

AVIS DU COMITÉ FEMMES ET SCIENCES

N° 2022-01 DU 13 JUIN 2022

AVIS SUR LA PRÉSENCE DES FEMMES DANS LA RECHERCHE

Considérant l'article 7 du décret du 10 mars 2016 instituant le Comité Femmes et Sciences qui lui donne pour mission de formuler des avis concernant les matières y définies ;

Considérant le Plan Droit des femmes 2020-2024 et plus particulièrement ses actions 3.7.1, 3.7.2 et 3.7.4 et 4.4¹ ;

Considérant le courrier de la Ministre Glatigny du 30 avril 2021 sollicitant l'avis du Comité Femmes et Sciences sur la présence des femmes dans la recherche et l'invitant à lui faire part de propositions de mesures incitant les organismes de recherche à adopter, en leur sein, des dispositifs agissant directement et activement sur la présence des femmes dans la recherche, telle que la mesure « cascade » ;

Considérant la séance plénière du Comité Femmes et Sciences du 1^{er} juin 2021 instaurant un groupe de travail chargé de répondre au courrier de la Ministre ;

Considérant l'avis n° 163 du 21 janvier 2022 du Bureau du Conseil de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, relatif à la « mesure cascade » dans les universités en Communauté française ;

Considérant l'analyse du 20 mai 2022 rendu par le service juridique de l'ARES quant à la « mesure cascade » dans les universités en communauté française ;

Considérant la séance plénière du Comité Femmes et Sciences du 13 juin 2022 validant les conclusions du groupe de travail ;

Le Comité Femmes et Sciences formule à l'endroit de la présence des femmes dans la recherche l'avis suivant :

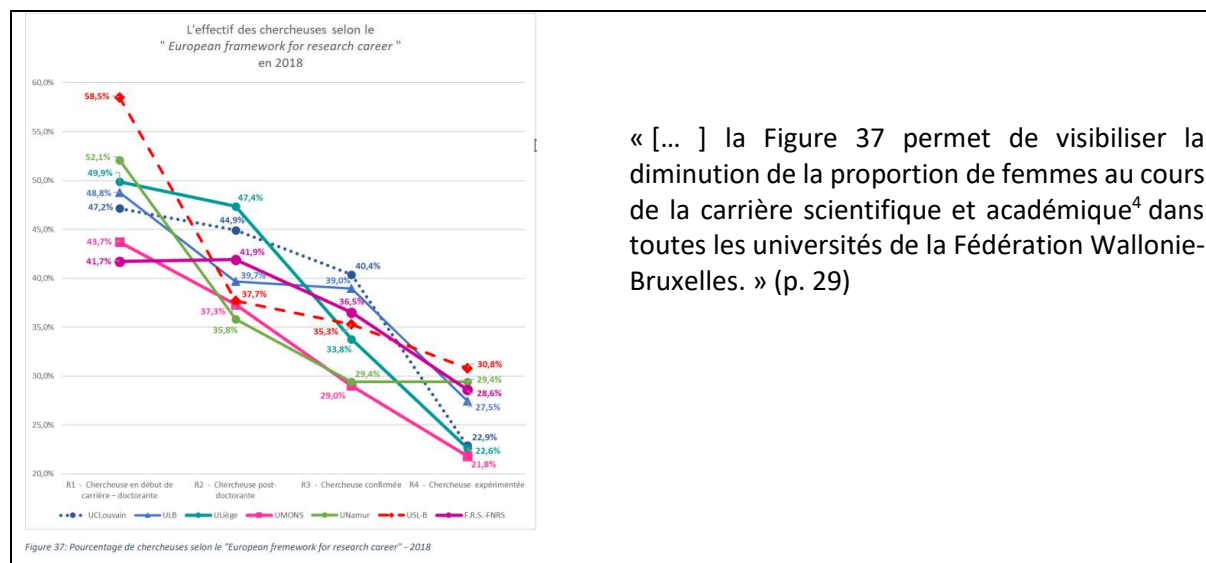
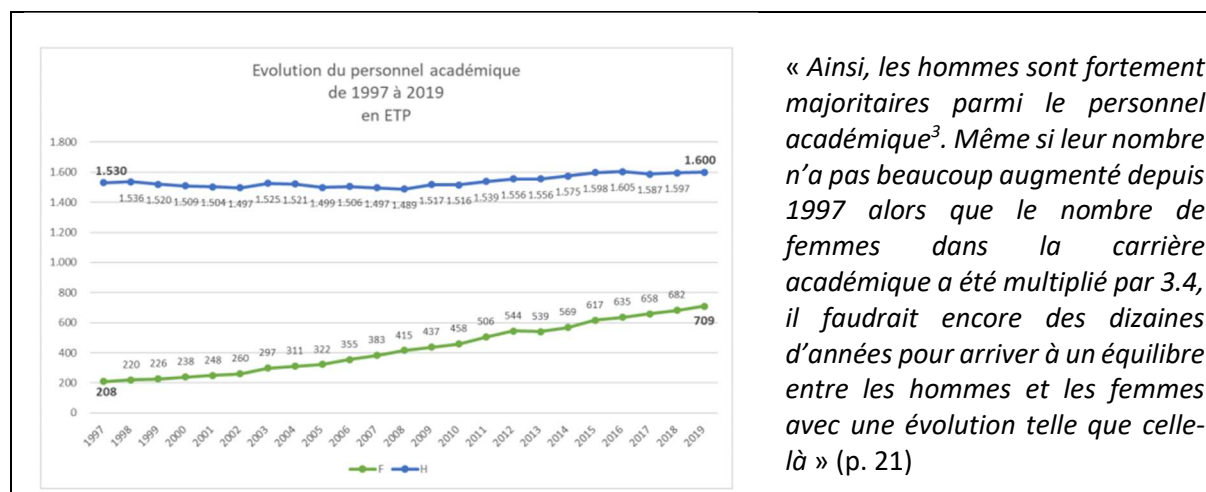
AVIS

