



2017
MONCTON
(CANADA)

28-29 SEPTEMBRE

UNIVERSITÉ
DE MONCTON



RESUFF

Réseau Francophone
des Femmes Responsables
dans l'Enseignement Supérieur
et la Recherche



Université Femmes Egalité

en collaboration avec l'Université de Moncton

Introduction



UNIVERSITÉ DE MONCTON
EDMUNDSTON MONCTON SHIPPAGAN

L'égalité entre les femmes et les hommes n'existe toujours pas à l'université, dans l'enseignement supérieur, même si on voudrait le croire. Le Recteur de Gaudemar a précisé qu'à l'AUF en cette année 2017, il y a seulement 9% de femmes rectrices ou présidentes d'université parmi les environ 850 membres de l'AUF. Le plafond de verre résiste. Pourtant, le nombre d'étudiantes explosent dans les universités dans le monde.

Les chantiers, voire les défis, sont importants, qu'il s'agisse de l'égal accès des femmes à des postes à responsabilité, de l'égalité salariale pour les femmes ou encore de l'accès des femmes à l'entrepreneuriat avec un diplôme universitaire. Il s'agit également de mieux mettre en valeur les femmes à l'université, les montrer, utiliser un langage épicène. Dans l'enseignement supérieur, l'un des principaux chantiers concerne l'intégration des femmes dans la recherche, de travailler sur la mixité, la parité des équipes de recherche.



Dans ce colloque, trois axes ont été travaillés et discutés.

1. La formation comme outil pour construire une université égalitaire

Le premier axe de travail porte sur la formation comme outil pour construire une université égalitaire. Les universités et les formations qu'elles proposent œuvrent dans des environnements sociaux et culturels qui sont loin d'être égalitaires pour la plupart. Développer les formations pour les femmes peut leur permettre de développer leur assertivité, devenant à leur tour des modèles pour les plus jeunes. A cet égard, le Résuff a décidé de proposer des modules de formation sur le genre pour fournir aux femmes des outils d'analyse et d'action.

2. Déconstruire les stéréotypes pour une culture de l'égalité

Le deuxième axe de travail porte sur la nécessaire déconstruction de stéréotypes et de préjugés pour aller vers une culture de l'égalité. Ces stéréotypes sont souvent source de souffrance pour les filles et les garçons qui doivent s'y conformer. Fournir une information actualisée sur la place des femmes dans les universités peut y participer. Toutefois, proposer des modules de déconstruction des stéréotypes n'est pas suffisant, il faut aussi identifier les éléments systémiques qui bloquent les évolutions. Par exemple, il convient de mobiliser la gouvernance des universités et de maintenir cette mobilisation avec chaque nouvelle équipe de direction.

Le centre Hubertine Auclert définit les stéréotypes de genre comme « des représentations schématiques et globalisantes qui attribuent des caractéristiques supposées « naturelles » aux filles/femmes, aux garçons/hommes sur ce que sont et ne sont pas les filles et les garçons, les femmes et les hommes, sous-entendu par nature. »

Ainsi, les stéréotypes sont ces croyances qui nous aident à penser le monde. Le problème est qu'ils engagent à penser le monde en fonction de différences « supposées naturelles ». Ces différences naturelles vont engager certains comportements différenciés chez les filles et chez les garçons, puis chez les femmes et chez les hommes.

Les stéréotypes de genre ou de sexe engagent une socialisation différentielle qui va avoir des incidences à l'université, dans le choix des filières pour les étudiantes et pour les étudiants, dans le recrutement de femmes et d'hommes sur des postes d'appui ou sur des postes à responsabilité, dans l'avancée des carrières des femmes et des hommes, etc.

La question se pose alors de travailler à déconstruire ces stéréotypes pour mettre en place l'égalité entre les femmes et les hommes (premier principe de la déclaration universelle des droits humains) et pour permettre aux femmes et aux hommes d'accéder à plus de liberté, c'est-à-dire à





ouvrir leurs choix. Ce colloque a permis de voir comment ces stéréotypes agissent dans trois situations différentes, dans trois espaces francophones différents.

