

SAVOIR
&
POUVOIR

Politiques
d'égalité
à l'université
&
études de genre

sophia

sophia

Réseau de coordination
des études féministes

2004 Edition spéciale

sophia

Réseau de coordination des études féministes
Coördinatie netwerk vrouwenstudies

Nederlandse versie op de achterzijde

Sophia

Reseau de coordination d'études de genre

rue du Méridien, 10
1210 Bruxelles
Tél. 02 229 38 69
Fax 02 229 38 59
info@sophia.be

Sophia est un réseau de coordination des études de genre créé en 1989 à l'initiative d'un groupe de chercheuses et de militantes féministes. Sophia est soutenue financièrement par l'Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes.

Les objectifs de Sophia

1. Promouvoir et développer les recherches et enseignements féministes, sur les femmes et de genre de notre pays;
2. Faire apparaître leur pertinence sur le plan scientifique;
3. Montrer leur intérêt pour élaborer des politiques favorables aux femmes.

La spécificité de Sophia

1. Jeter des ponts entre chercheuses et chercheurs travaillant dans les centres universitaires et autres;
2. Faire le lien entre le mouvement des femmes et le monde scientifique;
3. Rapprocher les différentes communautés linguistiques.

Le bulletin de Sophia

1. Recense les recherches, publications, enseignements, formations, colloques et informations concernant les femmes et le genre en Belgique;
2. Offre des analyses critiques d'ouvrages récemment publiés en Belgique à propos des femmes et du genre;
3. Propose des dossiers thématiques comprenant des bibliographies, recensions, articles et listes de travaux de fin d'études.

Adhésion à Sophia

La cotisation annuelle des membres s'élève à

Belgique: 20 euros (10 euros pour les étudiantes et chômeuses)

Etranger: 25 euros

A verser au compte n°068-2105188-24 de Sophia-Asbl ou par mandat postal international. Veuillez préciser correctement votre nom et l'adresse d'expédition.

Les membres reçoivent le bulletin gratuitement.

Éditrice responsable

Nadine Plateau

Rue du Méridien 10, 1210 Bruxelles

Réalisation et mise en page: S.Debunne et J. van der Have

Maquette et couverture: Marie-Hélène Gregoire

Impression: CIACO Printshop

Tél. 010 47 22 45 - Fax 010 45 11 77

Projet «égalité femmes/hommes dans les universités»

Après avoir assuré de 2000 à 2003 la coordination d'une chaire interdisciplinaire et interuniversitaire en études de genre (action positive à l'initiative de la Ministre Onkelinx pour promouvoir les études de genre dans les universités francophones), Sophia s'est vu confier par la même Ministre, la mission d'encourager la mise en œuvre d'une approche intégrée de l'égalité dans les institutions universitaires belges.

Le projet «égalité femmes/hommes dans les universités» s'est déroulé de décembre 2002 à novembre 2003. Il visait à susciter et/ou coordonner les initiatives au sein des différentes universités et à faciliter les contacts en vue de la création d'un réseau inter-universitaire pour l'égalité. Cette deuxième mission se situait dans la suite logique de la première : celle-ci visait la prise en compte du genre dans les savoirs, celle-là la prise en compte du genre dans les institutions de production de ces savoirs. Les chiffres sont désormais connus: en 2003, les universités belges comptaient 52% d'étudiantes et seulement 7% de professeurs ordinaires féminins.

C'est pour combattre ce déficit démocratique que le projet «égalité femmes/hommes dans les universités» a été mené. Nous en retraçons les principales étapes dans ce numéro spécial "Savoir et pouvoir : politiques d'égalité et études de genre à l'université" à partir de textes publiés dans les quatre derniers numéros du bulletin de Sophia.

Ce numéro comprend quatre parties :

- Une première partie consacrée au lien entre études féministes et politiques d'égalité, rappelle les enjeux de la problématique de l'égalité femmes/hommes dans les universités pour l'institutionnalisation des études de genre.

- Une deuxième partie décrit les actions d'information et de sensibilisation réalisées dans les diverses universités du pays: appel à signer un texte pour l'égalité flh dans les universités; journée d'étude sur ce thème, séances d'information dans divers organes universitaires et sessions de formation.

- Une troisième partie retrace le travail de coordination et de mise en réseau interuniversitaire : table ronde fédérale à propos des initiatives en matière d'égalité dans les universités.

- La quatrième partie propose une première évaluation de ces actions de sensibilisation, de formation et de coordination.

- Le dossier s'achève par une bibliographie qui permettra à qui le souhaite d'approfondir l'analyse.

Politiques d'égalité et Études de genre

Afin d'éclairer le lien entre études de genre et politiques d'égalité des femmes et des hommes dans les universités, nous vous rappelons tout d'abord brièvement comment ces deux domaines ont évolué en Belgique. Nous vous proposons ensuite une interview d'Ingrid Robeyns, initiatrice et première coordinatrice du groupe de travail VAP "Vrouw en Universiteit" à la KULeuven. En effet, ce groupe a mené une action au sein de l'université qui a conduit à la création d'un cours d'«Introduction aux gender-studies» ainsi que d'un poste de Conseillère en égalité des chances auprès du Recteur.

Promouvoir les femmes et/ou les études féministes

Les études de genre se sont développées en Belgique comme ailleurs depuis près de trente ans. Elles ont permis de désocculter les discriminations qui frappent les femmes dans les divers champs de la société. Non seulement ces études ont amélioré nos connaissances des phénomènes sociaux mais elles ont également fourni les bases des politiques publiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Et cependant, la réflexion critique qui les caractérise, n'avait pas, en tout cas jusqu'à une période très récente, pris pour objet les rapports sociaux de sexe dans les universités. Comme s'il était difficile, presque incongru de concevoir la discrimination dans le monde académique, ce haut lieu censé briller par sa neutralité et son objectivité. En effet, il est important de préciser que la recherche sur les inégalités entre les femmes et les hommes dans les universités est quasi inexistante avant les années 80, les disparités étant, à ce stade, perçues comme la conséquence de l'accès plus tardif des filles à l'enseigne-

ment secondaire. Au cours des années 80, quelques rares travaux enregistrent l'écart entre la progression de la population étudiante et la relative stagnation de la population enseignante mais la question de la place des femmes dans l'enseignement et la recherche universitaires n'est véritablement considérée comme un problème qu'à la fin de cette décennie.

Le colloque "Concept et réalité des études féministes", organisé à Bruxelles en 1989 par le GRIF sous l'égide de la Commission des Communautés européennes, marque la prise de conscience de cette problématique. Dans les recommandations qui clôturent la conférence, les participant-e-s demandent que soit mise en œuvre une politique concertée de reconnaissance: "La mise en œuvre d'un cadre institutionnel pour les études femmes doit comporter deux volets complémentaires :

- d'une part la promotion des femmes dans l'enseignement et dans la recherche, à tous les niveaux et dans toutes les disciplines, par une politique d'action positive permettant à des femmes engagées dans les études-femmes d'accéder aux postes de professeurs et à tous les niveaux

de décision des universités et des instituts de recherche (rectorat, présidence de faculté et de département, administration etc.). - d'autre part la promotion de la perspective féministe dans les études, la formation et la recherche. "

C'est ainsi que le problème fut formulé pour la première fois en Belgique et explicitement lié à la question des études féministes. Mais la prise de conscience du sexisme des institutions de savoirs n'a pas immédiatement débouché sur un engagement dans le combat théorique et pratique pour l'égalité entre femmes et hommes dans les universités. Pour des raisons qui restent à analyser, la priorité a été donnée aux études de genre dans les universités belges : l'objectif était de les développer tant dans les différentes disciplines scientifiques que dans une perspective interdisciplinaire et de faire reconnaître leur validité dans le milieu académique. C'est pourquoi il faut attendre les années 90 pour voir apparaître les premières études exclusivement consacrées à la place des femmes dans les universités. Depuis, et grâce entre autres à la recherche internationale et nationale, nous disposons de suffisamment de données quantitatives et qualitatives prouvant d'abord que des inégalités entre les sexes existent dans le monde scientifique et ensuite que sans intervention, sans programme visant à remédier à cette situation, les choses ne vont pas changer. Comme le disait Londa Schiebinger lors d'une conférence organisée sur le thème Femmes et sciences : "progress for women is not a fact of nature but the result of interventions and programmes for improvement."

Enfin, il faut ajouter que les études et expériences menées à l'étranger ont mis en relief le lien existant entre le développement des études de genre et l'institutionnalisation de politiques volontaristes destinées à combattre l'asymétrie des sexes dans l'accès aux postes hiérarchiques. Il est clair que la mise en œuvre de telles politiques implique de pouvoir recourir à des recherches sur les discriminations existantes au sein des alma mater, mais aussi donne une visibilité et une crédibilité à la problématique de l'égalité des femmes et des hommes. La prise en compte du genre dans les savoirs, autrement dit la critique des savoirs dans la perspective féministe, va de pair avec la prise en compte du genre dans les institutions de production de ces savoirs, c'est-à-dire avec la critique du sexisme du système universitaire.

Repenser l'université en action

Interview d'Ingrid Robeyns par Sarah Bracke publié dans le bulletin SP34, pp29-32

Dans le cadre d'un projet autour du "gender mainstreaming" à l'université – projet englobant la politique d'égalité des chances, le développement des études féministes et de genre et la transformation des disciplines existantes grâce aux apports de ces études –, Sophia a interrogé différentes actrices et acteurs du "gender mainstreaming", à la recherche d'exemples de "bonnes pratiques" et surtout de possibilités d'action stratégique et de collaborations. Au cours de ces conversations, on a souvent cité, du côté flamand, le groupe de travail du VAP "Vrouw en Universiteit" (Femme et Université) à la KULeuven. En effet, ce groupe a mené une action qui a conduit à la création d'un poste de Conseiller en égalité des chances auprès du Recteur et d'un cours d'Introduction aux genderstudies. Afin d'en savoir plus, nous avons rencontré l'initiatrice et première coordinatrice du

groupe, Ingrid Robeyns.

Sarah Bracke: Le groupe de travail du VAP "Vrouw en Universiteit" a joué un rôle crucial dans le développement de la politique d'égalité des chances et des études féministes à la KULeuven. Quels sont les facteurs qui ont mené à la naissance du groupe et comment ses activités se sont-elles développées ?

Ingrid Robeyns: Lors de l'ouverture officielle de l'année académique en octobre 1995, deux assistantes, Lidewij Devroe et Pascale Peters, membres de l'Association pour le Personnel Académique (Vereniging voor Akademisch Personeel) (VAP), ont prononcé un discours sur la situation lamentable du personnel académique féminin à la KULeuven. La presse fit largement écho à cet événement. C'est d'ailleurs grâce à un article détaillé du Standaard que j'ai pris connaissance du discours. Lidewij a ensuite lancé un appel à témoignages dans le bulletin du VAP pour connaître les difficultés que rencontraient les femmes au sein de l'université. Cela faisait à peine un mois que je travaillais comme assistante à la faculté d'économie et je ne pouvais témoigner d'aucune discrimination, mais j'ai pris contact avec Lidewij pour lui faire savoir que la problématique m'intéressait. L'année précédente, j'avais suivi un cours en étude de genre et étudié la théorie féministe en Allemagne ; j'avais notamment suivi un cours intitulé Women and Science avec la professeur invitée Londa Schiebinger. Durant ces études, j'ai commencé à porter un tout autre regard sur les sciences, tant sur leur production que sur les raisons pour lesquelles il y a si peu de femmes scientifiques. De plus, l'université où j'étudiais avait aussi un "Frauenbeauftragte", un bureau qui avait pour mission d'améliorer la situation des femmes à l'université. Comme Lidewij était en train de terminer son doctorat, elle m'a demandé si je pouvais mettre sur pied le groupe de travail auquel elle avait pen-

sé. J'ai alors contacté toutes les femmes qui avaient livré un témoignage et nous nous sommes réunies. Au départ, il s'agissait surtout (mais pas exclusivement) de personnel académique, environ une moitié de profs et une moitié d'assistantes, venant de presque toutes les facultés, sauf celle de médecine. Pendant les premières réunions, nous nous sommes surtout racontés pourquoi et comment nous avions développé un intérêt pour cette problématique.

