

9ème conférence européenne pour l'égalité de genre dans l'enseignement supérieur et la recherche

Principaux résultats et recommandations

Rozenn Texier-Picard, ENS Rennes

Principaux résultats de la conférence

Selon Laura Downs (Institut Universitaire Européen de Florence)

1) Les problèmes d'inégalités dans l'université sont les mêmes que dans la société civile : salaires, ralentissement des carrières au moment de la maternité, harcèlement et violences sexuelles, dénigrement des qualités intellectuelles des femmes... L'université n'est pas un vase clos, il faut donc travailler avec la société civile.

2) Il faut aussi réfléchir à la sociologie particulière de l'université, à sa structuration et en particulier aux relations hiérarchiques d'âge et de pouvoir extrêmement raides : le geste d'instruction, le geste universitaire est par nature vertical. Ce qui en fait un terrain propice à toutes sortes d'abus, dont le harcèlement moral et sexuel. Les réseaux de copinages produisent aussi des inégalités. Il faut promouvoir plus de transparence, en particulier dans les procédures de recrutement, et plus de démocratie.

Certes, on n'est plus aujourd'hui dans une université où les femmes sont explicitement écartées à cause de leur sexe, comme cela pouvait exister il y a quelques décennies. Mais nous sommes dans un monde du sexisme au quotidien qui s'enracine dans les gestes les plus banals. Ainsi, en novembre 2015, lors d'un pot après l'intervention brillante d'une jeune chercheuse, un de ses collègues déclare : "Être entouré par de jolies jeunes doctorantes fait partie des gratifications du métier !" Cette réplique, suivie de ricanements, en dit long sur le sexisme ordinaire qui règne dans le milieu.

3) Pour les personnes qui sont nées dans le privilège, l'égalité est ressentie comme une oppression : c'est de cela que se nourrit la résistance à l'égalité. Il ne s'agit pas d'une résistance ouverte, mais d'un sexisme banal, une culture qui entretient les inégalités de façon plus cachée et qu'il faut regarder en face. Aujourd'hui les politiques en faveur de l'égalité se heurtent à plusieurs obstacles : la diversité des cultures scientifiques nationales en Europe (Est/Ouest en particulier) ; le mot "science" n'a pas non plus le même sens en Europe et aux USA. Dans le champ des STEM (sciences, technologies, ingénierie, mathématiques) il y a une tension entre les politiques européennes d'égalité et la difficulté pratique à intégrer le genre dans la recherche. Cela peut conduire à un rejet du sujet.