1

http://www.egalite.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&g=0&hash=fba5f84be288ad0d20ffc7c6da00b8b6df5d46fa&file=fileadmin/sites/sdec_III/upload/sdec_III_super_editor/sdec_III_editor/documents/Droits_des_Femmes/Plan_Droits_des_Femmes_2020-2024_FWB.pdf

01. CONTEXTE

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. Deux extraits du dernier *Rapport des universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles et du F.R.S.-FNRS sur l'état de l'égalité de genre en 2018-2019*² permettent de rappeler l'actualité des déséquilibres genrés :



² https://www.ares-ac.be/images/Femmes_sciences/Rapport-interinstitutionnel-sur-l-etat-de-l-egalite-de-genre-2018-2019.pdf

³ La figure reprend l'ensemble du personnel académique. Le déséquilibre est encore plus marqué au niveau de la plus haute fonction, à savoir professeur ou professeure ordinaire.

⁴ Dans la Figure 37, les données sont présentées en fonction du cadre européen pour les carrières de recherche (European framework for research careers). Ce cadre est considéré par la Commission européenne comme un instrument de transparence pour améliorer la gestion de la carrière des chercheurs et des chercheuses. Ce cadre distingue quatre rangs :

- R1: First Stage Researcher (up to the point of PhD)
- R2: Recognised Researcher (PhD holders or equivalent who are not yet fully independent)
- R3: Established Researcher (researchers who have developed a level of independence)

Alors que la première figure met en évidence une évolution bien trop lente vers la parité, malgré des actions mises en œuvre en ce sens, la seconde rappelle l'actualité du phénomène dit du « tuyau percé ». Ces deux illustrations démontrent à suffisance que la question de l'équilibre de genre n'est pas « résolue ». La méconnaissance de ces faits conduit à l'idée fausse, mais pourtant encore répandue à l'université, que la question du déséquilibre de genre n'existe pas (ou plus).

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 œuvre.

En effet, il est prévisible que de nombreuses résistances apparaîtront dans le cadre de la mise en place de politiques favorables à davantage d'équilibre genre 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 résistances⁵.

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'égalité⁶. Nous tenons à rappeler d'une part la dimension profondément genrée de la notion même d'excellence et d'autre part la dimension paradoxale de l'argumentation reposant sur l'excellence : en effet, il est démontré qu'un personnel de recherche diversifié produit de meilleurs résultats de recherche⁷.

Il devient aujourd'hui également 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.

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 fait les recommandations suivantes.

- R4: Leading Researcher (researchers leading their research area or field)

⁵ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-institutional-transformation/dealing-resistance>

⁶ 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.

⁷ <https://www.nature.com/articles/d41586-018-05326-3>

02. RECOMMANDATIONS

02.1 / À DESTINATION DU GOUVERNEMENT

02.1.1 / Augmenter la présence des femmes aux différentes étapes de la carrière grâce à une mesure du type « cascade »

Inspiré du « *Kaskadenmodell* » des universités allemandes, l'Université Libre de Bruxelles a mis en place, durant l'année académique 2016-2017, la mesure cascade qui vise à lutter contre le phénomène de tuyau percé⁸. Cette mesure impose de respecter la proportion des collègues minoritaires en nombre lors de la **promotion**⁹ au rang supérieur de professeur et professeure ou de professeur et professeure ordinaire¹⁰.

Afin d'évaluer la possibilité d'extension de cette mesure à l'ensemble des universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles, le Comité Femmes et Sciences a sollicité l'avis de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH), du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes (CECHF) (annexe 1) et d'UNIA. A partir du moment où il s'agissait d'une matière relevant de l'égalité de genres, UNIA a invité le Comité Femmes et Sciences à contacter l'IEFH. Par ailleurs, l'IEFH étant en charge du secrétariat du CECHF, un seul avis a été remis pour ces deux organismes. Le Conseil se déclarant incompétent sur certains points, le Comité Femmes et Sciences a souhaité éclaircir ces points en sollicitant le service juridique de l'ARES (annexe 2).

Suite à ces avis reçus et à ce stade, le Comité Femmes et Sciences recommande la création d'un cadre légal en Fédération Wallonie-Bruxelles pour la mise en place d'actions positives de manière non contraignante dans les universités.