96-97 a été notre première véritable année de travail. Nous avons commencé par faire un inventaire de ce qui devait changer et des sujets sur lesquels nous voulions travailler. Une des premières mesures concrètes que nous avons proposée consistait à supprimer les réunions après 5 heures, parce que les personnes ayant des enfants en bas âge ne pouvaient y assister. Dans certaines facultés, le conseil facultaire commençait à 5 heures, ce qui empêchait beaucoup de femmes de participer au processus décisionnel. Une de nos premières réalisations a été d'obtenir que l'on mentionne le nombre d'enfants et leur année de naissance sur les formulaires de demande d'emploi pour le Personnel Académique Autonome, ceci afin de mieux comprendre les lacunes dans la liste des publications.

Mais nous voulions surtout stimuler le débat, mettre la question à l'ordre du jour. Nous avons utilisé comme canal le Campuskrant, le journal interne de l'université. Le premier article proposait une discussion avec des collègues de mon département à propos d'un article paru dans *The Economist* sur la discrimination des femmes dans le monde académique en Suède (la célèbre étude Wennerås et Wold). J'avais cherché l'article original et je me souviens encore de ma réaction quand je l'ai lu : c'est de la folie. Dans un des pays les plus égalitaires au monde, il s'avérait que les femmes devaient avoir publié deux fois et demi plus que les hommes pour obtenir une

bourse postdoctorale dans les sciences biomédicales. Cette étude était vraiment unique, car au vu du matériel utilisé, il était impossible de ne pas interpréter le résultat comme de la discrimination. Les arguments souvent utilisés selon lesquels les femmes choisissent des emplois plus faciles ou selon lesquels nous aurions affaire à des préférences, étaient exclus dans l'étude Wennerås et Wold. Quand j'ai pris contact avec le Campuskrant pour leur demander de faire un article sur cette étude, ils ont aussitôt proposé que nous l'écrivions nous-mêmes, au sein du groupe de travail du VAP, ce que nous avons fait.

Après une première année de travail assez spontané, nous avons ressenti le besoin de nous structurer davantage. Plusieurs fonctions s'ouvraient lors des élections, ce qui m'a valu d'être élue coordinatrice, et nous avons créé des cellules de manière à approfondir le contenu des thèmes. Il y avait une cellule politique, une cellule d'études féministes, une cellule pour le site internet, etc. Quand je repense aux deux premières années, il me semble qu'il y a deux choses importantes à ne pas oublier. La première est que les femmes les plus actives du groupe y ont effectué un travail incroyable. Quand je suis devenue coordinatrice ce qui impliquait la concertation avec le rectorat, je travaillais à mi-temps pour le groupe. Je me suis rendu compte alors que mon engagement dans la cause des femmes à l'université et des genderstudies mettait en péril mon propre doctorat. Sans le dévouement bénévole de toutes ces femmes, nous n'aurions pas maintenant de politique d'égalité des chances à Louvain, ni de professeur en genderstudies. Une deuxième raison qui permet aussi d'expliquer notre "success story", si je puis m'exprimer ainsi, est le fait que le groupe de travail faisait partie du VAP, et pouvait ainsi compter sur une base beaucoup plus large. Le VAP est une sorte de syndicat du personnel académique, et nous avons toujours pu compter sur leur soutien.

Sarah Bracke: A-t-il été facile de trouver une base commune pour les activités du groupe ? Et sur quoi cette base reposait-elle ?

Ingrid Robeyns: Dès le début, nos activités se concentrèrent sur deux axes. Un premier axe visait le développement des études féministes et de genre à l'université. Nous voulions que la recherche et l'enseignement dans ce domaine soient intégrés de manière structurelle à la KULeuven. L'autre axe était la situation de la femme à l'université : nous voulions plus de professeurs féminins. La question était : comment atteindre ce but ? Deux tendances se sont manifestées. La première voulait plutôt éliminer les discriminations qui empêchent les femmes de construire une carrière académique de la même façon que les hommes. C'est l'idée d'égalité des chances au sens libéral. La seconde mettait l'accent sur le fait qu'il est possible de faire de la science autrement et que nous devons prôner un autre modèle de scientifique. Il s'agissait surtout de trouver comment mieux concilier tâches familiales et carrière académique. La tension entre ces deux positions resurgissait sans cesse dans les activités du groupe de travail, mais elle a aussi été fructueuse.

Sarah Bracke: Était-il évident pour vous dès le début que le groupe de travail allait travailler dans ces deux axes, les études féministes et l'égalité des chances ?

Ingrid Robeyns: Il n'y a en fait jamais eu de discussion à ce sujet. Mais pour moi personnellement, c'était évident. En réalité, le point de départ de mon engagement n'était pas une expérience personnelle de discrimination, mais bien un intérêt pour la théorie féministe que ma faculté ne pouvait satisfaire. Durant mes études en Allemagne, j'avais découvert l'existence d'une économie féministe, mais personne n'en avait jamais entendu parler à la faculté d'économie de Louvain. Mon promoteur y était certes ouvert,

mais le manque de connaissances et de sources disponibles limitait les possibilités d'effectuer des recherches sur le sujet. Partant de là, tout était très lié : la pénurie de professeurs féminins, le manque d'études féministes, et le fait qu'on ne réfléchissait pas au lien qui existait entre les deux – pour moi, ce n'était pas un hasard.

Sarah Bracke: Un tel regard sur la science porte bien sûr atteinte aux notions dominantes de neutralité et d'objectivité auxquelles les activités scientifiques sont si attachées. Quelles ont été les réactions ?

Ingrid Robeyns: Pendant ces deux années, j'ai souvent été interpellée à propos de mon engagement dans le groupe de travail du VAP, certainement par mes collègues. Les réactions allaient de l'hostilité à l'incrédulité, comme chez un professeur d'économie qui m'a dit : "Penses-tu vraiment que les femmes soient discriminées dans notre université ?" Il y avait aussi, surtout, des réactions défensives. C'était par exemple intéressant d'observer que, dans le cas d'une étude très argumentée comme celle de Wennerås et Wold, les gens continuaient malgré tout d'en rejeter les conclusions. Comme s'ils pensaient : "Mon Dieu, on dévoile ici des choses que nous ne voulons pas savoir."

Nous avons aussi eu des réactions de la part du rectorat. En rendant l'affaire publique – dans le Campuskrant, dans une interview pour Radio 1, etc. –, nous recherchions bien sûr un peu la confrontation. Un beau jour, le recteur m'a téléphoné pour me proposer d'organiser une réunion au cours de laquelle nous pourrions expliquer nos critiques et nos exigences et en discuter... Ce fut le début d'un contact régulier avec le rectorat, pour lequel nous avons rédigé une note détaillée avec nos exigences. Nous avons par exemple demandé de pouvoir consulter les chiffres des nominations au début

de chaque année académique, pour pouvoir suivre la situation. Notre demande de supprimer les réunions après 5 heures a immédiatement été entendue mais n'a jamais été suivie d'effet. Nous inspirant du modèle allemand, nous avons également demandé un "Frauenbeauftragte" (délégué à la condition féminine) – ce qui a abouti à la désignation d'un conseiller du recteur en égalité des chances. La question était bien sûr de savoir qui assumerait cette tâche. Nous trouvions important de proposer quelqu'un du groupe de travail, car nommer une personne qui ne se serait pas sérieusement engagée ne mènerait nulle part. J'ai donc contacté Katlijn Malfiet, et c'est finalement elle qui est devenue la première conseillère du recteur en égalité des chances. Même si nous avons dû souvent marcher sur des œufs, ces contacts avec le recteur ont abouti à des résultats concrets. Mais il restait de grandes divergences d'opinion. Le recteur insistait par exemple sur le fait qu'il est indispensable qu'un scientifique travaille 60 heures et plus par semaine, autrement dit il doit y avoir quelqu'un d'autre – homme ou femme – pour s'occuper de sa famille. Son principe de base était qu'en tant que scientifique, on ne pouvait pas travailler à moins de 150%, et travailler à temps partiel par exemple n'était pas réaliste pour lui.

En ce qui concerne les genderstudies, nous avons, pour exercer une pression, établi une liste de toutes les universités d'Europe qui proposent des études féminines ou des genderstudies. Le message était : regardez, tous ces centres et la KULeuven reste à la traîne. Le recteur a bien sûr répondu que l'université collaborait au programme GAS développé à l'époque à Anvers. Mais nous avons insisté pour qu'on offre la possibilité aux étudiant-e-s de Louvain de suivre un cours d'introduction aux genderstudies. Il était d'accord sur le principe, mais au départ, il ne voulait pas libérer d'argent pour cela. Sur ce terrain, nous avons travaillé avec le Conseil Interfacultaire Homme-Femme-

Université (Interfacultaire Raad Man-Vrouw-Universiteit), qui avait réalisé dans le temps – dans les années 80, je pense – un travail important mais n'était plus très actif quand le groupe de travail a été mis sur pied. Finalement, la décision a été prise d'instaurer un cours interfacultaire d'Introduction aux Genderstudies, qui se donne depuis octobre 1998. Ici aussi, la même question s'est posée : qui allait en avoir la charge ? En fin de compte, c'est Veerle Draulans qui est devenue titulaire du cours. Le groupe de travail n'a pas été impliqué dans le processus de nomination. Il me semble quelque peu paradoxal que le groupe de travail ait fourni toute l'argumentation justifiant la nécessité de nommer quelqu'un pour enseigner les genderstudies et ait exercé une pression continue pendant deux ans, puis qu'ensuite, lorsqu'il a fallu attribuer le poste vacant, nous en soyons réduits au rôle de spectateurs sans aucun rôle consultatif, et encore moins co-décisionnel. Tout s'est passé comme si, une fois l'exigence du groupe de travail acceptée et institutionnalisée, la suite passait dans d'autres mains.

Sarah Bracke: Cela nous amène à la question de l'institutionnalisation des études féministes. Dans son dernier livre, *Disciplining Feminism. From Social Activism to Academic Discourse*, Ellen Messer-Davidow aborde de manière intéressante les problèmes rencontrés lors de l'institutionnalisation et de la professionnalisation des études féministes (dans le contexte des Etats-Unis). Elle démontre notamment comment les "women's studies" perdent leur impulsion généalogique dans ces processus. Par généalogie, elle renvoie aussi bien au combat féministe à l'origine de ces études, que, plus spécifiquement, au type de connaissance que génère un tel combat. C'est précisément cette connaissance qui se perd dans la "disciplination" des études féministes, dans la mesure où elles sont prises dans les règles du jeu du champ académique.

Ingrid Robeyns: Oui, ce sont des questions difficiles. Le problème est en fait que l'on dévoile des injustices et des situations injustes dans une institution. Ceci ne plaît pas à l'institution qui va réagir, soit par une répression plus ou moins subtile, soit, le plus souvent, en essayant de canaliser les choses par des moyens qui lui semblent moins menaçants. J'en vois un exemple dans la structure de financement de la nomination actuelle pour le cours de genderstudies. Grâce à un article du *Campuskrant*, j'ai compris que la moitié de ce poste à mi-temps de 5 ans était payée par l'université, et l'autre moitié par des fonds fournis par le monde de l'entreprise, plus précisément IBM et Dexia. Nous avons des genderstudies, d'accord, mais ce n'était pas ce que nous voulions. Nous voulions un professeur de genderstudies qui aurait le même statut que n'importe quel autre professeur, et pas un professeur qui doit elle-même rechercher un financement. Bien sûr, il faut toujours louvoyer. Mais il est naïf de penser que la source de financement n'a aucune influence sur l'agenda des recherches ou ne porte pas atteinte aux notions de liberté académique. Si, en général, je trouve problématique que la recherche soit financée par des entreprises, je peux parfois en voir l'utilité, comme dans le cas du développement d'un produit de haute technologie. Mais les genderstudies sont une science critique, qui observe les processus dans la société, et se centre sur l'injustice. Les genderstudies, et certainement l'économie féministe, effectuent un travail de critique du monde de l'entreprise, en particulier des multinationales. Comment penser de manière critique quand c'est une multinationale qui paie ? Bien sûr, ce type de questions ne se limite pas aux études féministes mais porte sur des problèmes plus larges, comme celui de la liberté académique et du processus de "libéralisation" de l'enseignement et de la recherche.

