l'égalité, de la gestion des fonds et de la désignation de délégués pour les procédures de nomination et promotion.

Un deuxième groupe de politiques concerne la promotion de la recherche et des études sur le genre. Les études genre sont un complément indispensable à la collecte et à la publication d'indicateurs de genre. Elles permettent notamment de comprendre et d'analyser les mécanismes subtils de blocage, même inconscients, et la reproduction des stéréotypes agissant sur les hommes et les femmes.

L'institutionnalisation des études genre est aussi un indicateur de l'importance accordée aux inégalités dans la recherche et l'enseignement. La création de départements et de programmes d'enseignement dédiés au genre est une reconnaissance de l'importance de cette problématique et témoigne de la volonté de corriger les inégalités observées.

S'il existe en Belgique un grand nombre de chercheurs qui traitent du genre dans différentes disciplines, on ne peut cependant pas parler de visibilité ou d'institutionnalisation, les initiatives sont souvent individuelles et la diffusion des résultats est le plus souvent limitée aux cercles de spécialistes.

Afin d'assurer une meilleure visibilité aux différentes équipes de recherche travaillant sur le genre, nous suggérons la création d'instituts qui regrouperaient

au sein des universités les équipes travaillant sur le genre et de doter ces instituts de fonds pour encourager les recherches pluridisciplinaires sur le genre.

D'autre part, il n'existe pas dans notre pays de programme d'enseignement portant sur le genre alors que dans d'autres pays européens différents Masters existent qui s'adressent soit aux étudiants soit aux personnes qui ont déjà intégré le marché du travail. Nous suggérons donc qu'il soit donné aux universités francophones de Belgique la possibilité de créer des masters en études genre.

La visibilité des études genre peut aussi être favorisée par l'organisation de colloques et de conférences.

Nous suggérons qu'à l'initiative de la Fédération Wallonie-Bruxelles une manifestation d'importance soit organisée, sur le modèle de la biennale pour l'égalité entre les femmes et les hommes de l'Université de Lyon 1, afin d'impulser une réflexion plurielle et rigoureuse sur la question de l'égalité entre les hommes et les femmes à l'université et la politique égalitaire à promouvoir dans les domaines de l'enseignement, de la formation des personnels, de l'orientation et de l'insertion professionnelle des étudiants et étudiantes, de la recherche, de la diffusion des connaissances, de la prévention des violences sexuelles, sexistes et homophobes et de la collaboration internationale.

Un troisième groupe de politiques concerne la représentation des femmes dans les instances décisionnelles. La Belgique s'est dotée en juin 2011 d'une loi imposant aux entreprises cotées en bourse la présence d'un tiers minimum de femmes (ou d'hommes) au sein des conseils d'administration, une loi du même ordre existe depuis le 1er janvier 2006 en Norvège où le pourcentage minimum de représentation de personnes d'un même sexe est de 40% et en Espagne depuis 2006.

Faut-il appliquer aux universités et au FNRS une législation du même type pour arriver à plus d'égalité dans les organes décisionnels, nous le pensons étant donné l'inertie et l'absence de volonté de progresser dans ce domaine. Il n'y a à ce niveau aucun argument qui puisse invoquer la compétence, ni au sein du corps étudiant, ni au sein du corps académique, des doyens, recteurs et présidents puisque la majorité d'entre eux n'ont aucune compétence particulière

dans le domaine de la gestion et de l'administration. Il s'agit donc purement ici d'une question de volonté de laisser plus de place aux femmes.

Il est possible aussi que les universités se fixent elles-mêmes, sans y être obligées, des objectifs ambitieux en la matière. Dans ce cas toutefois aucun contrôle ni aucune garantie de pérennité ne sont assorties à la mise en œuvre des programmes et des décisions. Une autre mesure serait d'imposer la mixité des listes électorales pour les membres élus des organes décisionnels, comme c'est le cas à l'Université de Paris 7.

Un quatrième groupe de politiques concerne les procédures de promotion et de recrutement. Une répartition équilibrée des femmes et des hommes aux différentes étapes de la carrière académique passe par la transparence dans les procédures de recrutement, de nomination et de promotion.

Par transparence, il faut entendre une plus grande clarté, qui passe par une formalisation solide. De l'annonce des candidatures, à celle du candidat retenu, en passant par la composition des commissions de sélection, il y a lieu de publier les caractéristiques, les motivations et les noms des personnes concernées. En outre, les explications sur la motivation du refus ou du choix positif doivent être fournies à la demande des personnes concernées.