Recommandations

Sur la question des carrières des femmes en recherche

- **Dans l'évaluation des travaux et projets de recherche**, prendre en compte des “années blanches” pour les mères (ex pour les appels ERC : extension de 18 mois par enfant, qu'il soit né avant ou après la thèse, et quel que soit le nombre d'enfants) et également pour soin à un proche malade.
Éviter l'auto-évaluation du potentiel de leadership scientifique (les hommes s'auto-évaluent plus positivement que les femmes).
Inclure dans le dossier un modèle de CV (facultatif) pour notamment encourager les candidate-s à citer uniquement leurs 5 publiés les plus significatives (et éviter le biais des longues listes de publiés des hommes comparativement aux femmes)
- **Favoriser le recrutement de femmes professeures**, en s'inspirant des actions mises en place en Allemagne et en Suisse :
 - les universités ont reçu une incitation financière par l'État fédéral.
 - Les procédures de recrutement ont été revues pour être plus transparentes.
 - La question de la famille est mieux prise en compte (jardins d'enfants...)
 - Mise en place de bureaux de l'égalité avec des personnels à temps plein ou partiel
 - Enquêtes, campagnes contre les stéréotypes et les biais implicites,
 - Utilisation d'un langage non sexiste pour rendre les femmes visibles,
 - Mentorat pour aider les femmes,
 - Actions de communication pour augmenter la visibilité des chercheuses.
 - Dans tous les recrutements, un-e professeur-e participe aux comités avec la mission d'être vigilant-e sur les biais de genre ; il ou elle rapporte au chargé-e de mission égalité.
 - À l'Université de Genève, une charte éthique, un guide de la parentalité, un guide pour éviter les biais de genre dans la procédure de recrutement ont été rédigés.
- **Difficulté du mentorat** : une enquête réalisée par l'Université d'Utrecht (Pays Bas) montre que les femmes seniors dans les disciplines dominées par les hommes peuvent avoir des attitudes négatives envers les jeunes femmes : elles ont l'impression qu'elles ont été moins aidées que les hommes par leurs supérieurs et collègues et qu'elles ont dû plus que les hommes faire des choix difficiles pour prioriser leur carrière. Elles ont aussi le sentiment que les jeunes chercheuses sont moins investies que les hommes dans leur recherche, ce qui ne semble pas se vérifier dans les faits.
Recommandations :
 - proposer du soutien aux jeunes enseignant-e-s-chercheur-se-s (tutorat, soutien de la part des supérieurs, proposer un soutien à la carrière à la fois aux femmes et aux hommes, encourager les personnels à être plus solidaires entre eux)
 - promouvoir un environnement de travail qui ne rende pas nécessaires des choix de vie difficiles
 - mettre en valeur l'investissement réel des jeunes femmes dans leur carrière.
- **Prise en compte du genre dans le financement de la recherche**
Une étude néerlandaise portant sur les bourses individuelles nationales 2010-2012 (2830 candidat-e-s) montre que la part des femmes diminue à chaque étape : candidature – présélection – auditions – nomination.

Les bourses sont attribuées sur la base de notes portant sur : la qualité du projet – la qualité du travail antérieur de recherche ; les femmes et les hommes reçoivent les mêmes évaluations concernant la qualité des projets. Mais l'évaluation des personnes (qualité du travail antérieur) révèle des biais de genre importants, dans toutes les disciplines.

Recommandations aux agences de moyens

- pour les candidat-e-s : les encourager à (re-)candidater (les femmes ont plus tendance à se décourager après un premier échec)
- pour les rapporteur-e-s : donner plus d'importance au projet plutôt qu'à la personne

Sur le question des harcèlements et violences

- **Être conscients de la réalité du harcèlement sexuel et des violences sexuelles :**

Une enquête réalisée sur 9784 étudiant-e-s et personnels de l'enseignement supérieur québécois révèle que 37% des personnes ont expérimenté au moins une fois du harcèlement sexuel ou des violences sexuelles sur le campus. Les victimes étaient majoritairement étudiantes au moment des faits (60% undergraduate, 24% graduate students). Très peu de victimes en ont parlé à des personnels de l'université, soit parce que cela ne leur semblait pas suffisamment important, soit elles voulaient tourner la page et ne plus en parler, soit elles craignaient que l'université ne prenne pas le sujet au sérieux.

- Une autre étude réalisée à l'Université de Prague révèle que
 - 66% des étudiant-e-s ont l'expérience de commentaires sexistes, gestes inappropriés, utilisation d'objets suggestifs, le tout créant un environnement hostile ;
 - 18% des étudiants (22% des étudiantes) ont l'expérience d'une attention sexuelle non souhaitée : attitude verbale ou non verbale dirigée contre une personne précise, qui est traitée comme un objet sexuel (remarques sur son apparence, tentative d'établir un rendez-vous pour une relation sexuelle) ;
 - 9% des étudiant-e-s ont subi un chantage sexuel : acte de pression pour obtenir un contact sexuel en échange d'un bénéfice ou sous la menace.

Malgré ces chiffres élevés, seuls 2,5% des étudiant-e-s qualifient eux-mêmes ce qu'ils ont vécu de harcèlement sexuel. Leur définition est très étroite et se limite à l'agression sexuelle et aux attouchements. Les personnes confrontées au harcèlement font très rarement appel à une aide extérieure, et presque jamais à leur institution.