Une autre question est celle de l'inter-

disciplinarité. Les *genderstudies* sont des études interdisciplinaires par excellence, ce qui doit mener à une transformation radicale du fonctionnement scientifique actuel. Mais dans les universités flamandes, l'interdisciplinarité est structurellement contrecarrée. L'attitude prévaut selon laquelle les recherches interdisciplinaires seraient des recherches de deuxième ordre. En Flandre, il semblerait que les thèmes à l'intersection de plusieurs disciplines, comme le travail, l'égalité et aussi les *genderstudies*, soient "exportés" dans les recherches orientées vers la décision politique, celles-ci jouissant d'un statut académique moins élevé et étant davantage financées par des fonds extérieurs au financement régulier par l'Etat. En d'autres mots, il est difficile de faire de la recherche fondamentale dans ces domaines. Moi-même, pour pouvoir faire de la recherche fondamentale interdisciplinaire sur l'inégalité entre les sexes, recherche dans laquelle je voulais combiner l'économie hétérodoxe avec d'autres disciplines comme la théorie et la philosophie politiques, j'ai fait un doctorat à Cambridge, et je poursuis mes travaux en théorie politique en postdoc à Amsterdam. À la lumière de cette expérience,

je trouve d'ailleurs particulièrement déplacé que la KULeuven se qualifie volontiers de Cambridge des *platt lands*. Pour ce qui est de la liberté académique, de la pensée radicale et de l'ouverture à l'interdisciplinarité, il n'y a pas de comparaison possible. Aux Pays-Bas aussi, il est bien plus courant de franchir les frontières entre les disciplines.

Ou prenons la question de la compétitivité et de la fameuse semaine de 60 heures. Quel regard féministe pouvons-nous porter là-dessus ? Depuis le début de nos négociations avec le recteur, ce fut le point de rupture : d'un côté, l'université vue comme une entreprise axée sur le rendement, de l'autre, l'université considérée comme un reflet de la société, présente dans cette société et lui rendant des services. Quelles valeurs reflètent les critères qui président aux nominations, et quel type de scientifiques produit-on avec de tels critères ? Si le seul but est d'amasser le plus possible de publications internationales, quelle valeur représente alors le service à la communauté locale ? En suivant le modèle du recteur, on nomme de véritables drogué-e-s du travail qui ne doivent se soucier de personne. Mais dési-

rons-nous vraiment que ces personnes-là réalisent toutes les recherches ? C'est une question cruciale du point de vue de la critique des sciences et de l'épistémologie qui s'inscrit dans le cadre plus large des problèmes sociaux ayant trait aux relations entre les sexes.

Sarah Bracke: Et nous voilà de nouveau au cœur du débat : qu'est l'université réellement dans notre société et que pourrait-elle être ? Quels sont les points de vue féministes sur ces questions ? Mais il existe peu d'endroits où mener ce débat de manière systématique, et surtout, radicalement démocratique.

Ingrid Robeyns: En effet. Et un grand nombre de discussions du groupe de travail du VAP abordent le cadre beaucoup plus large de l'université dans son ensemble : quel type de personnes voulons-nous pour faire de la recherche et enseigner, que voulons-nous transmettre à nos étudiants ? La théorie féministe et la recherche fondamentale en *genderstudies* nous donnent les possibilités, les outils, pour repenser cette université.

Actions de sensibilisation

Un des axes du projet "Mainstreaming de genre dans les universités" était la sensibilisation par l'information et la formation. Pour cela, Sophia a essayé d'impliquer toutes les personnes travaillant dans les institutions universitaires. Tel était du moins l'objectif mais dans la pratique, ce sont principalement les personnels académique et scientifique qui ont été touchés et à un degré moindre le personnel administratif. La raison en est simple: Sophia est un réseau doté de contacts dans les milieux académiques et le temps a manqué pour toucher un autre public. La première action a consisté à diffuser l'appel pour l'égalité femmes/hommes dans les universités par courrier, e-mail, intranets, journaux universitaires, bulletins électroniques et sites webs. L'entreprise n'a pas toujours été couronnée de succès. Certaines universités ont réagi de façon très positive, d'autres universités se sont montrées moins disposées à collaborer. Près de six cents signatures ont été recueillies, émanant du personnel académique et administratif ainsi que de la population étudiante. L'appel a attiré l'attention des médias, en particulier celle de la presse flamande (article dans le Metro: "Uniefs discrimineren vrouwen", dans De Standaard: "Emancipatie op campus is droom" et dans het Nieuwsblad). La deuxième action fut la journée d'étude qui a rassemblé une cinquantaine de personnes appartenant à divers milieux : académique, administratif, syndical et politique.

L'Appel: "Mais où donc sont passées les femmes ? Plaidoyer pour une autre université"

Texte paru dans le bulletin SP33, pp51-53

En Belgique, les femmes représentent actuellement 50% des étudiant-e-s du premier cycle, mais un tiers seulement des doctorant-e-s. Elles constituent au minimum 40% des assistant-e-s, mais elles comptent pour moins de 8% des professeurs ordinaires. Le pourcentage de femmes diminue donc au fur et à mesure que le niveau d'étude s'élève et

que l'on monte dans la hiérarchie du corps académique. A cela s'ajoute la sous-représentation des femmes dans les organes de gestion et de consultation des universités, des instituts de recherche, des académies.

Ce déséquilibre manifeste qui se vérifie dans tous les pays de l'Union Européenne, ne peut s'expliquer par le seul fait que les femmes n'ont massivement investi l'université que depuis quelques décennies. Des données émanant de recherches récentes laissent supposer que des discriminations directes et indirectes pourraient bien se produire en dépit de l'égalité formelle acquise. Une recherche de la KULeuven montre par exemple qu'en

vingt ans, la carrière des femmes universitaires n'a pratiquement pas évolué (1) et une étude du Conseil flamand de la Politique scientifique confirme que les femmes accèdent moins souvent que les hommes aux plus hautes fonctions dans les universités (2). Le même phénomène a été constaté dans les universités francophones où, selon une enquête récente, il faudra, si le système reste inchangé, attendre 211 années pour atteindre l'égalité entre femmes et hommes parmi les professeurs ordinaires (3).

C'est une injustice

Selon plusieurs études, il semble bien que sexisme et népotisme entachent les procédures de recrutement, de sélection et de promotion dans le monde académique. Les critères explicites, dits objectifs, auxquels il est fait recours masquent souvent des mécanismes discriminatoires implicites. En Suède, l'analyse du système du "peer review", considéré comme un système d'évaluation de la qualité scientifique objectif et juste, fait apparaître qu'à côté de la qualité scientifique et des liens du/de la candidat-e avec les membres des commissions, le sexe joue un rôle déterminant dans l'évaluation, les femmes devant être deux fois plus compétentes que les hommes (4). En Flandre, l'examen des procédures de recrutement, de nomination et de promotion dans les universités démontre que les critères de choix adoptés par les diverses commissions sont peu clairs et peu explicites, en particulier pour ce qui concerne l'évaluation des compétences d'enseignement et de gestion (5). La combinaison de tels mécanismes qui tendent à récompenser davantage les prestations "masculines",

empêche des femmes hautement qualifiées de faire reconnaître le talent qu'elles déploient dans de nombreuses fonctions.

C'est aussi une perte pour la science

Des expert-e-s des différents pays de l'Union européenne affirment actuellement que l'apport des femmes est indispensable pour enrichir les lectures scientifiques du monde (6). En outre, la sous-représentation des femmes dans les commissions qui accordent des fonds, des bourses ou des prix à la recherche a pour résultat que les femmes n'ont d'impact ni sur l'agenda scientifique ni sur le développement des études de genre.

Nous disposons maintenant de suffisamment de données qui prouvent que l'évaluation des hommes et des femmes ne s'effectue pas de manière équitable. Il est temps de prendre des mesures pour combattre les discriminations.

Tout d'abord, il est urgent de procéder, dans notre pays, à une analyse approfondie des procédures d'embauche, de nomination et de promotion. Nous devons pouvoir comprendre les causes du décrochage des femmes et prévenir les diverses formes de discrimination à leur rencontre.

Ensuite, il faut que les autorités académiques s'engagent à mener une réelle politique d'égalité des chances dans les

universités. Il s'agit ici d'un choix politique qui doit se traduire par l'affectation des moyens financiers nécessaires à l'intégration de cette problématique dont on peut attendre des effets bénéfiques pour l'ensemble de la communauté universitaire.

Nous nous prononçons pour

- Une législation en matière d'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les universités dans l'esprit de la communication européenne sur le gender mainstreaming qui recommande une approche intégrée de l'égalité.

- Une déclaration des autorités académiques qui fasse de l'égalité des femmes et des hommes dans les universités une priorité de leur politique. Nous renvoyons ici aux recommandations du Groupe de travail Égalité des chances du Conseil interuniversitaire flamand (7).

- La transparence dans les critères de sélection, de qualification, les profils de fonction et les processus d'évaluation. Si nécessaire, il faudra adapter les critères pour qu'ils soient sexuellement neutres. La qualité de l'enseignement et de la recherche doit être la préoccupation centrale.

- Une plus grande souplesse dans la carrière universitaire. Il est indispensable d'y apporter des aménagements pour que les hommes et les femmes puissent vivre sans

que le travail professionnel n'empiète sur leur vie privée. Une diminution de la charge globale de travail tant des hommes que des femmes ne peut qu'être bénéfique aux scientifiques et la science aussi se trouvera enrichie d'une plus grande diversité.

Notes :

1. K. Malfliet, E. Van Roy, I. Stevens, K. Caron, Eerste gelijkheidsrapport, K.U.Leuven, oktober 1999.
2. K. Vercouteren o.l.v. E. Monard, Wetenschappelijk Onderzoek en de Genderproblematiek, Vlaamse Raad voor Wetenschapsbeleid, 2002.
3. D. Meulders & J. de Heneau, La représentation des femmes dans la recherche au sein des institutions universitaires de la Communauté française de Belgique, résumé de la recherche non encore publiée paru dans le bulletin de Sophia, n°29, 2002, pp. 22-24.
4. M. Osborn, T. Rees, M. Bosch et al., Science policies in the European Union. Promoting Excellence through Mainstreaming Gender Equality. A report from the Etan Expert Group on Women and Science, Luxembourg, European Commission, Office for Official Publications of the European Communities, 2000.
5. M. Van Haegendoren, E. Valgaeren, S. Noelanders, Gezocht : Professor (v). Een onderzoek naar vrouwen in academia. LUC en Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap Gelijke Kansen in Vlaanderen, 2000.
6. A. Colosimo, B. Degen & N. Dewandre (eds), Women and science: Making Change Happen, European Commission, Directorate-General for Research, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Commission, 2001.
7. Rapport VLIR.-werkgroep Gelijke Kansen, Bevordering van Gelijke Kansen aan Vlaamse Universiteiten, september 2002.

Programme de la journée d'étude

25/04/2003, Amazone.

- Les femmes dans les universités francophones par Danièle Meulders & Jérôme de Heneau, DULBEA, ULB.
- Het VLIR-rapport: vrouwen aan Vlaamse universiteiten door Mieke Van Haegendoren, SEIN/LUC.
- Effets des procédures de recrutement centralisé: le cas de la France par Laurence Broze, Université de Lille 3.
- Femmes et sciences. Que fait l'Union européenne? par Nicole Dewandre, DG Recherche à la Commission européenne.
- Gender politics à l'université en Suisse par Christine Michel, Université de Berne.
- De diagnose is gesteld, de remedies zijn gekend : hoe genezen we de zieke? par Machteld De Metsenaere, VUB.
- Gender mainstreaming aan de universiteiten: theorie en praktijk door Elsy van Roy, K.U.Leuven.
- Transparantie en excellentie in de wetenschap door Margo Brouns, Rijksuniversiteit Groningen.

**Pour obtenir les actes de la journée d'étude,
veuillez remplir le formulaire de commande ci-joint.**

Compte-rendu de la Journée d'étude: "A quand l'égalité F/H ? Plaidoyer pour une autre université"

Texte de Sarah Bracke paru dans le bulletin SP34 pp23-24

DE LA SOUS-REPRÉSENTATION...

Bien qu'elle soit suffisamment documentée par des rapports, des publications scientifiques, des avis, l'inégalité entre hommes et femmes à l'université reste inquiétante et persistante et cette constatation est encore sortie renforcée par le discours des intervenant-es lors de la journée d'étude. La recherche de Danièle Meulders et Jérôme de Henau a apporté un élément marquant en plus des chiffres déjà connus : en partant de la situation existante et au rythme actuel du changement, il faudra encore 183 ans avant qu'une égalité femmes-hommes soit atteinte chez les professeurs d'université. Comme Machteld de Metsenaere l'a donc dit, le diagnostique est posé et les remèdes sont connus. Il est maintenant grand temps que les différents responsables travaillent effectivement au changement.

Lors de la journée d'étude, une légitimité au refus de cette sous-représentation s'est révélée dans différents domaines. D'abord et surtout pour des raisons d'équité, la sous-représentation conduit à un énorme déficit démocratique au sein de l'université, pas seulement en ce qui concerne la participation des femmes mais aussi celle des minorités ethniques.

