

POUR UNE EGALITÉ DES GENRES DANS LES SCIENCES ET LA RECHERCHE

MÉMORANDUM DU COMITÉ FEMMES ET SCIENCES



ACADÉMIE DE RECHERCHE ET D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, *Pour une égalité des genres dans les sciences et la recherche: Mémoire du Comité Femmes et Sciences.* Bruxelles : ARES, avril 2024.



ACADÉMIE
DE RECHERCHE ET
D'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR



Éditeur responsable

Laurent Despy

ARES
Rue Royale 180
1000 Bruxelles
www.ares-ac.be

Édition et coordination

Direction des affaires académiques

Conception graphique et mise en page

Direction de la communication et de l'informatique

Crédits photos

freepik

ISBN 978-2-930819-82-2 (PDF)

Dépôt légal D/2023/13.532/8

© ARES, avril 2024

POUR UNE EGALITÉ DES GENRES DANS LES SCIENCES ET LA RECHERCHE

MÉ MORANDUM DU COMITÉ FEMMES ET SCIENCES

Vu le décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination ;

Vu le décret du 7 novembre 2013 définissant le paysage de l'enseignement supérieur et l'organisation académique des études ;

Vu le décret du 7 janvier 2016 relatif à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques de la Communauté française ;

Vu le décret du 10 mars 2016 instituant le Comité Femmes et Sciences ;

Vu le décret du 7 février 2019 définissant la formation initiale des enseignants (RFIE) ;

Vu le décret du 14 octobre 2021 relatif au renforcement de la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre et aux bonnes pratiques non discriminatoires quant au genre dans le cadre des communications officielles ou formelles ;

Vu l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 14 juillet 2022 portant exécution du décret du 14 octobre 2021 relatif au renforcement de la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre et aux bonnes pratiques non discriminatoires quant au genre dans le cadre des communications officielles ou formelles ;

Vu la loi du 21 mars 2022 modifiant le Code pénal en ce qui concerne le droit pénal sexuel ;

Vu le décret du 25 mai 2023 portant diverses dispositions en matière d'Enseignement supérieur, d'Enseignement de Promotion sociale et d'Hôpitaux universitaires ;

Vu la loi du 13 juillet 2023 sur la prévention et la lutte contre les féminicides, les homicides fondés sur le genre et les violences ;

Vu l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 22 juin 2016 déterminant les modèles des diplômes et des suppléments aux diplômes délivrés par les établissements d'enseignement supérieur et les jurys d'enseignement supérieur de la Communauté française ;

Vu le Plan Droits des femmes 2020-2024 adopté par le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles le 17 septembre 2020 ;

Vu le Programme Horizon Europe de financement de la recherche et de l'innovation 2021-2027 ;

Vu le Rapport « *Harcèlement et violences de genre* », Université Catholique de Louvain (UCLouvain), juin 2023.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION

RECOMMANDATIONS

01.1 / Lutter contre les violences faites aux femmes	6
01.1.1. Éléments de contexte	6
01.1.2 Propositions	
01.2 / Déconstruire les stéréotypes et agir sur les représentations	8
01.2.1. L'école	8
01.2.2 La langue	9
01.3 / Assurer une meilleure représentation des femmes à tous les niveaux dans les instances de décision et les postes à responsabilités	11
01.4 / Faciliter la conciliation entre vie privée et vie professionnelle	13
01.5 / Les personnes contact genre	13

CONCLUSION

15

INTRODUCTION

Le Comité Femmes et Sciences est un organe institué auprès du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles dans l'objectif de promouvoir et d'améliorer la participation équilibrée des femmes et des hommes aux carrières scientifiques et académiques.

L'article 4 du décret du 10 mars 2016 instituant le Comité Femmes et Sciences prévoit que « le Comité a pour missions de :

1° formuler des avis et recommandations sur toutes questions afférentes à l'égalité des femmes et des hommes dans le domaine scientifique et académique, d'initiative ou à la demande de tout membre du Gouvernement de la Communauté française ;

2° assurer l'échange d'informations et la diffusion de bonnes pratiques entre les universités, le F.R.S.-FNRS, l'administration telle que définie à l'article 1er et les Ministres compétents concernant l'égalité des femmes et des hommes dans les carrières académiques et la recherche scientifique¹ ;

3° faciliter la mise en oeuvre des recommandations de la Commission européenne du 11 mars 2005 concernant la charte européenne du chercheur et un code de conduite pour le recrutement des chercheurs en matière d'Égalité Hommes-Femmes ;

4° participer à la définition des prises de positions de la délégation de la Communauté française auprès du Standing Working Group on Gender in Research and Innovation² ».

Le Plan Droits des femmes 2020-2024 adopté par le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles le 17 septembre 2020 trace une feuille de route en matière de droits des femmes dans toutes les compétences de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Il comprend quatre axes :

- » Lutter contre les violences faites aux femmes
- » Déconstruire les stéréotypes et agir sur les représentations ;
- » Assurer une meilleure représentation des femmes dans tous les secteurs professionnels et à tous les niveaux dans les instances de décision et les postes à responsabilités
- » Faciliter la conciliation vie privée/vie professionnelle

Le Comité Femmes et Sciences inscrit son action et formule ses recommandations en repartant des axes thématiques du Plan Droits des femmes et en insistant sur l'importance des Personnes Contact Genre.