Une meilleure représentation des femmes dans les commissions de sélection est aussi indispensable. Pour ce faire, des mesures telles que la présence d'un délégué ou d'une déléguée à l'égalité ou l'exigence d'un pourcentage minimum de femmes au sein des commissions doivent être adoptées. Cette dernière proposition repose la question des quotas dans les instances de prise de décision, les femmes nous semblent avoir toutes les compétences nécessaires pour siéger dans ces commissions au même titre que leurs collègues masculins. Toutefois, l'exigence d'un pourcentage minimum de femmes peut s'avérer difficile dans les facultés où la sous-représentation des femmes est la plus forte et s'avérer lourde et contraignante pour les rares femmes présentes dont la charge administrative serait décuplée. Pour pallier cet inconvénient l'autre solution est de désigner au sein de chaque commission une personne en charge de veiller à l'objectivité des débats et des décisions par rapport au genre, c'est la solution qui a été adoptée à l'Université de Lausanne et à l'Université de Genève.

Les désavantages auxquels les femmes font face sont aussi dus au manque d'information et de communication au sein du département ou dans l'institution. Les femmes ne sont pas toujours bien informées des possibilités de carrière, elles sont aussi confrontées au manque de modèles. Une série de mesures positives ont pour objectif de soutenir et d'assister les jeunes femmes dans la construction de leur carrière, il s'agit du mentoring, du coaching et de la mise en réseau ou d'initiatives comme les universités d'été qui visent à apporter un soutien aux femmes.

Il est aussi important de sensibiliser les étudiants à la problématique des inégalités de genre dès le début de leur formation, de leur faire prendre conscience de l'existence des inégalités et des effets de ces inégalités dans leur filière d'études.

Des efforts devraient être faits pour qu'il y ait une répartition plus équilibrée des étudiantes et étudiants dans toutes les filières d'études : sensibilisation, choix des exemples et des modèles dans les représentations des fonctions, etc.

Pour aider les parents, plus particulièrement les femmes, la mise en place de services efficaces de garde d'enfants, de qualité, avec des plages horaires larges est une condition nécessaire.

Une autre mesure indispensable est le remplacement systématique des personnes en congé de maternité afin de ne pas doubler leur charge de travail quand le congé se termine. Ces périodes d'absence liées à la parentalité doivent être prises en compte dans le calcul de l'ancienneté et dans la comparaison des publications entre candidats.

Il est aussi important de programmer les réunions importantes (conseils facultaires, commissions et jurys, etc.) pendant les heures de travail.

En résumé, nous pensons qu'une action au niveau des universités francophones de Belgique est nécessaire, il faudrait demander aux universités :

- La rédaction d'un rapport annuel sur l'égalité entre femmes et hommes ;
- La rédaction d'un plan pour plus d'égalité ;
- La désignation de personnes et d'organes en charge de la question d'égalité ;
- Une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les organes décisionnels ;
- La présence d'un pourcentage minimum de femmes dans les commissions de nomination et de promotion ou, à défaut, la désignation d'une personne responsable de veiller à plus d'égalité ;
- De fédérer et d'assurer une visibilité aux groupes de recherche qui travaillent sur le genre ;
- De promouvoir la sensibilisation aux inégalités entre femmes et hommes dans les enseignements ;
- De développer des systèmes de garde d'enfants, notamment pour favoriser la participation des parents à des colloques, conférences, etc.
- De veiller à ce que la féminisation des titres soit bien effective.

La Fédération Wallonie-Bruxelles pourrait jouer un rôle essentiel et:

- Promouvoir les études genre en créant un master études genre qui serait développé par les différentes universités ;
- Continuer et intensifier les programmes de sensibilisation des étudiantes et des étudiants aux orientations d'études ;
- Créer un évènement de sensibilisation à l'image de la biennale de l'Université de Lyon et organiser des conférences ;
- Créer un prix ou financer des bourses réservées aux femmes ;
- Soutenir les actions de mentoring en faveur des jeunes femmes.