Ensuite cette inégalité constante est incompréhensible en terme de capital humain. Les universités devraient être occupées à préparer le changement de génération à venir. Au lieu de cela, comme le montrait clairement Mieke van Haegendoren, il ressort de l'index-technologie de ces dernières années que la Belgique est très en retard en ce qui con-

cerne l'économie de la connaissance. Aussi, à partir de cette nécessité d'avoir des personnes qualifiées, l'université et la société ne peuvent se permettre ce déficit démocratique.

...AU MAINSTREAMING DU GENRE

Sous la pression des changements économiques, politiques et sociaux, les universités aujourd'hui sont sujettes à d'importantes transformations aussi bien du contenu que de la structure. Margo Brouns a montré que les femmes peuvent jouer un rôle " d'agents de changement " dans ce processus de transformation, qui va finalement vers une modernisation des pratiques de la science et des notions de qualité et d'excellence. C'est ici qu'est indispensable une politique de mainstreaming du genre, avec les dimensions d'égalité des chances, de développement des études féministes et la transformation des disciplines existantes à la lumière du genre ou des études féministes. Une politique de mainstreaming du genre qui est basée sur les notions de qualité et de diversité, telle qu'Elsy van Roy le recommande.

Les universités doivent en d'autres termes faire un vrai travail de politique d'égalité des chances, ce qui demande un engagement clair de la part des différents pouvoirs – tant académique que politique. Et comme l'ont montré beaucoup d'intervenant-es : un engagement dans lequel des moyens structurels et financiers sont réellement débloqués. La pratique montre en tout cas suffisamment que sans ces moyens, une politique d'égalité des chances n'a justement aucune chance. Comme cela a été démontré par Elsy van Roy, dans le cas de la seule université qui a vraiment voulu mettre en place une politique d'égalité des chances, la KULeuven, la construction d'une telle politique s'est appuyée sur le fait qu'elle était soutenue par les autorités universitaires et par des moyens d'action suffisants.

Les différentes conditions et dimensions

d'une pareille politique d'égalité des chances ont été examinées. En premier lieu, comme l'a dit Mieke van Haegendoren, une politique d'égalité des chances doit s'ancrer dans une bonne gestion du personnel. Les critères de sélection et les procédures de nomination par exemple doivent être revus sérieusement. La recherche en cette matière démontre que les procédures sont sensibles au genre, mais que cela varie dans la manière, entre autres en fonction de la discipline. Laurence Broze a illustré ces variations : par exemple les situations particulières rencontrées en Biologie, dans le contexte français. Actuellement il existe de nombreuses formes d'évaluation et de sélection, en fonction de critères flous et contradictoires. Et le résultat s'annonce souvent négatif pour les chances des femmes, comme l'a affirmé Margo Brouns, parce que les procédures ne mènent souvent pas à la nomination du candidat qui convient le mieux. La fameuse étude 'Wennerås et Wold' fait apparaître que le népotisme et le 'réseau de vieilles connaissances' joue toujours un rôle au sein de l'université. Bien que de tels projets de recherche arrivent à des résultats différents en ce qui concerne l'influence de ce népotisme, reste le fait que la démocratisation de l'université en général, et pour les femmes en particulier, est favorisée par une transparence des procédures.

Une autre dimension du problème réside dans le fait que trop peu de femmes sollicitent les places disponibles. Dans ce domaine, le plan et l'accompagnement de carrière sont indispensables (recommandation du rapport VLIR). D'une part cet accompagnement soutient les femmes en début de carrière académique. Les dispositions présentées sont entre autres : la possibilité de petites bourses à la fin des études ou du doctorat avant la rédaction du projet de recherche du doctorat ou du post-doctorat, un atelier pour les étudiants doctorants en quête de trajectoires ayant des chances d'aboutir à un financement de leur recherche, etc.

D'autre part, cet accompagnement tient compte aussi des modèles et besoins spécifiques des carrières des femmes. Les universités doivent prendre part au débat de société sur la conciliation travail-vie privée, et doivent pousser plus loin les dispositions qui rendent possibles cette conciliation, entre autre par la construction d'infrastructures collectives (recommandation du rapport VLIR). Mais plusieurs intervenant-es ont insisté sur le fait qu'un plus grand nombre de places en crèche ou d'accueil d'enfants pendant l'été ne résoudra pas l'inégalité à l'université. La question de la conciliation entre travail et vie privée doit surtout aussi être mise en corrélation avec les hommes, ce qui, comme l'a montré une intervention dans le public, remet en question de la norme des 60 heures de travail par semaine, ou ce que Machteld de Metsenaere nomme 'l'inhumanité' de la carrière académique.

En ce qui concerne la dimension de prise de décision au sein de l'université, et notamment de la représentation dans les différents conseils, il n'y a aucun raison pour que les instruments de démocratisation de la sphère politique ne soient pas adoptés : le quota de 1/3-2/3 pour l'ensemble des commissions et conseils (recommandation du rapport VLIR). Un centre pour l'égalité des chances est un acteur crucial dans la construction et le suivi des ces différentes dimensions d'une politique d'égalité des chances (recommandation du rapport VLIR), et en particulier dans la sensibilisation à la problématique, entre autres par une observation systématique de la gestion du personnel. Grâce par exemple aux données tenant compte du nombre de femmes dans chaque phase des procédures de nomination, devient visible ce qui reste implicite la plupart du temps. Machteld de Metsenaere a ainsi proposé qu'une sorte de 'gender audit' soit organisé dans les différentes universités en Belgique, sur base du Glazen Gids (un instrument développé en 2001 aux Pays-Bas par le Landelijk Steunpunt Emancipatie du

HBO, responsable : Noëlle Leufkens), mais adapté à la spécificité de la structure et des activités de l'université.

LA NEUTRALITÉ SCIENTIFIQUE DÉMASQUÉE

A côté d'une politique d'égalité des chances, l'université a aussi besoin d'un approfondissement des études féministes et des études de genre. Bien que celles-ci se distinguent les unes des autres, elles restent liées par leurs origines au mouvement des femmes et par leur préoccupation centrale, à savoir la manière d'en finir avec l'inégalité des sexes, comme Christine Michel l'a expliqué. Le *mainstreaming* du genre au sein du monde académique doit aussi s'appliquer à la démarche scientifique. Suffisamment de recherches critiques l'ont démontré, et cela s'est confirmé grâce aux recherches présentées lors de la journée d'étude : la science n'est pas neutre. Les études féministes, les études de genre et la théorie féministe jouent un rôle crucial dans les moyens à mettre en oeuvre pour rompre cette prétendue neutralité scientifique.

Les instruments critiques venant des études féministes et des études de genre doivent ensuite être employés dans les disciplines existantes, pour qu'ils puissent provoquer la nécessaire transformation des pratiques scientifiques. Cela va ici de pair avec une (re-)définition de ce que nous entendons par (bonne) science et qualité. Nicole Dewandre a montré que la Commission européenne joue un rôle de pionnière dans ce domaine : la prise en considération de la dimension de genre dans les demandes pour la recherche compte depuis peu comme un des critères de qualité nécessaire à l'attribution de budgets (dans le 6ème programme-cadre). Différents acteurs des études féministes et de l'égalité des chances à la journée d'étude avaient en effet ces derniers mois reçu des questions de chercheurs au sein de leur université sur ce que recouvre précisément la dimension de genre dans les directives de la CE pour les demandes de

budget... D'autres instances qui financent des recherches, comme les conseils scientifiques fédéraux ou les universités elles-mêmes, pourraient suivre cet exemple des directives CE pour une recherche de qualité.

Il est crucial, comme Elsy van Roy l'a souligné, qu'une politique de *mainstreaming* du genre soit répandue via les acteurs réguliers pour changer effectivement le 'mainstream'. Mais dans le même temps, cette politique s'appuie sur des acteurs spécifiques, comme les centres pour l'égalité des chances et les centres pour les études féministes et les études de genre, pour développer des instruments critiques. A l'intérieur de cette large vision, il y a aussi une place pour une politique de préférence, comme Margo Brouns l'a indiqué. On pense à d'intéressantes et intelligentes dispositions à développer, comme par exemple le programme néerlandais *Aspasia* à propos duquel elle a dit quelques mots : par la libération d'argent supplémentaire, plus de 60 chargées de cours ont pu être nommées professeure principale, et ont reçu aussi un-e étudiant-e doctorant-e à suivre pour 4 ans. Le débat est nécessaire sur les modalités des discriminations positives. Il est trompeur d'éviter ce débat en invoquant les arguments bien connus qui se disent contre les «femmes-alibis», Nicole Dewandre a d'ailleurs commenté la violence symbolique qui apparaît sous une telle représentation des choses et cela révèle une méconnaissance du fonctionnement actuel des universités. Là-dessus nous devons être clairs : la situation actuelle à l'université est une situation de 'discrimination', qui est très rarement reconnue comme telle, mais au contraire vue comme 'neutre'. Dans cette optique, on pourrait dire en d'autres termes que ce n'est pas tellement que la qualité doit rester prioritaire, mais plutôt que le temps est venu que la qualité devienne –enfin– une priorité.

Les sessions d'information et de formation

Extraits de l'introduction à la table ronde par Nadine Plateau publié dans le bulletin SP36 pp50-52.

Sophia a fonctionné de manière très pragmatique en tentant d'abord d'identifier dans les universités les actrices et acteurs qui pouvaient porter le projet de gender mainstreaming. De février à mai, des entretiens ont eu lieu avec les personnes responsables de chaires féministes, de centres d'études féministes ou de centres d'égalité de quatre universités flamandes et cinq francophones. Dans certains cas, Sophia a rencontré des représentant-e-s des syndicats ou des autorités académiques, et une fois ses représentantes ont été reçues par un recteur. L'objectif était de définir avec ces personnes quel type d'action entreprendre pour répondre de la manière la plus adéquate aux besoins spécifiques de chaque université. Chaque institution ayant sa culture propre, il s'agissait de repérer les facteurs structurels et conjoncturels favorables à la mise en œuvre d'un processus de gender mainstreaming. Pas question donc d'imposer une quelconque structure de fonctionnement ; c'était à chaque université de

trouver et d'élaborer la formule la mieux adaptée à sa réalité quotidienne.

De juin à novembre, un certain nombre de sessions ont été organisées pour deux publics cibles : d'une part, les autorités académiques comme les recteurs et les membres des conseils d'administration auxquels Sophia a proposé une séance d'information avec des expertes internationales en matière de gender mainstreaming. Et là ce fut l'échec, la séance prévue pour le VLIR (conseil interuniversitaire flamand) dû être annulée faute d'inscriptions suffisantes et le CREF (Conseil des recteurs francophones) déclina l'invitation de Sophia arguant de la surcharge de travail causée par le processus Bologne. La question de l'égalité n'est certainement pas une priorité à l'agenda. Il est clair que les autorités ne sont pas mûres et que d'autre part la pression de la communauté universitaire sur les autorités n'est pas encore assez forte.

Le deuxième public visé était les centres ou groupes pour l'égalité des chances qui souhaitaient être informés sur le gender mainstreaming.

Du côté francophone, Sophia s'est principalement concentrée sur l'information dans les conseils de facultés (ULB, UMH)

ce qui a permis de toucher un public non convaincu. Quant à la formation, une demi-journée a été organisée le 13 novembre.

Du côté néerlandophone, une session d'information a été organisée au LUC avec la collaboration d'Elsy Van Roy du Centre pour l'égalité des chances de la KULeuven. Elsy y a présenté la politique de la KULeuven aux membres de la commission égalité des chances, de l'administrateur délégué et des deux doyens. D'autre part, une session de formation a été conçue pour les doyens de la KULeuven.

Ce sont là des résultats modestes lorsqu'on pense à l'énormité de la tâche qui reste à réaliser. Malheureusement il n'a pas été possible de mettre sur pied dans les délais du projet la formation que demandait l'université d'Anvers (UA) pour les membres de la nouvelle structure en charge de la politique d'égalité des chances. Ni d'entreprendre une action à l'université de Gand (Ugent) avec le groupe pour l'égalité des chances. Ni de proposer une session d'information comme le souhaitait la VUB. Le projet a visiblement provoqué une sorte de "contagion" dont Sophia n'a pu tirer parti, le projet étant arrivé à son terme.

Action de coordination

Le mercredi 29 octobre s'est tenue, dans les locaux du SPF emploi, une table ronde fédérale sur le thème : " La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les universités belges ". Les interventions portaient sur les initiatives et les réalisations en matière d'égalité femmes/hommes dans diverses universités.