RECOMMANDATIONS

1. 1 / LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

1. 1.1 / ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

Le nombre de victimes de violences est fort probablement sous-estimé : si celles-ci sont nombreuses d'après les enquêtes, elles sont peu nombreuses à en parler et surtout à dénoncer les faits auprès des autorités des universités et des établissements d'enseignement supérieur. Il est donc important de croire, d'écouter et de respecter les victimes.

Dans les conclusions du rapport #METOOACADEMIA du 23 novembre 2021³, le Comité Femmes et Sciences mettait en évidence que les formes de sexisme et de violence sexuelle se situent sur un continuum et qu'il est important de ne pas les banaliser. Il pointait également que la lutte contre ces violences passaient par un ensemble de mesures à mettre en oeuvre

1. Les ministres de la Fédération-Wallonie-Bruxelles qui ont l'Enseignement supérieur, la Recherche, les Droits des femmes et l'Égalité des chances dans leurs attributions.

2. Selon les termes du décret du 10 mars 2016, modifié le 11 juillet 2018, le Standing Working Group on Gender in Research and Innovation est « le groupe qui conseille et soutient la Commission européenne et le Conseil de l'Union européenne sur les politiques et les initiatives en matière d'égalité des sexes dans la recherche et l'innovation, dans la mise en oeuvre et le suivi de la priorité 4 (Égalité entre les sexes et intégration de la dimension hommes-femmes dans la recherche) de la feuille de route ERA 2015-2020 de l'Espace Européen de la Recherche, et concernant la mise en oeuvre des conclusions du Conseil de l'Union européenne du 1er Décembre 2015 (14875/15 RECH 298 COMPET 553). Son mandat a été approuvé par le document 1205/17 de l'ERAC. Depuis lors, le SWG GRI a été remplacé par le « SUB-GROUP TO THE EXPERT GROUP 'ERA FORUM' - Inclusive Gender Equality in the European Research Area ». Le décret devrait être mis à jour ou aurait intérêt à adopter une formulation plus générale ou plus souple.

3. https://www.femmes-sciences.be/system/files/MTA_Rapport_conclusions.pdf

en parallèle afin de « multiplier les entrées ». Il ajoutait qu'une prise de conscience ne pouvait venir que de la récolte de données quantitatives et qualitatives et qu'il lui semblait essentiel de mettre en place un projet de recherche permettant d'obtenir ces données pour la Fédération Wallonie-Bruxelles. C'est à partir de ces chiffres que l'on peut mettre en évidence le problème et identifier les solutions.

La Fédération Wallonie-Bruxelles a lancé une enquête en ligne dans le cadre de la lutte contre le harcèlement, les violences et les discriminations dans l'enseignement supérieur. L'enquête BEHAVES (Bien-être, Harcèlement et Violences dans l'Enseignement supérieur), s'adressait aux étudiantes et étudiants, ainsi qu'aux membres du personnel de tous les établissements d'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles : universités, hautes écoles et écoles supérieures des arts. Elle avait pour objectifs de mesurer et de mieux comprendre les phénomènes de harcèlement, violences et discriminations dans l'enseignement supérieur, ainsi que d'évaluer les mesures actuellement en place pour y répondre. L'enquête a été menée par l'unité de recherche ARCH (Adaptation, Résilience, Changement) de la professeure Fabienne Glowacz de l'Université de Liège.

En juin 2023, un comité d'expertes et d'experts de l'UCLouvain présidé par la professeure Françoise Tulkens a établi un rapport intitulé « *Harcèlement et violences de genre* »⁴ qui manifestait à son tour que « *dans le milieu universitaire, la violence de genre est une réalité, solidement documentée, dont il faut prendre la juste mesure. Mais tout en étant immergée pleinement dans la société et son temps, l'Université, et c'est l'une de ses forces, a le pouvoir de changer celle-ci et de la faire évoluer dans une direction jugée souhaitable* ». Le rapport énonce une série de recommandations en matière de lutte contre les violences sexuelles et sexistes que le Comité Femmes et Sciences souhaite faire siennes.

1.1.2 / PROPOSITIONS

Pour le Comité Femmes et Sciences :

- » Un changement de culture ne pourra pas avoir lieu sans faire de la prévention ou organiser des formations sur ces questions. Or, un changement de société ne peut s'opérer sans changement de culture. Il nous paraît donc essentiel de mettre en place des formations pour le corps étudiant et pour l'ensemble des personnels de l'enseignement supérieur ;
- » La lutte ne peut être menée à bien sans dégager des moyens financiers pour soutenir les différents projets ainsi que pour reconnaître la charge de travail des personnes ressources dans les établissements d'enseignement supérieur (personne contact genre, par exemple) ;
- » Il est nécessaire de financer la recherche sur les violences de genre dans l'enseignement supérieur et la recherche au travers d'appels spécifiques. Le Comité Femmes et Sciences salue l'initiative BEHAVES. Ses résultats, à paraître, doivent permettre de développer des recommandations pour renforcer les stratégies de prévention et de lutte contre le harcèlement, les discriminations et les violences dans l'enseignement supérieur.
- » Au-delà des formations en management, il serait nécessaire d'ouvrir une réflexion institutionnelle profonde sur le rôle de l'académique et de son identité, entre travail scientifique, gestion de budgets de recherche, direction d'équipe, enseignement, etc. Une formation devrait être proposée lors de l'engagement sur les rapports de domination et leur déconstruction dans le cadre hiérarchique de l'université (reconnaissance, coaching, bienveillance, communication, harcèlement, burn-out, etc.), d'autant plus quand ça concerne des personnes vulnérables comme les doctorant·es (et les minorités) ;
- » Afin d'assurer une protection des doctorantes et des doctorants boursiers, le Comité recommande aux universités et au F.R.S.-FNRS de se pencher sur la création de toute mesure pouvant les extraire de la dépendance financière et contractuelle qui les relie à leur promoteur ou leur promotrice. Quel que soit le type de financement doctoral, il est nécessaire de faciliter la possibilité d'un changement de promoteur·rice, en faisant en sorte que ce changement ne soit pas soumis à l'unique accord du promoteur ou de la promotrice. À ce titre, il semble important de pouvoir désigner une personne ou un collectif tiers, tel que le comité d'accompagnement. Par ailleurs, il faudrait proposer à ces doctorantes et doctorants un soutien financier leur permettant, en cas de procédure de changement de promoteur·rice, de finir leur thèse ou de trouver une autre source de financement.