- En Ontario, les universités ont mis en place
 - une formation obligatoire pour tous les membres "seniors" de l'administration
 - un programme d'éducation des témoins
 - des cours obligatoires au niveau licence qui posent la question de la violence sexuelle
 - un audit des services sportifs
 - une obligation de collecte et publication de données sur ce sujet dans toutes les universités
- **Sanctionner les actes de harcèlement sexuel :** En 2012, un rapport de la commission égalité femmes-hommes du Sénat français mentionnait le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur français comme un frein important à la mobilité internationale entrante : sur les forums Erasmus, des étudiantes étrangères déconseillaient des études en France au motif que le harcèlement sexuel était fréquent et toujours impuni. Les actes de harcèlement sexuel doivent être sanctionnés, et l'établissement doit communiquer sur les sanctions prises, pour créer un effet dissuasif.

- **Veiller à l’effectivité des mesures de prévention** : à Padova, un code contre le harcèlement a été rédigé et un conseiller extérieur à l’établissement a été nommé pour assurer l’application du texte, mais cette nomination n’a été suivie d’aucune action. La faiblesse du code est de ne pas mettre en place de suivi d’indicateurs chiffrés, de plus aucune publicité n’a été faite sur ce code en interne, il n’est pas sur le site de l’université. Beaucoup de personnels le confondent avec le code d’éthique.
- **Être attentifs au “harcèlement de genre”**, qui touche les personnes dont le comportement est jugé “non conforme à leur sexe” (un garçon qui se comporte de façon trop féminine, ou une fille de façon trop masculine).
 Une étude québécoise révèle que 38,6 % de l’ensemble des étudiants ont été victimes d’au moins un épisode d’homophobie (69 % des étudiants LGBT et 35 % des étudiants hétérosexuels, qui sont traités d’homosexuels à cause de comportements jugés non conformes à leur sexe)
 90 % des jeunes “non conformes à leur genre” ont été harcelés verbalement à l’université
 95 % des étudiants trans ne se sentent pas en sécurité à l’université.
 Une autre étude montre que, après l’apparence, la taille et le poids, la “non-conformité au genre” est perçue comme la principale cause de harcèlement, de discrimination et d’insultes, loin devant la couleur de peau, l’origine, la religion ou le handicap.

Concernant la formation et l’orientation des jeunes

- **Concernant les formations d’ingénieurs,**
 - **éviter le qualificatif “sciences dures”** : culturellement la dureté est associée à la virilité, la douceur à la féminité. Malgré leur importance, design, histoire des sciences, organisation sociale de la recherche, éthique etc., vus comme “féminins”, ne sont pas intégrés dans les cursus. De plus, la technologie apparaît comme un élément crucial pour les objectifs de développement durable 2030 de l’ONU ; mais ces questions sont insuffisamment intégrées dans les cursus.
 - Veiller à ne pas décourager les étudiantes par des semestres introductifs stressants, notamment avec beaucoup de maths et d’informatique qui ne sont pas nécessairement indispensables pour la suite du cursus. On attend généralement des hommes qu’ils prouvent leur virilité en résistant au stress.
- **Intégrer le sexe et le genre dans l’enseignement de la médecine, à travers**
 - la prise en compte du genre par les enseignant-e-s dans la majorité des modules
 - un module spécifique “médecine genrée”
 On peut s’appuyer pour ce faire sur la base de données d’articles de recherches sur la médecine genrée, GenderMedDB, qui contient plus de 10000 publications.
- **Concernant les femmes et les sciences,** il faut avoir conscience de la “menace du stéréotype” (Steele, 1997). Lorsqu’un groupe est généralement considéré comme moins bon pour une tâche, il subit pendant l’exercice de la tâche un stress qui détourne une part de son énergie et conduit à une moins bonne performance, alors même que sa compétence n’est pas en cause. Cet effet a été mis en évidence par Huguet et coll dans d’autres travaux : auprès des jeunes enfants en mathématiques (Huguet-Régner, 2007), auprès d’étudiants en écoles d’ingénieurs (Régner et al), etc.