RÉFÉRENCES

- Addis E.** (2010) “Scientific excellence”, Topic report within the research project “Meta-analysis of gender and science research” (http://www.genderandscience.org/doc/TR5_Excellence.pdf).
- Benschop Y. et M. Brouns** (2003) “Crumbling Ivory Towers: Academic Organizing and its Gender Effects”, *Gender, Work and Organization*, vol. 10, n° 2, pp. 194-212.
- Cardi C.** (2005) “Les rapports sociaux de sexe à l’université : au cœur d’une triple dénegation”, *L’Homme et la société*, vol. 4, n° 158, pp. 49-73 (<http://www.cairn.info/revue-l-homme-et-la-societe-2005-4-page-49.htm#no23>).
- De Henau J. et D. Meulders** (2003) *Alma Mater, Homo Sapiens? Quel genre pour la recherche universitaire?* Bruxelles, Editions du Dulbea (Brussels Economic Series).
- European Commission** (2008) *Mapping the maze: Getting more women to the top in research*. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, EUR 23311.
- European Commission** (2009) *She Figures – Statistics and indicators on gender equality in science*. Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Eurostat** (2009, 2010) Statistiques sur l’éducation et la formation (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/education/introduction>).
- Holdcroft A.** (2007) “Gender bias in research: how does it affect evidence based medicine?”, *Journal of the Royal Society of Medicine*, vol. 100, n° 1, pp. 2-3.
- Husu L.** (2007) “Gender and Excellence in Science and Technology Research”, *mimeo*, présenté à la conférence CEM-CONICYT “Excellence in science and gender equality: in search of good practices in science and technology research”, Santiago, Novembre.
- Kim A. M., C. M. Tingen et T. K. Woodruff** (2010) « Sex bias in trials and treatment must end », *Nature*, n°465, pp. 688-689.
- Latour E. et N. Le Feuvre** (2006) “Les carrières universitaires françaises à l’épreuve du genre”, in: Ollagnier E. et C. Solar (Eds.) *Parcours de femmes à l’université: perspectives internationales*. Paris, L’Harmattan, pp.159-188.
- Louvel S.** (2007) « La résistible ascension des femmes dans le monde académique : le cas des universités françaises », papier présenté au colloque international du MAGE « Genre, sciences et recherche : regards franco-allemands », Darmstadt, juin.
- Mainguené A. et D. Martinelli** (2010) « Femmes et hommes en début de carrière – Les femmes commencent à tirer profit de leur réussite scolaire », *Insee Première*, n° 1284, février (<http://www.intelligence-rh.com/sites/default/files/Femmes%20et%20hommes%20en%20début%20de%20carrière%20-%20INSEE%20-%20Février%202010.pdf>).

- Marry C.** (2010) « Le plafond de verre dans le monde académique, l'exemple de la biologie », in : Fassa F. et S. Kradolfer (Eds.) *Le plafond de fer dans l'université, Femmes et carrières*. Zürich, Seismo, « Sciences sociales », pp. 171-191.
- Maruani M.** (2003) “Les inégalités hommes/femmes”, *Cahiers français*, n° 314, pp.92 -97.
- Merton R. K.** (1973) *The sociology of Science: Theoretical and empirical investigations*. Chicago and London, The University of Chicago Press.
- Meulders D. et R. Plasman** (2003) “Approche féministe de l'économie”, in: Laufer J., C. Marry et M. Maruani (Eds.) *Le travail du genre – Les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexe*. Paris, La Découverte/MAGE, collection “Recherches”, pp.227-237.
- Mosconi N.** (1989) *La mixité dans l'enseignement scolaire : un faux-semblant ?* Paris, PUF.
- Pigeyre F. et A. Valette** (2004) Les carrières des femmes à l'université - « Les palmes de verre du cocotier », *Revue française de gestion*, Vol. 4, n° 151, pp.173-189 (<http://www.cairn.info/revue-francaise-de-gestion-2004-4-page-173.htm>).
- Schiebinger L.** (2008) *Gendered innovations in science and engineering*. Stanford, Stanford University Press, 244p.
- Schmuck C.** (2011) “Mutationnelles 11 – Radiographie des femmes ingénieurs et scientifiques en France” (http://www.orange.com/sirius/rh/mutationnel_2011_VF.pdf).
- Stengers I.** (2010) « L'étoffe du chercheur : une construction genrée », dans : Fassa F. et S. Kradolfer (Eds.) *Le plafond de fer dans l'université, Femmes et carrières*. Zürich, Seismo, « Sciences sociales », pp. 25-42.
- Van Rijnsvoever F., L. Hessels et R. Vandenberg** (2008) « A resource-based view on the interactions of university researchers », *Research Policy*, vol. 37, pp. 1255–1266.