Une lutte efficace contre les violences faites aux femmes dans la recherche et dans la société en général sera également le fruit des autres actions menées pour plus d'égalité entre les femmes et les hommes. Déconstruire les stéréotypes et agir sur les représentations (O1.2) participe à former les futures diplômées et les futurs diplômés à identifier et prévenir les

4. <https://cdn.uclouvain.be/groups/cms-editors-respect/Rapport-final-du-Comite-d-experts-vf.pdf?itok=D-YOHS7Y>

violences. Une meilleure représentation des femmes dans certains secteurs professionnels et dans les instances de décision et les postes à responsabilités (01.3) participe à la prévention des violences.

1. 2 / DÉCONSTRUIRE LES STÉRÉOTYPES ET AGIR SUR LES REPRÉSENTATIONS

1. 2.1 / L'ÉCOLE

Le Plan Droits des femmes 2020-2024 adopté par le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles le 17 septembre 2020⁵ invite à ouvrir le champ des possibles des filles et des garçons dans le cadre de l'orientation scolaire. Il prévoit notamment de :

- » Promouvoir les campagnes visant à encourager une orientation scolaire et professionnelle dégagée de stéréotypes sexistes (combattre les présomptions d'incompétence ou de qualité innée visant les femmes ou les hommes, visibiliser les témoignages de personnes effectuant un métier où leur genre est sous-représenté...).
- » Améliorer l'information et le cheminement des élèves vers des choix d'orientations non stéréotypés.
- » Soutenir les activités parascolaires qui organisent des initiations à la connaissance des métiers où, soit les femmes, soit les hommes, sont peu représentés.

Pour sa part, le Comité Femmes et Sciences souhaite s'associer avec le *Printemps des Sciences* qui fédère les différents acteurs de l'enseignement supérieur, de la recherche mais aussi du monde associatif et culturel. Cette semaine dédiée à la découverte et à l'expérimentation est coordonnée par le réseau interuniversitaire sciences.be⁶ et prend place sur l'ensemble du territoire de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Chaque année, le Printemps des Sciences propose un programme qui s'adresse notamment à public scolaire (de la 3^e maternelle à la 6^e secondaire).

Dans son avis 2022-03 du 20 octobre 2022 sur la *proposition de contenu minimaux et compétence de base liés au genre dans la formation initiale des enseignants*, émanant d'une note conjointe du Comité Femmes et Sciences et de la Commission genre en enseignement supérieur (CoGES), il est recommandé l'inscription de crédits portant sur :

- » L'éducation au genre : constructions des identités et modèles d'attribution des rôles sociaux.
- » La sensibilisation au genre : enseignement visant à montrer comment les valeurs et les normes existantes influencent notre image de la réalité, perpétuent les stéréotypes et soutiennent les mécanismes de (re)production des inégalités et de rapports de domination.
- » La dimension de genre : prise en compte de la façon dont la situation, les besoins et les défis auxquels sont confrontés les individus diffèrent, en vue de déconstruire les stéréotypes de genre selon une grille de lecture intersectorielle, d'éliminer les inégalités et d'éviter leur perpétuation, ainsi que de promouvoir l'égalité et la diversité dans l'ensemble des politiques, procédures ou programmes particuliers.

Pour le Comité Femmes et Sciences :

- » Les mesures de promotion et d'information sur les carrières scientifiques et académiques dès le plus jeune âge sont indispensables dans la poursuite d'une participation équilibrée des femmes et des hommes à ces carrières ;
- » Il est nécessaire de poursuivre, notamment dans l'enseignement secondaire, les campagnes de visibilisation de femmes actives exerçant dans les filières STIM (sciences, techniques, ingénierie, arts et mathématiques) pour encourager des modèles identificatoires ;
- » Il est souhaitable que la question du genre dans tous ses aspects soit un objet de recherche. La recherche sur les questions de genre peut être un moteur de changement qui stimule des formes d'innovation sociales. Ce faisant, la recherche participe également au service à la société ;
- » La formation aux questions de genre constitue un élément fondamental dans la formation des enseignantes et des enseignants.

5. http://www.egalite.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecured&u=0&g=0&hash=fba5f84be288ad0d20ffc7c6da00b8b6df5d46fa0file=fileadmin/sites/sdec_III/upload/sdec_III_super_editor/sdec_III_editor/documents/Droits_des_Femmes/Plan_Droits_des_Femmes_2020-2024_FWB.pdf
6. <http://sciences.be>

1. 2.2 / LA LANGUE

Le Plan Droits des Femmes prévoit aussi de visibiliser les femmes dans l'usage de la langue française par les institutions. Cette volonté s'est notamment concrétisée dans le décret du 14 octobre 2021 relatif au renforcement de la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre et aux bonnes pratiques non discriminatoires quant au genre dans le cadre des communications officielles ou formelles.