Sophia avait invité les syndicats et les services du personnel à la table ronde de manière à ce que la question de l'égalité ne soit pas seulement portée par un petit nombre de personnes déjà affectées d'une surcharge de travail (en l'occurrence, les chercheuses en études de genre) mais par différentes structures au sein des institutions universitaires et en particulier par les structures impliquant la gestion des ressources humaines. L'objectif de cette table ronde était tout d'abord de susciter des échanges autour d'expériences concrètes telles que la création d'un centre pour l'égalité, la nomination de coordinateurs à l'égalité etc. mais aussi de réfléchir aux obstacles, aux résistances et aux échecs rencontrés. Ensuite, la rencontre devait fournir l'occasion de constituer un réseau fédéral pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans les universités.

Compte-rendu des interventions de la table ronde

Texte de Gaëlle Fonteyne et Annelies Decat, publiés dans le SP36 pp52-57.

Mieke Van Haegendoren
LUC

Quand nous parlons d'égalité des chances, deux choses sont importantes : comment vendre l'égalité des chances ? Quelles stratégies adopter ?

1 Vendre l'égalité des chances

La première raison: assurer la compétence. Prenons l'exemple d'une faculté où 80% des étudiant-e-s appartiennent au sexe féminin et 80% des professeurs sont des hommes. Nous pouvons en déduire que les 20% de professeurs doivent être excellentes sur le plan professionnel puisqu'elles ont été recrutées parmi les 80% d'étudiantes. Par contre, les 80% de professeurs seront vraisemblablement médiocres étant donné qu'ils proviennent des

20% d'étudiants. Conclusion: il faut vendre la politique d'égalité des chances en tant que gestion des compétences.

Ensuite, remédier au vieillissement. La politique du personnel est très importante pour traiter cette question. Nous pouvons nous inspirer d'IBM et de l'entreprise pharmaceutique Janssen. Ils savent que les femmes accèdent à l'entreprise mais n'y occupent pas de postes hiérarchiques. Par conséquent, IBM et Janssen mènent une double action : changer la mentalité de la direction et sensibiliser les femmes .

2 Stratégies

- Une politique du personnel
Les universités n'ont pas de politique de personnel digne de ce nom. Il y a bien une politique plus ou moins élaborée du personnel administratif et technique mais rien d'équivalent pour le personnel académique. C'est un problème très urgent, particulièrement au niveau des facultés. Les facultés devraient formuler explicitement leur mission (recherche, enseignement, services à la communauté) tout comme dans le privé. Mais on n'en est pas

encore là. Le recrutement du personnel académique titularisé (ZAP) en fournit l'illustration. La qualité de gestionnaire et la capacité de travailler en équipe sont des compétences essentielles pour un membre du ZAP. Que faire du scientifique le plus renommé quand il ne dispose pas de ces compétences? Nous avons besoin de personnes capables dans la recherche et l'enseignement. Que faire ? Formuler des profils clairs. Mon expérience au LUC m'a appris qu'à l'heure actuelle les profils sont extrêmement mal établis. Il existe bien une commission censée juger des qualités scientifiques des candidat-e-s mais elle n'évalue jamais les qualités pédagogiques ni managériales. Il serait préférable de confier cette tâche d'évaluation des compétences de gestion à un bureau externe. La Communauté Flamande a fait appel à un bureau externe pour les procédures de promotion et les femmes s'en sont bien mieux sorties que les hommes. Ce type d'évaluation jouerait donc en faveur des femmes.

- Un travail d'équipe
La plupart des femmes travaillent en scien-

ces humaines, là où les possibilités de promotion semblent les plus mauvaises.

Un exemple: dans les sciences humaines, les articles sont presque toujours rédigés par une seule personne alors que dans les sciences exactes, ils le sont, dans la majorité des cas, par plus d'une personne. Il est donc nécessaire de travailler davantage en équipe en sciences humaines.

- Les doctorats

Nous devons d'urgence nous débarrasser de notre méthode obsolète d'évaluation des doctorats. En sciences exactes, un doctorat dure au maximum quatre ans et le travail final ne compte parfois qu'une trentaine de pages. Dans ce domaine, les sciences humaines ont beaucoup à apprendre des sciences exactes. Un doctorat doit servir à prouver l'abilité à mener des recherches, ce que prouve tout aussi bien une série de bons articles.

- Attirer des étudiantes dans les sciences exactes

C'est très important, cela relève d'un problème général d'économie de la connaissance. Comment faire ? Le LUC a un projet dans ce domaine.

- Tutorat

IBM et Jansen Pharmaceutique ont instauré ce système pour les femmes. Le tutorat pourrait être également efficace avec les jeunes assistantes.

Sonia Loeman
UA

1 Historique

La politique de l'égalité des chances est, à l'Université Antwerpen (UA), encore très jeune. Née en 2001, elle arrive aujourd'hui, après une courte phase de premier développement, à sa première tâche concrète: la mise en place d'une structure de gestion pour le développement et la promotion de l'égalité des chances à l'Université.

Le précédent recteur de la RUCA, Prof.

Alain Verschoren, prit en 2001, alors qu'il était doyen de la Faculté des Sciences de la RUCA, l'initiative de constituer un groupe de travail "politique de l'égalité des chances". Le point de départ était la sous-représentation manifeste des femmes dans le personnel académique, et dans un contexte plus général, le débat de société autour de l'égalité des chances pour hommes et femmes au travail.

Au départ le groupe était conçu comme un forum de concertation et de consultation large et pluridisciplinaire, qui s'était fixé pour but de dépister les inégalités entre hommes et femmes à l'université et les causes de ces inégalités, de proposer des solutions et de recommander des actions positives, sous la forme de recommandations aux dirigeants de l'université; un forum large avec les participants des trois universités anversoises, des différentes catégories de personnel, d'étudiants et de partenaires extérieurs, comme par exemple le Steunpunt Gelijke Kansenbeleid et le Conseiller du recteur à l'égalité des chances de la KULeuven; un Forum multidisciplinaire également, avec des représentants des différents secteurs scientifiques et administratifs.

Le groupe de travail s'est d'abord concentré sur la problématique de l'inégalité des chances pour les femmes dans la carrière académique, mais il porta bientôt son attention sur la situation des membres allochtones du personnel et des étudiants, et d'autres groupes minoritaires, à la suite du VLIR et de la politique de l'égalité des chances de la Région flamande. Le groupe de travail s'est réuni quatre fois par an pour faire l'inventaire des points problématiques et proposer des améliorations. Une liste des priorités fut établie, avec des recommandations tant structurelles que spécifiques, pour développer une politique de l'égalité des chances à l'UA.

Voici quelques initiatives importantes, réalisées en 2001-2003 sous l'impulsion de ce groupe :

- le développement d'une structure d'ac-

cueil plus efficace pour les enfants pendant la période des vacances (sur base d'une enquête auprès du personnel et d'une estimation des besoins)

- la désignation, en décembre 2002, d'un conseiller du recteur pour l'égalité des chances

- la création d'un Institut de la politique de l'égalité des chances à l'initiative du recteur Josse Van Steenberghe (avec pour but, en attendant la création du Steunpunt Gelijke Kansen, de créer une structure qui pourrait diversifier les projets d'investigation, par exemple concernant la situation des allochtones)

- l'attribution, pour mérites généraux, d'un doctorat honoris causa à l'organisation de femmes RAWA

- en prévision de la fusion imminente des trois universités anversoises, l'élaboration d'une structure pour l'égalité des chances à la nouvelle UA. Ce projet a été accepté au début de 2003 par le Conseil de l'UA.

Un moment important dans le développement d'une politique intégrée pour l'égalité des chances a été ensuite le 5 juillet 2002, lorsque l'UA, dans la déclaration de sa politique, a exprimé de manière claire son intention de s'attaquer à la question de l'égalité des chances pour les femmes et les allochtones.

"On attend de tous les membres du personnel qu'ils se traitent mutuellement sur pied d'égalité et que leurs relations soient conçues dans le respect et la confiance. La politique en matière de personnel vise à établir des relations durables entre autres par des préoccupations sociales importantes, en particulier au sujet des obligations familiales des membres du personnel et de l'égalité des chances des femmes et des allochtones".

2 Institutionnalisation

Aujourd'hui, voici où nous en sommes: l'ancien Groupe de travail pour l'égalité des chances est doté d'une nouvelle forme institutionnelle, d'un nouveau contenu, d'une nouvelle place et d'un nouveau

rôle au sein de l'UA nouvellement unifiée.

Dans les lignes qui suivent, nous expliquerons à quoi concrètement ressemble cette structure, et de quelle manière elle favorisera la politique d'égalité des chances.

Une première remarque importante est que la notion "chances égales" sera envisagée au sens le plus large:

"Dans notre institution, chaque individu devra recevoir les mêmes chances de s'épanouir le mieux possible dans l'étude, le travail et le temps libre, sans discrimination de nature socio-économique, de sexe, religion, ethnique, âge ou disposition sexuelle, et ceci aussi bien dans l'enseignement, la recherche et le travail".

La politique d'égalité des chances sera pour cette raison autant que possible fondée sur le respect des différences.

Ceci a finalement conduit à une structure qui comprend une Commission 'Politique d'égalité des chances', qui reçoit un input de deux groupes de travail: le Groupe de travail 'Femmes et Université' et le Groupe de travail 'Diversité'. La Commission 'Politique d'égalité des chances', constituée paritairement, est un organe de coordination et de concertation, qui se réunit tous les trois mois et a pour mission de canaliser et de dynamiser la politique de l'égalité des chances. Dans ce groupe siègent: le recteur-président; le conseiller du recteur à l'égalité des chances; un cadre (stafmedewerker) 'égalité des chances'; un collaborateur émanant du service du personnel; des représentants du personnel académique, administratif et technique et des étudiants; des délégués des groupes de travail Femmes et Université et Diversité; un délégué du Steunpunt voor Gelijke Kansen beleid.

Une direction journalière, au sein de ce groupe de travail, va mettre à exécution concrètement la politique d'égalité des chances. Cette direction comprend: le conseiller du recteur pour l'égalité des chances; le collaborateur égalité des chances; un collaborateur administratif; un

délégué du Steunpunt voor Gelijke Kansen beleid.

Un conseiller du recteur est désigné dans le personnel académique, (déchargé à 20% de ses autres tâches). Il est responsable: de la rédaction d'un plan d'action pour l'égalité des chances qui sera remis pour approbation au conseil d'administration et fera l'objet d'un rapport annuel; du développement et de l'exécution de la politique d'égalité des chances; de la coordination des différents organes de gestion qui soutiennent la politique de l'égalité des chances; de la communication avec le recteur et les autorités académiques.

Un cadre temps plein, de formation universitaire, est nommé pour assister le conseiller du recteur. Ce(cette) collaborateur(trice) est chargé(e): d'informer sur la politique de l'égalité des chances; de réunir les chiffres; de définir les points problématiques; de faire et de développer des suggestions; de contacter les organisations extérieures, d'encourager les initiatives.

On a donc actuellement opté pour une politique d'égalité des chances qui se fonde sur deux piliers: le Groupe de travail 'Femmes et Université' d'une part, et le Groupe de travail 'Diversité' d'autre part. Ces deux groupes fonctionnent indépendamment. Ils accomplissent un rôle de soutien et préparent la politique. Ceci n'exclut pas qu'à l'avenir de nouvelles initiatives puissent être prises au bénéfice d'autres groupes sociaux minoritaires, initiatives qui pourront être intégrées dans les structures.

Le Groupe de travail 'Femmes et Université' succède au Groupe 'politique d'égalité des chances' et se compose de facto des mêmes membres, mais augmentés d'un cadre et de deux 'antennes' par Faculté et département administratif. Ce groupe de travail se concentrera sur la problématique de genre au sein de l'université.

A ce groupe de travail sont donc adjointes des antennes. Ce sont des personnes, 2 par Faculté (membres du personnel aca-

démique) et par département administratif (membres du personnel administratif et technique), chaque fois un homme et une femme, qui vont au quotidien suivre dans leur unité de travail, la situation vue sous l'angle de l'"égalité des chances", et qui de manière régulière vont informer le groupe de travail sur les faits significatifs, autant positifs que négatifs. Ce sont les contacts locaux pour toute question relevant de l'égalité des chances, autant pour le personnel académique que le personnel administratif et technique et les étudiants, et ils s'impliquent dans la sensibilisation et la prise de conscience de tous les membres de leur unité en matière d'égalité des chances H/F. Ils sont désignés après que le conseiller du recteur a interrogé les présidents des conseils facultaires, les doyens et/ou le recteur-président.