3. Les indicateurs : des outils de pilotage au service d'une politique d'égalité entre les femmes et les hommes.

Enfin, le troisième axe de travail porte sur les indicateurs pour lutter contre les discriminations. Les effets discriminatoires de pratiques universitaires apparemment neutres et/ou légitimes nécessitent d'être clairement débusquer. Au Canada, en France, en Suisse, les universités ont pour mission de réaliser des états des lieux de l'égalité en leur sein. L'analyse de la situation amène à la création d'indicateurs qui ne préexistent pas forcément. Les données publiques sont insuffisantes, il faut les développer pour obtenir une meilleure lisibilité de la situation, pour identifier, chiffres à l'appui, les mesures structurantes les plus favorables à l'égalité des femmes et des hommes dans l'université. Par exemple, les postes sont rares à l'enseignement supérieur et les freins à la carrière des femmes sont nombreux, il convient donc de forcer le changement.

Le fonctionnement des établissements d'enseignement supérieur est déjà largement basé sur la définition, le suivi et l'évaluation de certains indicateurs qui concernent la population étudiante ou les personnels, sans oublier les aspects pédagogiques, financiers et gestionnaires. Les indicateurs sont devenus des outils indispensables du suivi des politiques locales et des actions des universités. Ils constituent également des outils de pilotage incontournables pour mettre en place des politiques efficaces d'égalité entre les femmes et les hommes. Ils répondent prioritairement à trois objectifs. Par exemple : l'université de Limoges en France.

1 – Mettre en évidence des inégalités

En premier lieu, les indicateurs permettent de poser un état des lieux des inégalités au sein même des universités, de tous les établissements d'enseignement supérieur. En France, le décret n° 2013-1313 du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique pose l'obligation pour les universités de produire un rapport de situation comparée.

La feuille de route du Ministère de l'ESR pour une politique d'égalité entre les femmes et les hommes, de la même façon, précise dans son action 2 : « Développer et approfondir la connaissance statistique de l'égalité professionnelle femmes-hommes et assurer sa diffusion ».

- Certains indicateurs sont accessibles facilement grâce aux logiciels de gestion institutionnels. Par exemple, et très classiquement, les femmes sont beaucoup moins nombreuses que les hommes à accéder à un poste de professeure des universités : en France, 43,4% de femmes parmi les MC, seulement 24,3% chez les professeur.e.s. C'est là qu'est l'inégalité, et c'est donc là qu'il faut travailler. Même si ces taux augmentent, il reste beaucoup à faire pour parvenir à la parité. A l'université de Limoges, le taux de femmes MC est de 40%. Donc, nous constatons un déficit de femmes au début de la carrière. Le taux de femmes professeures des universités est de 30% ; donc largement supérieur au taux national de 24%. Ces chiffres montrent donc les spécificités de l'université de Limoges. Concrètement, cela veut dire qu'à Limoges, nous avons à travailler sur l'accession des femmes au grade de professeure des universités. Mais cela veut dire aussi que nous devons redoubler nos efforts sur le recrutement de femmes maîtresses de conférences.



D'autres indicateurs méritent une construction particulière répondant à des questions précises. Exemple : les données sur les promotions. Nous disposons facilement de la part des femmes au sein du corps des maîtres et maitresses de conférences et au sein du corps des professeures et professeurs. Par contre, concernant les promotions, il nous faut construire des indicateurs. Par exemple : en France, pour obtenir une promotion, il faut la demander ; le processus se fait en plusieurs étapes. Nous pouvons alors calculer un indicateur : le taux de candidatures (= candidat.e.s à la promotion / promouvables). En France en 2015, ce taux de candidature est globalement plus élevé chez les femmes que chez les hommes, chez les maîtresses de conférences que chez les maîtres de conférences. Les femmes représentent 45,2% des candidats, alors qu'elles ne représentent que 43,7% du corps des MCF. De plus, dans la population des promouvables, les femmes sont 30,1% à demander une promotion alors que les hommes ne sont que 28% à la demander. Donc le taux de candidature est plus élevé chez les femmes.

Les femmes représentent 46,8% des promu.e.s. Elles reçoivent donc moins de promotions que les hommes, mais elles sont numériquement moins nombreuses à demander. Par contre, le taux de promotion (= nombre de promu.e.s / nombre de candidat.e.s) des femmes est de 54,4% contre 51,1% chez les hommes. Ainsi les femmes réussissent mieux ce concours que les hommes. A contrario, on peut observer une certaine autocensure des hommes, qui préfèrent peut-être attendre et tenter l'habilitation à diriger des recherches pour devenir professeurs.