1. 2.2.1 / Le doctorat

Le 1^{er} décembre 2021, le Comité Femmes et Sciences a émis un avis d'initiative proposant de modifier le grade de docteur en grade de doctorat dans le décret « Paysage »⁷.

Choisir le terme générique de *doctorat* plutôt que celui de *docteur* permet de distinguer le grade de *doctorat* du titre de *docteur* que porte une personne de genre masculin alors que le titre de *docteure* s'est progressivement imposé pour les personnes de genre féminin qui disposent d'une thèse de doctorat afin de rendre visible le fait qu'il s'agit de femmes.

Le décret du 20 juillet 2022 portant diverses dispositions en matière d'enseignement supérieur, d'enseignement de promotion sociale et de recherche scientifique a intégré la proposition et modifié le décret « Paysage » suivant l'avis du Comité Femmes et Sciences.

1. 2.2.2 / Le diplôme

Le 13 juin 2022, le Comité Femmes et Sciences a émis un autre avis d'initiative proposant de modifier le décret « Paysage » afin de tenir compte du genre dans l'intitulé des grades⁸.

Le diplôme est rédigé en adaptant le genre et le nombre des termes qui y figurent. L'autorité académique peut être un recteur ou une rectrice, un directeur-président ou une directrice-présidente, un directeur ou une directrice. Si le diplôme est adapté en genre aux intervenants et intervenantes académiques, *a fortiori* il l'est également à la personne diplômée. Le diplôme est rédigé en adaptant son contenu à l'identité de la personne à laquelle il est délivré : son nom, ses lieu et date de naissance et son genre. Une étudiante sera identifiée comme étant « née à Liège », par exemple. A l'inverse, le grade académique qui figure sur le diplôme d'une personne de genre féminin, lui, est parfois formulé au masculin.

La majorité des grades figurant en annexe du décret « Paysage » prennent une forme générique, celle d'un substantif correspondant à la matière, la compétence ou la capacité acquise dans les études. Il en va ainsi des bacheliers ou des masters en traduction, en linguistique, en communication, en journalisme, en sociologie, en ingénierie et action sociales, en droit, en logopédie, en diététique, en informatique de gestion, en kinésithérapie, etc.

Lorsque l'intitulé du grade correspond à la ou au titulaire du diplôme : instituteur primaire, ingénieur civil physicien, ingénieur commercial, conseiller conjugal et familial, etc., ces grades sont formulés au masculin en considérant que celui-ci revêt une acception générique. Comme tous les autres termes figurant sur le diplôme, l'élément central que constitue le grade académique pourrait être adapté en genre. Une étudiante obtiendrait le grade académique de « *conseillère conjugale et familiale* », par exemple. Tel n'est pas le cas. Les instructions contenues dans l'arrêté du 22 juin 2016 déterminant les modèles de diplômes prévoient l'utilisation du masculin générique⁹.

Pourtant, le décret du 14 octobre 2021 ne prévoit pas d'exception pour les grades académiques, au contraire. L'article premier du décret dispose que « dans les actes et les communications, les noms de métier, fonction, grade ou titre, sont formulés au féminin lorsqu'ils se rapportent à une femme ou à un ensemble composé de femmes ». L'obligation vise, entre autres, « les institutions subventionnées ou reconnues par la Communauté française, notamment (...) les établissements d'enseignement ». Par « actes », on entend notamment « les diplômes, certificats, attestations et brevets ».

1. 2.2.3 / Le grade

L'article 85, §1^{er}, du décret « Paysage » dispose que le grade académique « est libellé tel qu'il est mentionné à l'annexe II du (...) décret ». Dans l'annexe II du décret « Paysage », environ 50 grades académiques sont formulés au masculin « générique » (master : bioingénieur en sciences agronomiques, ingénieur civil biomédical, etc.) sur un total de plus de 800 grades délivrés

7. Avis 2022-01 du 1^{er} décembre 2021 Proposition de modification du grade de docteur en grade de doctorat dans le décret « Paysage ».

8. Avis 2022-02 du 13 juin 2022 Proposition de modification de l'annexe II du décret « Paysage » concernant le genre dans l'intitulé des grades.

9. Qualifié d'« épïcène ». Le décret du 14 octobre 2021 relatif au renforcement de la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre et aux bonnes pratiques non discriminatoires quant au genre dans le cadre des communications officielles ou formelles (M.B., 26 novembre 2021), entré en vigueur le 1^{er} janvier 2022, donne une autre signification au mot « épïcène » que celle de l'article 15, §2, du décret « Paysage » et celle de l'annexe de l'arrêté du 22 juin 2016 déterminant les modèles de diplômes.

Dans l'exposé des motifs du projet de décret, le Gouvernement définit les « termes épïcènes » comme « des mots qui ont la même forme au masculin et au féminin, et dont le genre n'est pas fixe et peut être soit féminin, soit masculin. Par exemple, ministre, artiste, élève, kinésithérapeute. Leur usage au pluriel permettra d'éviter de doubler les déterminants : les titulaires plutôt que le ou la titulaire ».