Le Groupe de travail 'Diversité' est nouveau et reçoit une mission analogue dans le domaine de l'égalité des chances pour les allochtones, notamment de débattre des propositions en relation avec l'information, l'assimilation et l'accueil de minorités ethniques à l'UA. Des initiatives existantes, jusqu'à présent assez dispersées, reçoivent ainsi un meilleur soutien. Ce groupe comprendra: un cadre 'égalité des chances'; un collaborateur émanant du service du personnel; un collaborateur émanant du services des études; des personnes engagées venant de diverses parties de l'Université; des délégués du ACMS et du OASES.

3 Éléments concrets

Les points suivants seront certainement à l'agenda du groupe 'égalité des chances': suivre et encourager les initiatives déjà existantes, par ex. dans le domaine de la garde d'enfants; informer la gestion des ressources humaines (statuts); encourager une gestion du temps 'pro-familiale'; organiser à l'intention de management une formation sur mesure en genre et diversité; organiser le mentoring des femmes et des allochtones; sensibiliser les femmes aux élections; formation d'un

réseau de collaboratrices au sein de l'université.

(Texte original de Sonia Loeman traduit par Hélène Verougstraete)

Hilde Heynen

KULeuven

Elle est membre du groupe de travail VAP "femmes et université" depuis sa création.

1 Historique

Le conseil interfacultaire homme-femme-université qui était très actif dans les années 90 et a mis le problème des inégalités homme-femme à l'agenda, est issu d'un groupe de réflexion, créé à la demande du recteur Dillemans. A l'heure actuelle, il n'est plus aussi actif.

Le groupe de travail VAPL n'est pas véritablement un syndicat, c'est une association du personnel qui défend les intérêts de ses membres.

Le Centre pour la politique d'égalité des chances. La mise en place de ce centre a été un des premiers objectifs du groupe de travail, parallèlement à la mise sur pied d'un centre pour les études de genre et la création d'un cours en "étude de genre". Les deux objectifs furent réalisés, bien que nous pouvions nous demander si il ne s'agit pas de victoires à la Pyrrhus. Le cours n'a été créé que tardivement, mais il est assuré actuellement par un-e membre du ZAP dont 20% de la charge lui sont attribués. Par contre, la création d'un centre de recherche en étude de genre semble poser plus de problèmes. Un point de discordance : ce centre devrait être interfacultaire ce qui engendre beaucoup de résistance de la part des facultés elles-mêmes.

La Conseillère rectorale : nous en sommes à la troisième (depuis 1999).

2 Fonction

Le problème qui se pose actuellement à notre groupe de travail est que tous les objectifs sont atteints. Quelle peut bien être encore la fonction de ce groupe? Nous tentons aujourd'hui de faire office de groupe de contact et de constituer un

organe critique par rapport à la politique d'égalité des chances du Centre qui se trouve dans une position délicate. D'une part, il se doit d'être critique mais d'autre part, il lui faut faire accepter sa mission et ne peut de ce fait être trop critique. C'est donc là que le groupe de travail peut encore jouer un rôle. Voici les quelques points sur lesquels notre groupe de travail s'interroge.

La désignation du conseiller ou de la conseillère auprès du recteur : actuellement c'est le recteur qui s'en charge. Il ne s'agit donc pas de quelqu'un qui connaît bien la problématique mais de quelqu'un qui connaît bien le recteur. La conseillère se voit chargée en plus d'un emploi plein-temps d'une tâche supplémentaire. Dans ce contexte, il n'est pas évident de travailler sur un thème que l'on ne possède pas. Nous interrogeons donc sur l'efficacité de cette fonction.

Le Gender mainstreaming: nous posons des questions sur le Gender mainstreaming, non pas en tant que stratégie mais comme option unique. Nous pensons que le gender mainstreaming est souvent perçu comme faisant partie d'un processus de bureaucratisation croissante: il y a déjà assez de travail administratif pour que s'y ajoute la rédaction de rapports sur l'égalité des chances et le mainstreaming.

Tutorat: il est nécessaire. Le groupe de travail peut être un intermédiaire en ce domaine.

Les statistiques: nous n'en avons pas encore assez. Le plafond de verre remonte légèrement, les femmes arrivent mais gravissent encore difficilement les échelons hiérarchiques. Les quotas semblent être l'unique piste. Nous voudrions mettre en place des objectifs chiffrés, des quotas pour l'ensemble de l'université et les laisser se réaliser entre autres par le biais de la concurrence.

Accountability et transparence : cela reste un problème. Ceci ne s'applique pas à la politique d'égalité des chances mais bien à la promotion. Par exemple: si la norme est la semaine de 60 heures de travail et

une expérience à l'étranger, les hommes seront toujours avantagés parce qu'ils bénéficient de plus de soutien à la maison. Une politique interne ne pourra changer cette situation ! Certainement pas tant qu'il y a si peu de femmes. La question qui émerge est alors : quelle université voulons-nous? Une question fort difficile.

Françoise Prévot

ULB Commission HoFe

1 Historique

En février 1989, quelques femmes impliquées dans les études femmes/ études genre, menées par E. Gubin créent le GIEF ou " groupe interdisciplinaire d'études sur les femmes ". La mise sur pied de cette unité de recherche suscite de nombreux débats sur son opportunité ainsi que sur sa composition, il ne compte alors qu'un seul homme. Le GIEF s'inscrit pourtant dans une forme de " tradition " à l'ULB, initiée par quelques pionnières, dont la juriste E. Vogel-Polsky. À ce jour, ce groupe de recherche reste actif et continue de mener de nombreux projets en cours. Depuis 1993, le GIEF publie " Sextant ", une revue pluridisciplinaire et de langue française qui se veut un modeste équivalent francophone des " Women's studies " publiés dans le monde anglo-saxon. Quant à E. Vogel-Polsky, on peut la qualifier de pionnière puisque c'est elle qui a initié les premières études de genre à l'Université Libre de Bruxelles, et ce dans un domaine, le droit et dans une faculté peu réceptive à ces questions. Elle a réussi à imposer les premières recherches sur le genre. Par la suite, elle s'est fait connaître comme experte auprès de la Commission européenne et du Conseil de l'Europe. En outre, elle a dirigé, durant 4 ans, de 1988 à 1992, le point d'Appui " Women's studies ". Il faut noter que l'ULB est un des 2 points d'Appuis " Women's studies " existants en Belgique, avec l'Université d'Anvers.

Enfin, à cette même période, les activités de la Chaire Suzanne Tassier reprennent et aujourd'hui, elle propose: deux prix,

mémoire et/ou thèse, pour le travail d'une femme en histoire moderne et contemporaine; l'organisation d'un cours sur "les femmes et le travail" et plus largement, sur "la condition féminine en Europe".

- Une autre figure importante : Dominique Weiss.

Dès 1998, Dominique Weiss, maître de recherche FNRS et géologue est invitée par E. Cresson, alors commissaire européenne, pour faire part de son expérience personnelle à la Commission européenne dans le cadre d'une étude "femmes et sciences". Elle étaye son discours par une analyse statistique des données de l'ULB et du FNRS. Cette première participation à une étude de ce type mènera ultérieurement à la recherche du groupe ETAN.

Dans le même temps, une première tentative afin de créer un groupe de travail pour appliquer les directives européennes en matière d'égalité F/H dans les structures de l'ULB échoue. L'approche adoptée est uniquement juridique et ne rencontre pas beaucoup d'intérêt.

- Rapports et publications

En 1999, un groupe de travail est chargé d'élaborer le rapport ETAN ; Dominique Weiss est, entre autres, membres de ce groupe. Les conclusions et les réflexions de ce rapport sont rendues publiques lors de diverses conférences. Cette visibilité permettra d'induire une réflexion au sein de l'ULB et, par la suite, en 2002, un groupe facultaire est mis sur pied.

Le sujet commence à faire l'objet de plus en plus de publications, par exemple, le livre de G. Kurgan " La féminisation du personnel académique des universités en Belgique : processus progressif ou stagnation ? ", 2000

- La réflexion

En 2001, la Ministre Fr. Dupuis crée un groupe informel dans le cadre de " femmes et sciences " afin d'initier une réflexion sur l'égalité entre les femmes et

les hommes au sein des universités de la communauté française. D. Meulders, M.-C. Lenain et Fr. Prévot, toutes membres de l'ULB participent aux réunions de ce groupe de travail. Suite à ces rencontres, Fr. Prévot relaye, auprès des autorités de l'ULB, la demande du groupe afin de nourrir la réflexion. Dans ce sens, elle propose de créer un groupe " femmes à l'ULB ". Elle reçoit l'accord nécessaire, moyennant trois conditions :

- 1) il s'agit d'un groupe informel,
 - 2) présidé par Madame Thys-Clément
 - 3) et qui doit s'en maintenir à une démarche uniquement scientifique : statistiques et préparation d'enquêtes
- Les travaux sont suspendus jusqu'en 2003, aucune action n'a été entreprise.

- Un début d'institutionnalisation

En 2002, le GIEF s'agrandit et voit la création d'un " Centre interdisciplinaire pour l'étude sur les femmes ". Cette institutionnalisation des études " genre " permet d'élargir l'équipe et d'acquérir une structure visible et souple. Dorénavant, les collaborations entre facultés, écoles et instituts sont facilitées.

Au même moment, au sein de la faculté des Sciences, un groupe de réflexion sur la politique de genre est créé. Composé de quatre hommes et de quatre femmes, l'initiative fait suite au projet Newtonia sur recommandation du doyen P. Maraige.

Le projet Newtonia s'attache à étudier le problème spécifique du recrutement dans les études scientifiques et les façons d'améliorer ce recrutement.

De façon générale, la faculté des Sciences est une des facultés les plus progressiste en ce domaine à l'ULB. Elle doit son avancée à la sensibilisation effectuée par Dominique Weiss, à l'impact du rapport ETAN et à une longue culture " égalitaire " (voir avis des facultés sur l'entrée des femmes à l'ULB en 1878).

2. La commission HoFe

Début 2003, le groupe " femmes et ULB " est ranimé, à la demande, entre autres,

des représentants et représentantes des travailleurs et travailleuses CGSP au Conseil d'entreprise. Cette fois-ci, afin d'avoir plus de crédibilité et surtout plus de possibilités d'application sur le terrain, le groupe demande et obtient son entérinement par le CA sous le nom de " HoFe ", le 24 mars 2003.

La commission HoFe est présidée par Madame Véronique Cabiaux, vice-rectrice à la recherche et à la coopération. Elle compte seize membres, 11 femmes et 5 hommes, essentiellement issus du monde universitaire (des représentantes et représentants du personnel académique, scientifique et administratif) et choisis pour leur sensibilité à la question du genre. En plus, l'ULB a pris soin d'y joindre un expert et une experte : Jean Jacquain, juriste à la FGTB et Monique Chalude, consultante en Ressources Humaines et Égalité Professionnelle.

Enfin, cette toute nouvelle commission a pu profiter de l'impact de la publication de l'ouvrage de J. de Henau et D. Meulders : " ALMA MATER, HOMO SAPIENS ? Quel genre pour la recherche universitaire ? ". Cette étude sur la représentation des femmes dans les universités francophones de Belgique a permis de relancer les autorités académiques sur le sujet.

- Perspectives

Dans le cadre de la réforme des enseignements suite à la directive de Bologne, E. Gubin et le GIEF projettent d'introduire une " mineure en genre " dans le master en Philosophie et Lettres, mais le contexte est difficile. Le processus de Bologne représente un grand bouleversement et l'Université ne semble pas prête à profiter de l'occasion pour intégrer le paramètre " genre " dans l'analyse de cette réforme, or la structure organisationnelle est statistiquement " mâle dominant " !

-Les objectifs de la commission HoFe
La nouvelle stratégie, adoptée par les membres de l'ULB qui veulent promouvoir

voir l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de leur université, est de recentrer toutes les actions possibles et envisageables autour de Hofe.

Les objectifs de cette Commission sont doubles. À long terme, il s'agit, de façon générale, de réfléchir à des lignes directrices en matière de politique de genre, et de proposer des mesures en vue d'assurer une meilleure représentation des femmes à tous les niveaux de la carrière universitaire à l'ULB.