Tout ce développement pour montrer qu'en France, il n'y a pas d'inégalité à l'encontre des femmes concernant la promotion à la hors classe des maîtresses de conférences. Ni à l'université de Limoges. En définitive, mettre en chiffres, objectiver. Sortir des représentations et des ressentis pour montrer des données chiffrées.

2. Déterminer des axes de travail pour une politique de lutte contre les inégalités à l'encontre des femmes

En second lieu, les indicateurs permettent d'étayer une politique locale en faveur de l'égalité. Dévoilant des points faibles, ils orientent les actions à mettre en œuvre.

A l'université de Limoges, il nous faut mettre en place des actions pour favoriser le recrutement de (jeunes) maîtresses de conférences, et non pas travailler sur les promotions des femmes.

Deux pistes d'action sont envisagées :

1. former les membres des comités de sélection (recrutement) à l'égalité entre les femmes et les hommes et les biais de sélection au recrutement,
2. équilibrer le nombre de contrats doctoraux accordés à des femmes et à des hommes, à des étudiantes et à des étudiants afin de créer des viviers de jeunes chercheuses, particulièrement dans les disciplines déficitaires, ce qui nous cruellement défaut en sciences particulièrement,

3. Evaluer sa politique d'égalité entre les femmes et les hommes.

Enfin, les indicateurs sont des outils d'évaluation des politiques d'égalité mises en place localement. Leur pérennité garantit la possibilité d'assurer un suivi régulier des actions et la visibilité des évolutions ou de l'absence d'évolution, voire même du recul de certains indicateurs.

Suivre l'évolution d'un même indicateur pendant quelques années permet d'évaluer l'impact de nos actions. Cela permet aussi de saisir des évolutions à plus long terme.

La politique d'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas (ne devrait pas être) un alibi pour se donner bonne conscience dans les universités, une démarche où on rappelle le principe d'éga-



lité, on pose deux-trois chiffres, on énonce deux-trois pistes d'action à travailler, et on considère qu'on a bien fait son travail. Par exemple, à Limoges, le travail de sensibilisation sur l'égalité promotion des femmes et des hommes mené il y a 5 ans, continue de produire des effets plutôt favorables aux femmes. Si on veut mettre en place des politiques efficaces, avec des actions qui donnent des résultats, il faut se donner des indicateurs de pilotage de l'action publique en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Et il faut intégrer ces indicateurs au nombre des outils de pilotage des universités. En France, nous en sommes encore loin.

4 – Un autre exemple à l'université de Limoges : Les femmes sur des postes à responsabilité

Il y a six ans, le nombre de femmes sur des postes à responsabilité était peu élevé.

Part des femmes	2013	2015	2017
Direction de composante	30%	28%	10%
Conseil d'administration	27%	27%	53%
Conseil de la formation et de la vie universitaire	43%	43%	43%
Conseil de la recherche	32%	32%	28%

Aujourd'hui, à l'université de Limoges, nous avons seulement 10% de femmes directrices de composantes. Et au sein de l'équipe présidentielle, seulement 30% de femmes alors que le président de l'université de Limoges élu en avril 2016 a fait de l'égalité entre les femmes et les hommes un axe fort de sa politique. Donc, nous observons une sous-représentation des femmes sur les postes à responsabilité. Malgré nos sollicitations, nous constatons que beaucoup de femmes refusent de prendre des responsabilités, pour diverses raisons : autocensure, manque d'intérêt, disponibilité limitée du fait des enfants, etc. Mais en fait, les femmes refusent (ou ont du mal) à prendre certains types de responsabilité, celles liés à la gouvernance. Par contre, elles prennent des responsabilités en matière pédagogique, plus que les hommes. En 2015,

A l'université de Limoges, nous voulons maintenant travailler pour que les femmes s'engagent plus sur des postes à responsabilité. Donc, au niveau des actions : imaginer d'autres solutions que des postes nominatifs correspondant à une fonction particulière.



Pour conclure...

A la fin du colloque, il s'avère nécessaire et urgent de mettre en place des politiques universitaires égalitaires, de développer et de partager les bonnes pratiques : impliquer plus les femmes dans la recherche et dans la gouvernance des universités, développer des études féministes et sur le genre, travailler sur le harcèlement sexuel et sexiste.