Les « termes épïcènes » neutralisent l'opposition de genre comme le font les termes collectifs et les formes passives, rappelle l'article 2 du décret du 14 octobre 2021 qui recommande d'en privilégier l'usage quand il s'agit de renvoyer à des ensembles qui comportent des hommes et des femmes.

en Communauté française. Les autres grades sont formulés à l'aide d'un terme générique de matière (master en droit, histoire, journalisme, sciences actuarielles, etc.).

Le décret « Paysage » étant la source des intitulés de grades académiques, la liste de l'annexe II du décret sert de référence. Le site internet mesetudes.be, par exemple, conçu à destination des jeunes qui souhaitent entamer des études supérieures, présente, dans son moteur de recherche, les études uniquement dans leur intitulé au masculin.

Lorsque l'intitulé d'un grade au masculin « générique » est adapté à la personne qui l'a obtenu, la forme masculine du grade est établie par le décret alors que la forme féminine du grade ne constitue qu'une adaptation à élaborer selon l'arrêté¹⁰.

1. 2.2.4 / Le décret

Le décret du 25 mai 2023 portant diverses dispositions en matière d'enseignement supérieur, d'enseignement de promotion sociale et d'hôpitaux universitaires a modifié la composition du Comité Femmes et Sciences.

L'article 6, § 1er, 6°, du décret du 10 mars 2016 instituant le Comité Femmes et Sciences prévoit que « *la Conférence des Personnes Contact Genre propose un membre* ».

Le Comité Femmes et Sciences constate que le décret use du masculin « générique » en n'utilisant ni les formules doubles qui visibilisent les femmes ni les termes épiciènes (« *un ou une membre* »), les termes collectifs (« *une personne* ») ou les formes passives qui neutralisent l'opposition de genre. Le décret du 14 octobre 2021 relatif au renforcement de la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre et aux bonnes pratiques non discriminatoires quant au genre dans le cadre des communications officielles ou formelles prévoit pourtant que le gouvernement privilégie leur utilisation.

Le Comité tient à rappeler toute l'importance qu'un tel usage revêt dans un texte visant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Pour le Comité Femmes et Sciences :

- » Le titre qui qualifie une personne à la fin de son parcours académique et au début de sa vie professionnelle mérite de lui être accordé dans tous les sens du terme ;
- » De nouvelles instructions relatives au modèle de diplôme devraient être arrêtées par le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles pour se conformer à la nouvelle législation en la matière ;
- » Le Comité Femmes et Sciences propose de modifier les 6 à 7% de grades académiques pour lesquels l'appellation légale de la personne diplômée est formulée uniquement au masculin. Le Comité envisage deux solutions : la formulation double, masculine et féminine, qui continue à renvoyer à la personne titulaire du grade (master : ingénieur civil biomédical / ingénieure¹ civile biomédicale) et la formulation à l'aide d'un terme générique renvoyant à la discipline (master en bioingénierie en sciences agronomiques, master en ingénierie civile biomédicale) ;
- » Le Comité Femmes et Sciences rappelle l'importance d'une écriture davantage inclusive.

1. L'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 14 juillet 2022 prévoit deux formes féminines, « *ingénieure* » et « *ingénieuse* », et précise que « *ingénieuse est correctement formé et est disponible* ».

10. Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 14 juillet 2022 portant exécution du décret du 14 octobre 2021 relatif au renforcement de la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre et aux bonnes pratiques non discriminatoires quant au genre dans le cadre des communications officielles ou formelles. Contrairement à la forme masculine qui est certaine, la forme féminine du grade peut être aléatoire. Il existe parfois plusieurs formes féminines mentionnées dans l'arrêté comme faisant partie de la variété des usages linguistiques. « *Ingénieure* » et « *ingénieuse* », « *professeure* » et « *professeuse* », « *médecin* » et « *médecine* », par exemple.

1. 3 / ASSURER UNE MEILLEURE REPRÉSENTATION DES FEMMES À TOUS LES NIVEAUX DANS LES INSTANCES DE DÉCISION ET LES POSTES À RESPONSABILITÉS

Le 13 juin 2022, le Comité Femmes et Sciences a rendu un avis concernant la présence des femmes dans la recherche¹¹.

Contrairement à une idée qui circule trop souvent, il convient de rappeler que la question de l'équilibre femmes-hommes en recherche n'est pas « résolue »¹².

D'une part, l'évolution vers la parité est très lente malgré des actions mises en oeuvre en ce sens. Alors que le nombre de femmes dans la carrière académique a été multiplié par 3 lors des 20 dernières années, il faudrait encore des dizaines d'années pour arriver à un équilibre entre les hommes et les femmes en suivant le même rythme.

D'autre part, la diminution de la proportion de femmes au cours de la carrière scientifique et académique, le phénomène dit du « tuyau percé », est présente dans toutes les universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Seule une politique déterminée et assumée sera de nature à impulser un changement notable vers la parité dans la recherche. Une telle politique devrait s'accompagner d'une campagne de sensibilisation pédagogique, vulgarisée, parant aux arguments de résistance qui accompagneront sa mise en oeuvre. Chaque université, ainsi que le Fonds de la Recherche Scientifique-FNRS (F.R.S.-FNRS), ont élaboré un Gender Equality Plan et mènent déjà une politique assumée en la matière, ce qui constitue une avancée structurelle importante.