À court terme, la Commission HoFe propose des réalisations plus concrètes comme :

- l'application du paramètre " genre " dans les banques de données
- la présence d'observateurs et d'observatrices du genre lors de l'examen des dossiers dans les commissions universitaires : de la présentation de dossiers de candidature dans les commissions scientifiques préparatoires aux propositions de nomination soumises à l'avis des Conseils facultaires et ensuite à l'approbation du Conseil d'Administration, jusqu'aux demandes de promotion soumises aux avis des Commissions du Personnel.
- des séances de sensibilisation au genre qui sont actuellement en cours de réalisation, avec l'apport et l'intervention de Sophia, dans certaines facultés et instituts de l'ULB ; plus précisément auprès des conseils de faculté.

Jusqu'ici, deux facultés ont déjà été " sensibilisées " : Médecine et Sciences, avec bien sûr des réactions forts différentes. Médecine : tous les stéréotypes, les poncifs du genre " rien à faire, il y a 80% d'étudiantes et de toute façon, ce sont les femmes qui ne veulent pas choisir d'être médecin en hôpital universitaire ... " Sciences : les membres du conseil de faculté ont consciences que des difficultés existent mais ils pensent que c'est surtout le cas dans les autres facultés, d'autant que, eux-mêmes ont déjà mis sur pied une commission " Égalité " en leur sein. Mais les réalisations concrètes manquent et la question reste la même : " comment

mettre en œuvre les nouvelles dispositions légales à l'ULB ? "

La stratégie de la Commission " HoFe " est de tableur sur la mise en œuvre rapide d'applications concrètes, tout en entreprenant un processus de fond à plus long terme. Et la tâche semble sans fin ; ainsi, dès 1995, un projet de féminisation des titres est transmis au Président de l'Université de l'époque, le décret datant lui de 1993. Et c'est seulement le 16 juin 2003 que, après une remise à jour, Madame Véronique Cabiaux obtient un accord de principe du Conseil d'Administration sur ce dossier (ultérieurement, les autorités ont fait savoir que cette réforme ne constituait pas un point prioritaire!).

Monique Chalude Consultante Egalité

«Pourquoi les femmes poussent et les hommes montent ?»

1 Introduction

C'est un constat facile à faire : les inégalités entre les femmes et les hommes persistent ; ce sont toujours les hommes qu'on retrouve dans les postes de pouvoir. Mais si les femmes veulent induire un changement efficace et à long terme, il leur faut y associer les hommes et leur faire prendre conscience qu'ils y gagneraient tout autant que nous. D'autant que les hommes aussi sont susceptibles d'être perçus à travers des stéréotypes pas toujours flatteurs à leur égard.

2 Deux expériences comparables

L'expérience de M. Chalude est intéressante car elle permet de développer un double point de vue - celui de l'Université et celui des Institutions européennes - et de les comparer.

De son expérience à l'ULB, elle peut dire que, relativement tôt, l'Université s'est intéressée à la question du genre et que dans ce cadre, elle a conduit des travaux

et des études sur l'égalité. C'est, par exemple, les recherches entreprises par E. Vogel-Polsky, pour le compte de l'Union européenne, sur le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la population active ou encore cette recherche de M. Chalude sur le milieu bancaire où l'enthousiasme du début a dû faire face à de nombreuses réticences et autres blocages.

Il est d'ailleurs curieux de constater que, dans le contexte des institutions universitaires en général à la pointe des nouvelles techniques et des courants de pensée novateurs, les autorités académiques soient demeurées totalement imperméables à la situation de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de leur propre institution et de son fonctionnement. En effet, l'Université a produit des rapports et des travaux sur la problématique du genre mais toujours à destination de l'extérieur ; elle n'a jamais considéré sa propre situation interne.

Quant à l'expérience de M. Chalude au sein des Institutions européennes, elle est de première importance pour permettre des comparaisons constructives.

Nous pouvons retrouver certains points communs avec l'Université :

- une organisation très hiérarchisée
- un fonctionnement très lourd
- une stabilité d'emploi (mais moins dans les universités) associée à une faible mobilité
- une structure difficile à réformer et plus particulièrement, une politique du personnel qui tarde à être remise en question.

3 Les facteurs de succès

Suite à son travail, M. Chalude a identifié un certain nombre de facteurs de succès qui peuvent modifier cet état des choses.

- en premier lieu, toute intervention qui vise à modifier profondément la structure d'une institution doit s'appuyer sur une connaissance approfondie du cadre de cette institution (culture d'entreprise, mode d'organisation, etc.)

- ensuite, il est indispensable d'identifier

et de comprendre ses besoins.

- les statistiques représentent un outil essentiel à la connaissance de la situation de chaque institution. Il faut les tenir à jour, mais les données chiffrées seules ne suffisent pas,

- il faut également prendre en compte le profil des personnes impliquées (combien de personnes sont disponibles ? De quelles compétences avons-nous besoin ?, etc.).

Ces premiers éléments déterminent le cadre de références et le type de stratégies à mettre en place. À partir de là, il est important de développer des arguments adaptés à l'institution concernée (ses valeurs, sa culture, etc.), afin de convaincre les responsables de la nécessité d'un changement car il est primordial d'amener les dirigeants à s'engager dans ce processus de transformation.

4 Les questions de base

Quels sont les éléments indispensables à la réussite d'un tel processus de transformation ; quelles sont les questions essentielles ?

-Qui fait quoi ?

Faut-il faire appel à un intervenant ou une intervenante, interne ou externe ? Quelque soit le choix pour lequel on opte, il faut s'assurer que l'intervenant-e garde toute son indépendance (si c'est un ou une intervenant-e interne, cela ne doit pas mettre en jeu sa carrière professionnelle, par exemple).

Ensuite, le mandat de l'intervenant ou de l'intervenante doit être précisé en détail et tout d'abord, l'objectif de ses actions : obtenir une plus grande égalité entre les femmes et les hommes. Ensuite viennent les conditions d'action : qui fait quoi ?, de quel marge de manœuvre dispose-t-on ?, avec quelles/ quels partenaire travailler ?, quel est le champ d'action ?, quel est le budget octroyé ?, etc.

La détermination de ces différents éléments, dès le début de l'entrée en fonction, permettra d'éviter les attentes non fondées et les déceptions.

-Vers quelle égalité ?

Il faut que le programme de changement se base, au préalable, sur une vision partagée par tous de l'égalité et du type, de la forme d'égalité que l'on veut obtenir. Afin de rencontrer cette vision commune, il est nécessaire d'associer un maximum d'intervenantes et d'intervenants pour bien identifier les attentes de chacune et de chacun en matière d'égalité.

-Comment intervenir ?

Il existe différentes mesures ou principes d'actions qui modifient la structure et l'organisation interne d'une institution : *l'égalité doit avant tout être considérée comme un outil de changement qui vient s'intégrer dans les Ressources Humaines ; elle doit être intéressante pour l'organisation et représenter une plus-value.

*l'organisation doit s'inscrire résolument dans une démarche de changement en répondant à une demande et en s'orientant vers un objectif défini à terme.

*l'égalité doit se comprendre comme un élément de développement et de modernisation de l'Institution.

*un maximum de partenaires doivent être impliqués, il faut faire du lobbying, rechercher des appuis politiques, des appuis auprès des femmes et des hommes, auprès des représentants du personnel, selon les moments et les projets en cours.

*il vaut mieux gérer le processus par projets, avec une programmation établie : c'est plus dynamique, plus mobilisateur. En avançant vers un objectif commun, en proposant une formation continue et des moyens d'action et de connaissance (les interviews, enquêtes, internet, intranet, vidéos sont des outils encore trop peu exploités), le projet peut devenir fédérateur.

*information – Formation – Sensibilisation.

-Qui est bénéficiaire de cette égalité préablement définie ?

Les hommes pensent que l'égalité est avant tout un problème de femmes. Ils

comprennent la promotion de l'égalité en termes de gain pour les femmes et de perte pour les hommes (quotas, parité) or il s'agit d'un élément d'intérêt général, un problème global de la société. Il vaut donc présenter l'égalité en termes de gain pour tous. Ce n'est pas juste un problème de carrière, plus fondamentalement, il s'agit d'arriver à une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle, pour tous. Cela ne concerne donc pas uniquement les femmes. Il faut resituer le débat sur ce point : conciliation vie privée – vie professionnelle, qui représente un terrain d'entente pour les hommes et pour les femmes.

Quant aux femmes, elles ont encore trop peur de servir d'alibi, par exemple dans le cadre des lois sur les quotas (elles pensent que si elles sont nommées dans le cadre de telles mesures, elles ne seront pas prises au sérieux), il faut aussi savoir gérer cet élément dans un univers professionnel de plus en plus compétitif.

-L'attitude des agents et agentes du changement

Il est nécessaire de mettre en place des organes de promotion ainsi que des outils de contrôle mais il faut aussi connaître les problèmes concrets des personnes engagées dans l'Institution et ses difficultés internes.

Par exemple : dans un organisme international, on retrouve beaucoup de femmes mais elles occupent majoritairement des statuts de secrétaires (avec pour certaines, un diplôme universitaire). Elles pensent que leur poste représente avant tout une porte d'entrée et que, par la suite, elles pourront monter les échelons. Mais la structure de cet organisme s'avère trop rigide et elles ne parviennent pas à monter en grade.

Ou encore, la règle suivante : " À égalité de mérite, préférence sera donnée au sexe sous-représenté " mais comme prouver ce point, il n'y a jamais de mérite égal ; qui choisir ? Selon quels éléments ? On constate que généralement, au-delà des compétences, le choix du candidat ou de la

candidate se fait aussi en fonction des liens sociaux tissés avec cette personne. D'ailleurs, lorsqu'on regarde de plus près l'application de cette règle, on constate que dans les postes de secrétariat, les hommes, sous-représentés, sont rapidement promus et peuvent une carrière à un plus haut niveau, alors que dans les autres postes (assistante, assistant, etc.), beaucoup de femmes attendent leur promotion depuis plusieurs années parfois.

Ainsi, la volonté de changement ne suffit pas toujours face aux contraintes internes.

Même un responsable des ressources humaines, convaincu de l'importance de promouvoir l'égalité, est confronté à des contraintes : les personnes en place, le peu de mobilité, les contraintes financières et les contraintes liées au type de fonctionnement, les procédures de concours.

Il y a là un problème au niveau des compétences, dans leur évaluation et leur définition. Il y a donc tout un travail à faire sur l'identification des compétences.

Pascale Vielle

UCL

«L'expérience de l'Université de Genève et de l'UCL»

1 Une loi

En Suisse, c'est le canton qui est chargé de légiférer sur l'université. Ainsi, en 1991, le Canton de Genève adopte une loi sur la promotion des femmes dans la carrière académique. Cette loi prévoit un suivi et une évaluation de ses effets. Il s'agit d'encourager l'enseignement et la recherche en matière de genre et de prévoir des Actions Positives en faveur du sexe sous-représenté. L'application de la loi est contrôlée par le Parlement cantonal et par le conseil de l'université (l'équivalent de notre Conseil d'Administration). Il faut savoir que cette loi, assez novatrice, à rencontrer de nombreuses résistances.

Du côté de l'UCL, il n'existe aucune loi qui impose de progresser sur la question du genre, ni de politique cohérente et systématique de promotion de l'égalité.

2 Dispositif institutionnel

Suite à la cette décision, l'Université de Genève a mis en place un dispositif institutionnel afin de répondre aux dispositions et aux attentes de cette loi :

- Elle a nommé un conseiller ou une conseillère à l'égalité au rectorat,

- Et une déléguée aux questions féminines, assistée d'une cellule.

Mais la mise en place de cette structure chargée de promouvoir l'égalité n'a pas suffi à faire avancer la situation des femmes et des hommes dans l'université. En effet, après cinq ans de fonctionnement, l'évaluation a montré que le processus avait en partie échoué à cause du choix des personnes responsables du projet. Ces personnes ont été nommées par les autorités académiques, leur motivation n'a pas toujours été prise en compte, ni leur connaissance ou non de la question de l'égalité, elles n'ont d'ailleurs pas reçu de formation pour mener leur tâche à bien, les moyens alloués étaient limités, enfin, ces personnes n'ont pas été déchargées d'une partie de leur tâche d'enseignement, elles devaient donc cumuler les deux fonctions.

Quant au champ d'application de la loi, trois mesures sont prévues afin d'améliorer la condition des femmes :

- l'université et les facultés doivent élaborer un plan comprenant des objectifs quantifiés et quantifiables, ainsi que les mesures pour y parvenir

- il faut assurer le développement d'un outil statistique et des mesures de mentoring

- des Actions Positives doivent être menées ; certaines sont explicitement prévues par la loi, d'autres sont laissés à l'appréciation des autorités de l'université.