Néanmoins, il est prévisible que de nombreuses résistances apparaîtront dans le cadre de la mise en place de politiques favorables à davantage d'équilibre genré dans les universités et au F.R.S.-FNRS. Ces résistances seront portées tant par des hommes que par des femmes. L'Institut Européen pour l'Égalité de Genre (European Institute for Gender Equality – EIGE) dispose de nombreuses ressources consacrées à cette thématique des résistances¹³. Il importe donc qu'un processus d'évaluation soit mis en place, afin que ces engagements ne se limitent pas à des déclarations d'intention.

Une littérature abondante indique que l'un des principaux points de friction se situe autour de la défense du principe d'excellence (idéal méritocratique) qui serait mis en péril par des politiques d'égalité¹⁴. À ce propos, le Comité attire l'attention sur la dimension genrée de la notion même d'excellence. Par ailleurs, il estime que la recherche s'enrichit des apports de la diversité¹⁵.

Afin d'inciter les organismes de recherche à adopter, en leur sein, des dispositifs agissant directement et activement sur la présence des femmes dans la recherche, le Comité Femmes et Sciences a formulé dans son avis 2022-01 une série de demandes à l'attention du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles, d'une part, et à l'attention des universités et du F.R.S.-FNRS, d'autre part.

Le rapport Tulkens recommande de « *définir des méthodes claires et univoques afin d'éviter le plus possible les biais implicites de genre au moment des procédures de sélection et de promotion du personnel. Cela peut comprendre : la prise de conscience de l'existence de ces biais par les membres de la commission ; la constitution de commissions de sélection paritaires ; des instructions précises quant aux questions posées lors de l'entretien individuel ; un screening de genre et une formalisation stricte des critères de l'excellence et de leur pondération* ».

11. [Avis 2022-01 sur la présence des femmes dans la recherche](#).

12. https://www.ares-ac.be/images/Femmes_sciences/Rapport-interinstitutionnel-sur-l-etat-de-l-egalite-de-genre-2018-2019.pdf

13. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-institutional-transformation/dealing-resistance>

14. CLOSON (Caroline), DE COCK (Valérie), L'Excellence a-t-elle un genre ? Le mythe de la méritocratie favorable ou défavorable aux femmes dans leur vie au travail et dans leur conciliation vie travail – vie privée.

15. <https://www.nature.com/articles/d41586-018-05326-3>

- » Augmenter la présence des femmes aux différentes étapes de la carrière en usant de l'action positive prévue dans l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 22 novembre 2023 fixant les hypothèses et les conditions de l'action positive ;
- » Introduire un critère d'équilibre de genre dans l'une des sources de financement de la recherche à destination des universités¹ ;
- » Viser la parité dans tous les organes décisionnels, sur les listes électorales, dans toutes les commissions de recrutement et promotion, ainsi que dans les jurys de thèse, idéalement au moyen de quotas comme mesures temporaires ;
- » Dégenrer l'évaluation et la notion d'excellence scientifique en adoptant une approche qualitative plus que quantitative, où la prise de risque intellectuel serait soutenue, où le rythme de la recherche serait mieux considéré et où chacune des activités académiques aurait une juste et équitable considération ;
- » Interroger la prise en compte de la mobilité internationale dans l'évaluation des chercheuses et des chercheurs dans une perspective d'égalité des chances ;
- » Financer également le déplacement des autres membres de la famille lors de séjours à l'étranger de la chercheuse / du chercheur ;
- » Conditionner le financement de conférences à la présence de panels équilibrés en termes de genre et de dispositifs soutenant la parité au sein du public (horaires adaptées, garderie, prise de parole alternée...) ;
- » Couvrir les frais supplémentaires des personnes intervenantes qui ont des enfants et/ou d'autres personnes dépendantes à leur charge. Ces subsides contribueraient aux frais de voyage, d'hébergement et de subsistance. Organiser si nécessaire la garde des enfants ou l'encadrement de personnes dépendantes ;
- » Signer la Charte pour les panels inclusifs ;
- » Réaliser une analyse approfondie dans les rapports institutionnels sur l'état de l'égalité de genre en matière d'octroi des crédits de recherche, de contrats à durée déterminée et à temps partiel et de données sur les violences de genre ;
- » Développer une approche spécifique pour les filières qui souffrent d'un déséquilibre genré plus marqué et financer des chercheuses en STIM ;
- » Établir une norme de correction pour les interruptions de carrière afin de tenir compte des congés de maternité, de paternité, de co-parentalité, d'adoption et des congés parentaux dans le processus de recrutement, de promotion et d'évaluation ;
- » Former aux biais de genre les membres des organes décisionnels, le personnel de direction des organes facultaires et des unités de recherche et le personnel de l'administration (avec une attention particulière pour les services des ressources humaines et du personnel) ainsi que les membres des commissions de recrutement, de promotion et d'évaluation ;
- » Veiller à l'application du gender mainstreaming et du gender budgeting dans toutes les politiques en matière de recherche, par exemple à travers la création de cellules « genre » décentralisées ;
- » Interroger systématiquement dans les appels à projets les variables genre (construction socio-culturelle) et sexe (biologique) dans le contenu de la recherche avec l'intégration, le cas échéant, d'une perspective intersectionnelle ;
- » Poursuivre et médiatiser les remises de prix pour les travaux de recherches en études de genre ou menés par des femmes.

1. Le Comité Femmes et Sciences souhaite modifier l'article 6 §3 du décret du 30 janvier 2014 relatif au financement de la recherche dans les universités en diminuant d'une part la pondération des 3 critères actuels (§3 a, b, c) de 6,66 % à 6 % et en ajoutant, à hauteur de 2% du budget total, un nouveau critère « genre » lié aux professeur·es de rang A, la plus haute fonction professorale. (Avis du Comité Femmes et Sciences du 8 octobre 2020).

1. 4 / FACILITER LA CONCILIATION ENTRE VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE

Le Plan Droits des femmes 2020-2024 rappelle que la répartition inégale de la responsabilité au sein de la famille et de la charge mentale liée à la gestion du foyer (tâches ménagères, gestion des enfants, des aînées et aînés etc.) pèse lourd sur les parcours professionnels des femmes. C'est encore plus vrai en situation de monoparentalité. Le traitement réservé aux femmes enceintes freine les carrières, et crée des discriminations à l'embauche. La maternité écarte les femmes de la vie professionnelle, parfois pour longtemps, car elle implique très souvent pour les femmes un passage à un temps partiel (qu'il soit choisi ou subi).

Comme il a été rappelé plus haut, lever les obstacles à la carrière des chercheuses nécessite d'évaluer l'impact genré des critères de productivité et de mobilité permettant de progresser dans la carrière scientifique.

Le soutien à la parentalité des professeures et des chercheuses implique une série de mesures telles que le soutien au télétravail, la flexibilité des horaires, l'organisation préférentielle des réunions entre 9 et 17h, l'allongement du congé de paternité ou de coparentalité, un dispositif permettant de concilier la reprise du travail avec la poursuite de l'allaitement pour les mères qui le souhaitent,...

Le Comité Femmes et Sciences préconise de :

- » Créer un cadre favorable aux congés thématiques en informant les membres du personnel des établissements d'enseignement supérieur, tant les femmes que les hommes, de leurs droits à ces congés thématiques (parental, de maternité et de paternité). Harmoniser le droit d'accès au congé parental pour tous les membres du personnel ainsi que les conditions associées au congé de maternité (indemnités, prolongation des contrats de recherche...);
- » Favoriser la conciliation des temps de vie à travers la création ou l'extension de crèche, l'adaptation des horaires des réunions ou la flexibilité du niveau d'occupation du personnel ;
- » Soutenir les chercheuses et les chercheurs dans leur parentalité en offrant aux doctorants et doctorantes, aux postdoctorants et postdoctorantes avec des enfants à charge une flexibilité accrue durant cette phase décisive de leur carrière ;
- » Proposer une bourse pour les personnes ayant eu une absence temporaire du monde scientifique pour des raisons personnelles telles que la famille, les responsabilités de soins ou les problèmes de santé pendant au moins deux ans.

1. 5 / LES PERSONNES CONTACT GENRE

Pour faciliter la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, une mesure particulière du Plan Droits des femmes 2020-2024 consiste à désigner dans les institutions publiques des «personnes référentes genre» qui, dans le cadre de leur travail, intègrent une réflexion sur le genre au sein de la structure après avoir suivi la formation spécifique aux questions de genre.

Depuis 2018, le décret instituant le Comité Femmes et Sciences prévoyait l'allocation d'« *une subvention annuelle à chaque université et au F.R.S.-FNRS afin de soutenir le financement des Personnes Contact Genre. Les dépenses admissibles (étaient) les frais de personnel, les frais généraux d'organisation, de fonctionnement et les frais d'équipement des Personnes Contact Genre. Ce financement (permettait) aux Personnes Contact Genre d'assurer leurs trois missions principales: information, sensibilisation et mise en réseau. À travers ces missions, les Personnes Contact Genre contribuent à l'implantation et au développement de la politique de genre au sein de leur établissement* ». Ces Personnes Contact Genre (PCG) étaient membres du Comité Femmes et Sciences aux côtés des autres membres de leur institution, université ou F.R.S.-FNRS.

Le décret du 25 mai 2023 portant diverses dispositions en matière d'enseignement supérieur, d'enseignement de promotion sociale et d'hôpitaux universitaires a élargi le réseau des PCG à l'enseignement supérieur non universitaire, en suivi de la Résolution parlementaire du 24 avril 2019 visant à soutenir les établissements d'enseignement supérieur dans la lutte contre les discriminations genrées, qui demandait au Gouvernement de « *soutenir, à l'instar des Personnes de contact genre, la mise en place d'un réseau « genre » pour l'enseignement non universitaire (les hautes-écoles, les écoles supérieures des arts, les établissements de promotion sociale)* ». Le décret institue aussi une « Conférence des Personnes Contact Genre » accueillie à l'ARES.

Le budget alloué aux universités et aux F.R.S.-FNRS (autour de 30 000 euros en 2023) afin de soutenir les Personnes Contact Genre diminue progressivement pour arriver, en 2027, à un dixième d'équivalent temps plein annuel tel qu'octroyé aux

établissements pour le financement des conseillers académiques. Le montant est alloué dès l'exercice budgétaire 2023 aux hautes écoles et écoles supérieures des arts.

Les Personnes Contact Genre des universités et du F.R.S.-FNRS ne sont plus membres du Comité Femmes et Sciences. Seule une personne proposée par la Conférence des PCG est membre du Comité Femmes et Sciences.

Le Comité Femmes et Sciences a déploré dans son avis 2023-01 de n'avoir été ni consulté par le Gouvernement, ni informé par les membres du Comité proposés par les Ministres de la modification de sa composition par le décret du 25 mai 2023 portant diverses dispositions en matière d'enseignement supérieur, d'enseignement de promotion sociale et d'hôpitaux universitaires.