Au terme du programme, les outils statistiques préalablement élaborés devront

permettre de mener à bien l'évaluation de son impact et par la suite, ces résultats seront comparés avec les autres universités mais aussi entre les facultés même, et ceci afin de favoriser une saine compétition entre elles.

Tout cela constitue donc une méthode ouverte de coordination qui doit permettre un classement et un échange des bonnes pratiques. Le concept de gouvernance, de soft law est primordial dans ce projet.

À l'UCL, il existe plusieurs petites structures plus ou moins actives dans ce domaine :

- Le GRIEF, créé par des femmes académiques motivées, est un groupe très actif mais marginalisé dans l'Université (il s'est constitué en asbl périphérique de l'université), en partie à cause de la confusion entre progrès de la Recherche dans le domaine des études femmes/études genre et militantisme.

- Le " Groupe d'Actions Positives ", émanant du Conseil d'Entreprise. Plusieurs éléments sont à prendre en compte dans son fonctionnement, par exemple, le président ou la présidente est désigné-e par l'employeur (il/elle reflète alors les idées de l'employeur), les membres ne sont pas toujours motivés ou encore, la spécificité du personnel académique n'est pas prise en compte (il n'y a pas de délégué-e syndical-e pour le personnel académique).

- Un Groupe de Femmes Académiques a été désigné d'autorité par le recteur, c'est d'ailleurs lui qui a choisi les membres de ce groupe et pas forcément en fonction de leur intérêt manifeste pour la question de l'égalité. Au final, ce groupe a formulé peu de propositions et aucun suivi n'a été assuré.

On peut d'ailleurs constater que lorsque les membres du groupe sont désignés par le recteur, cela amène certaines difficultés : personnes peu formées, peu sensibilisées, vision formelle, etc.

Aujourd'hui, avec l'intervention de Sophia, ces différent-e-s intervenant-e-s

se sont regroupé-e-s en une plateforme "égalité" au sein de l'UCL dont les objectifs sont :

- informer et sensibiliser le personnel de l'UCL à la problématique du genre
- mettre sur pied une structure institutionnalisée

- Introduire une " Mineure en genre " Mais elles et ils rencontrent des obstacles :

- le Groupe des Femmes Académiques s'est retiré de la plateforme ce qui a pour conséquence de bloquer le processus
- il y a des résistances face à leur demande de nommer un pro-recteur ou une pro-rectrice en charge de l'égalité (et non une conseillère ou un conseiller du recteur comme c'est le cas dans certaines universités néerlandophones)

- pour que les études de genre soient reconnues, instituées et légitimées, il faudrait une demande de tous les doyens en ce sens.

Paradoxalement, il existe tout de même, au sein de l'UCL, une demande pour une expertise en genre, principalement pour répondre aux exigences du sixième programme-cadre européen. Il n'est pas rare que les membres de la plateforme reçoivent, à titre personnel, des demandes de renseignements, de conseils, d'expertise dans le cadre de cette politique scientifique de l'Union Européenne qui impose de plus en plus souvent de tenir compte de la dimension du genre dans les programmes de recherches des universités.

quatrième partie

En guise de conclusions

Un élargissement des milieux concernés par la problématique

Texte de Nadine Plateau paru dans le bulletin SP36, pp60-61

De toute évidence, il existe dans la majorité des universités en Belgique une demande (bien qu'encore minoritaire) d'intervention en faveur de l'égalité f/h. De plus, on constate une accélération du processus de prise en compte du genre.

Un plus grand nombre de personnes ont été touchées, impliquées, intéressées. De cela témoigne la création de commissions, groupes de réflexion, plate-formes etc. pour l'égalité f/h dans les universités. au cours de l'année écoulée. Les initiatives de Sophia y ont contribué en partie et elles ont permis, dans certains cas, que de nouvelles catégories du personnel soient concernées tant du côté académique (du côté des sciences exactes par exemple) que du côté scientifique ou administratif. A noter la participation étudiante, également intéressante dans l'optique d'une implication future dans la carrière académique.

Il est intéressant de remarquer que les universités déjà dotées de structures d'égalité ont pu aller plus loin dans leur démarche, telles la KULeuven pour laquelle Sophia a organisé une formation destinée aux doyens ou la commission HoFe de l'ULB avec laquelle Sophia a mis sur pied des séances de sensibilisation pour les conseils facultaires. Les universités qui ne comptaient que des centres ou des groupes d'études féministes ont quasi toutes créé des commissions égalité. Une

volonté d'agir se manifeste donc dans

l'ensemble des institutions universitaires. Ce qui a pris des mois sinon des années dans les cas d'universités pionnières peut désormais se réaliser en un temps bien plus bref, ce qui est particulièrement encourageant. Enfin, le fait de faire connaître ce qui se passe dans les autres universités s'est révélé fécond. Ainsi la mise sur site des informations s'est-elle répandue.

Comme pour le monde politique, la sous-représentation des femmes aux postes hiérarchiques des institutions universitaires a été problématisée et visibilisée ce qui la rend désormais difficilement acceptable comme un fait naturel. Il est significatif que plus d'un recteur ait accepté que se constituent des organes de réflexion ou d'action pour l'égalité, sans toutefois être totalement convaincus de l'existence de discriminations.

Le lien entre recherche et action féministes ou en d'autres termes entre études de genre et politiques d'égalité ne s'est pas distendu. Au contraire : nous avons assisté à la fusion de centre d'études de genre et de commission égalité ou encore à la prise en compte par les mêmes groupes de la problématique de la gestion du personnel et de l'intégration des études de genre dans les programmes universitaires. Le phénomène le plus intéressant et le plus prometteur pour l'avenir est sans conteste l'élargissement du domaine où se pensait la question de l'égalité à d'autres facultés non traditionnellement concer-

nées par les études de genre, comme celles de sciences par exemple.

Heurs et malheurs des actions de sensibilisation

Le travail d'information envers les médias a rencontré des résistances. La diffusion par voie interne dans les universités n'est pas aisée, elle nécessite l'accord ou le soutien des autorités ou de personnes actives et engagées qui soutiennent la demande. Les conditions sont contraignantes, il faut dans certains cas que la nouvelle ait un rapport direct avec l'université. Mais il est remarquable que si l'information passe, les résultats sont sensibles. Ainsi quand des médias ont publié le texte de l'"Appel pour l'égalité des femmes et des hommes dans les universités", cela nous a valu de nombreuses réactions de la part d'enseignant-e-s et d'étudiant-e-s. L'Appel, dans ces conditions, a été un véritable instrument de sensibilisation de la communauté universitaire.

Les séances d'information et de sensibilisation ont eu lieu essentiellement au sein de conseils facultaires ou de conseils plus larges regroupant des membres de diverses facultés ou institutions au sein de l'université. Elles ont été l'occasion de faire passer la problématique de groupes "spécialisés" à des groupes jusque là non impliqués par la question. Pour reprendre l'image de Mieke Van Haegendoren, les facultés sont de petites féodalités, chacune jalouse de son indépendance et caractérisée par un ethos propre. Les répon-

ses à l'information furent donc diverses eu égard au type de faculté : les scientifiques se rengorgeant de ce que leur "diagramme en ciseaux" serait moins discriminant qu'en sciences humaines ou les médecins satisfaits du pourcentage élevé d'étudiant-e-s, promesse, selon eux, d'égalité future. En dépit de ces variations, les séances de sensibilisation ont fait apparaître un certain nombre de traits communs. Chez certains (au masculin en effet), de la cécité (chez nous il n'y a pas de problèmes ; cela va s'arranger "naturellement" avec le temps) , chez d'autres, un rejet de la responsabilité (nous ne sommes pas responsables, c'est la société, ou ce sont les femmes elles-mêmes car elles n'ont pas envie de faire carrière) ; chez d'autres encore une tactique étonnante consistant à éluder la question en en posant une autre : et la discrimination des garçons à l'école ? Et la féminisation de l'enseignement ? De toute manière, l'absence de données quantitatives et qualitatives fines ne permet pas actuellement de développer une argumentation forte prouvant de façon irréfutable la responsabilité des facultés dans les disparités observées.

Enfin, notons un fait encourageant : parmi les personnes ayant pris la parole après ces interventions, de jeunes hommes ont exprimé leur intérêt pour la question de l'organisation du travail préjudiciable à la carrière académique. Si cette nouvelle sorte d'"homo academicus" préoccupé de la qualité de sa vie tant privée que professionnelle venait à se multiplier, des changements radicaux, favorables non

seulement aux femmes mais à toutes les personnes, pourraient se produire plus facilement dans les universités.

Maintenir la dynamique

Le résultat du projet est donc globalement positif. Une dynamique a été enclenchée qui pourrait, à condition d'être alimentée, aboutir à des changements profonds dans l'institution. L'institutionnalisation de la problématique reste fragile tant il est clair que l'égalité f/h n'est pas encore une priorité à l'agenda des autorités, que la demande émanant de la communauté universitaire n'est pas encore assez pressante et que la conscience de genre fait encore bien défaut parmi la majorité des membres de cette institution. Des obstacles subsistent dont le majeur est l'absence, à l'exception d'une université, de financement structurel ce qui maintient la fragilité des structures porteuses.

Il faut donc absolument consolider les résultats obtenus, les étendre à toutes les implantations universitaires du pays et mener un travail plus approfondi au niveau des médias universitaires et autres (le relais de la grande presse n'est pas négligeable). Cela implique, à mon avis, l'octroi de moyens financiers et le développement d'une expertise indépendante en Gender mainstreaming car la sensibilisation et la formation restent à l'ordre du jour. Et pourquoi ne pourrait-on envisager des incitations financières aux universités pour qu'elles puissent recourir à cette expertise ?

cinquième partie

Bibliographie

Politiques d'égalité dans la recherche et les universités (Général)

COLOSIMO, A. & N. DEWANDRE (EDS) (1999). *Women and Science. Proceedings of the Conference*, Brussels April 1998, European Commission, DG XII.

ETAN EXPERT WORKING GROUP ON WOMEN AND SCIENCE (2000). *Sciences policies in the European Union: Promoting excellence through mainstreaming gender equality*, European Commission.

COLOSIMO, A., DEGEN B. & N. DEWANDRE (EDS) (2001) *Women and Science : Making change happen. Proceedings of the Conference*, European Commission.

BROOKS A. & MACKINNON A. (EDS) (2003). *Gender and the Restructured University*, LUC The Society for Research into Higher Education & Open University Press.

Politiques d'égalité dans la recherche et les universités (Belgique)

MALFLIET, K. (1999). *Eerste Gelijke-Kansenrapport. Gelijke-kansenbeleid en Universiteit. Naar een mainstreaming-benadering*, Rectoraal Adviseur Gelijke Kansen, K.U.Leuven.

K.U.LEUVEN, CENTRUM VOOR GELIJKE KANSENBELEID (2000). *Vooronderzoek. Gelijke Kansen bij aanstelling, benoeming en bevordering van het Zelfstandig Academisch Personeel*.

VAN HAEGENDOREN M., E. VALGAEREN & S. NOELANDERS (2000). *Gezocht : Professor (V). Een onderzoek naar vrouwen in academia*, LUC & Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Gelijke Kansen in Vlaanderen.

STEVENS I. & VAN LAMOEN I. (2001). *Manual on Gender mainstreaming at the universities*, Centrum voor

Gelijkekansenbeleid K.U.Leuven, Garant, Leuven-Appeldoorn.

RAPPORT VLIR-WERKGROEP GELIJKE KANSEN (2002). *Bevordering van Gelijke kansen aan Vlaamse universiteiten. Inventarisatie van voorzieningen en initiatieven binnen Vlaamse universiteiten met betrekking tot een gelijkekansenbeleid. Aanbevelingen ter bevordering van gelijke kansen van vrouwen en alloctonen aan Vlaamse universiteiten*, Brussel.

ALALUF, M. & P. MARAGE (DIR.) (2003). *Les filles face aux études scientifiques. Réussite scolaire et inégalités d'orientation*, Editions de l'Université de Bruxelles.

HENAU, J. DE & D. MEULDERS (2003). *Alma Mater, Homo Sapiens. Quel genre pour la recherche universitaire ?*, Bruxelles, Dulbea.

VAN HAEGENDOREN M. & STEEGMANS N. (2003). *Het glazen plafonds aan de Vlaamse universiteiten*, Sein LUC.

ACTES DE LA JOURNÉE D'ETUDE, (2004), *A quand l'égalité f/h? Plaidoyer*