Le Comité Femmes et Sciences salue la création de la Conférence des PCG impliquant les hautes écoles, les écoles supérieures des arts et les établissements de promotion sociale dont le champ d'action s'étendra au-delà de la recherche scientifique et des carrières académiques au sein des universités et du F.R.S.-FNRS. Le Comité Femmes et Sciences y voit la reconnaissance de la pertinence de la fonction et de l'expérience fructueuse des PCG au point de l'élargir à d'autres types d'enseignement et d'activité. Il comprend d'autant moins le démantèlement de sa propre organisation et de son propre fonctionnement.

Selon l'article 3 du décret du 10 mars 2016, « *le Comité Femmes et Sciences a pour objectif de promouvoir et d'améliorer la participation équilibrée des femmes et des hommes aux carrières scientifiques et académiques* ». Pour ce faire, le Comité Femmes et Sciences se présente comme un lieu de rencontre entre les institutions scientifiques – universités et F.R.S.-FNRS – et les autorités – ministres, administrations et ARES.

Le Comité Femmes et Sciences regrette que les PCG des universités et du F.R.S.-FNRS ne soient plus membres du Comité Femmes et Sciences aux côtés des autres membres de leur institution.

Pour le Comité Femmes et Sciences, la réduction de la partie universitaire et du F.R.S.-FNRS à 1/10 ETP MA pour chaque partie est totalement incongrue en regard de la population que cela représente (équivalente à la population étudiante hors université) et de l'importance de la recherche, notamment dans le cadre de Horizon Europe qui nécessite de rédiger un *Gender Equality Plan*, lequel émane habituellement du travail des PCG. Le budget est, aux yeux du Comité, insuffisant pour remplir toutes les missions demandées à l'échelle d'une université ou du F.R.S.-FNRS. Il est d'ailleurs attendu que les PCG des universités et du F.R.S.-FNRS contribuent à l'échange de bonnes pratiques à destination des nouvelles PCG, ce qui constitue une charge supplémentaire alors même qu'on réduirait leur financement.

Afin d'éviter de se priver de la présence, de l'expertise et de la force de travail des PCG au bénéfice de ses missions, le Comité Femmes et Sciences a décidé d'inviter les PCG des institutions membres du Comité à participer à ses réunions dans la mesure de leur disponibilité.

Le Comité estime que :

- » Ce sont les institutions qui sont représentées à travers leur PCG et les PCG universitaires contribuent de façon significative à la politique de genre de leur institution dans leurs trois missions universitaires (dont celle liée à la recherche – le F.R.S.-FNRS en tant qu'agence de financement de la recherche assumant intrinsèquement cette mission) ;
- » Les PCG doivent recevoir directement des informations de la part des autres membres du Comité Femmes et Sciences pour le bon accomplissement de leurs missions ;
- » Les autres membres du Comité Femmes et Sciences estiment nécessaire de recevoir des informations des PCG concernant leurs institutions respectives. Si le cadre global est relativement similaire, chaque université a son contexte propre, avec des autorités rectores différentes, des politiques de genre et une culture organisationnelle et historique singulières. Les PCG sont là pour rendre compte de cette diversité et de ce qui se passe dans leur institution en particulier en vue d'enrichir la réflexion ;
- » Les PCG contribuent aux groupes de travail du Comité Femmes et Sciences. Or, le nombre de membres du Comité Femmes et Sciences serait significativement réduit si elles ne siégeaient plus au Comité Femmes et Sciences et le Comité accuserait un manque évident de forces vives pour faire avancer ses travaux et répondre à ses missions en matière d'égalité de genre en milieu académique. Cela constituerait un mauvais signal en termes de politique de genre, où il convient de préserver les spécificités et expertises des diverses instances autour du genre et de favoriser leurs collaborations ;
- » Une politique de genre au sein d'un établissement implique un intérêt pour la dimension de la recherche dans la mesure où celle-ci constitue l'une des trois missions universitaires et la mission centrale du F.R.S.-FNRS. En effet, à partir du moment où la politique de genre inclut les questions liées aux ressources humaines, cela implique de facto les carrières scientifiques.

CONCLUSION

Le Comité Femmes et Sciences est au confluent de différents champs de compétences au sens où de par ses activités, il touche à des questions larges (culture, enseignement, travail, carrière, égalité des chances,...). Il souhaite également être une interface entre les institutions représentées dans le cadre de l'égalité hommes/femmes, les personnes contact genre et les associations oeuvrant sur ces questions : le soutien aux recherches menées par des femmes et par les minorités de genre, alliée à une dimension intersectionnelle, est une mission fondamentale pour lutter contre les discriminations et défendre une société inclusive.

Le Comité Femmes et Sciences estime aussi qu'il est important de veiller à la mise en oeuvre et à l'effectivité des mesures existantes qui permettent de faire progresser l'égalité de genre dans les sciences et la recherche. Il est indispensable de considérer l'intégration même d'une dimension de genre et de sexe au contenu de la recherche afin de contribuer non seulement à augmenter la qualité scientifique des recherches mais également son impact sociétal. Les moyens de cette politique doivent suivre afin de pouvoir continuer les actions menées par le comité en termes de visibilité et d'efficacité des mesures et des initiatives prises dans le cadre d'une recherche et de ses multiples moyens de diffusion auprès d'un large public.





ACADÉMIE
DE RECHERCHE ET
D'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR



RUE ROYALE 180
1000 BRUXELLES
BELGIQUE

T +32 2 225 45 11
F +32 2 225 45 05

WWW.ARES-AC.BE