02.1.2 / Lutter contre toute forme de harcèlement dans le milieu de la recherche

Les formes de sexisme et de violence sexuelle se situent sur un continuum. Il est important de ne pas les banaliser. Le nombre de victimes 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.

⁸ <https://www.youtube.com/watch?v=gq7KjTBN7HA> ainsi que l'article 203 du *Texte coordonné des dispositions relatives à la carrière du corps scientifique et du corps académique* de l'ULB, cf. <https://www.ulb.be/fr/documents-officiels/texte-coordonne>

⁹ Idéalement, la mesure devrait également concerner le recrutement et non seulement la promotion.

¹⁰ Un mémoire a montré d'une part que la mesure aurait un pouvoir incitatif auprès des femmes afin de demander leur promotion et d'autre part que la forme de résistance la plus importante était l'opposition aux quotas de genre qui biaiserait l'évaluation scientifique des personnes candidates et ne respecterait plus le critère d'obtention de la promotion basé sur le mérite ou l'excellence, cf. FOUCAUT (Sarah), *Mesures visant l'égalité de genre : plan Cascade*. Mémoire de Master, Faculté de Philosophie et Sciences sociales, Université libre de Bruxelles, 2020.

Plusieurs actions sont déjà mises en place, d'autres sont encore à développer. Une seule piste d'action ne suffira pas et il est important de multiplier les entrées. Le choix entre différents types de solutions ne se pose pas, il s'agit de toutes les mettre en œuvre en même temps.

De façon plus concrète, l'expérience québécoise (annexe 3) a montré que la prise de conscience collective permettait de mettre en place de nombreuses actions. Cette prise de conscience est venue de la récolte de données quantitatives et qualitatives. Il nous semble donc 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 pourra mettre en évidence le problème et identifier les solutions.

Dans la limite des compétences de la FWB, la loi québécoise 22.1 relative aux questions de violences sexuelles dans l'enseignement supérieur pourrait être source d'inspirations¹¹.

Cette loi contient plusieurs mesures : l'obligation de formations annuelles à la communauté, la création d'un bureau d'aide (guichet unique), l'offre de services d'accueil, de référence, de soutien psychosocial, des modalités pour formuler une plainte ou effectuer un signalement, aucun délai maximal pour porter plainte, un délai d'intervention (7 jours) et de traitement des plaintes (90 jours), des mesures d'accommodements visant à protéger et limiter les impacts, des mesures visant à assurer la confidentialité des plaintes, des mesures visant à protéger contre les représailles et des sanctions applicables en cas de manquement à la Politique.

Un changement de société ne peut s'opérer sans changement de culture, qui ne peut lui-même avoir lieu sans une véritable politique de prévention et l'organisation de formations sur ces questions. Il nous paraît donc essentiel de mettre en place des formations pour l'ensemble des catégories de personnel de l'enseignement supérieur.

02. 1.3 / Introduire un critère d'équilibre de genre dans l'une des sources de financement de la recherche à destination des universités

Le Comité Femmes et Sciences avait soumis le 8 octobre 2020 à Madame la Ministre Valérie Glatigny une proposition de modification Décret du 30 janvier 2014 relatif au financement de la recherche dans les universités (annexe 4).

À l'instar du critère « diversité » lié au genre dans la clé de répartition BOF (Bijzonder Onderzoekfonds) dans le financement des Fonds spéciaux de recherche auprès des universités en Communauté flamande, la proposition du Comité Femmes et Sciences portait sur l'introduction d'un nouveau critère portant sur le genre dans la clé de répartition des financements des Actions de Recherche Concertées (ARC). Une telle modification pourrait inciter les universités à davantage mettre en œuvre des mesures favorisant l'équilibre genré de leur personnel de recherche, celle-ci n'excluant pas la prise en compte par ailleurs d'autres critères de diversité.

¹¹ <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/P-22.1>

02.2 / À DESTINATION DES UNIVERSITÉS ET/OU DU F.R.S.-FNRS

À titre d'exemples et sans hiérarchisation, les mesures suivantes pourraient être mises en œuvre dans les universités et/ou au F.R.S.-FNRS. Bien que ces mesures s'adressent plus particulièrement à ces établissements, un soutien financier du gouvernement permettrait utilement d'accélérer la mise en place de celles-ci.

02. 2.1 / 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. Afin de permettre aux chercheuses et chercheurs de mieux concilier vie professionnelle et privée, un subside pourrait être mis en place pour 1) couvrir les frais de garde des enfants ; 2) contribuer au financement du salaire de personnes auxiliaires, ce qui permet aux requérants et requérantes de réduire leur taux d'occupation¹².

02. 2.2 / 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

- » Veiller à la présence d'un expert ou d'une experte « genre » dans chaque commission de recrutement/promotion comme « garde-fou ».
- » Imposer que la composition des commissions et le recours à des experts respectent au minimum le ratio de la communauté scientifique de la discipline concernée et tendre vers la parité.
- » Couvrir les frais supplémentaires des membres de commissions 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. En outre, il conviendrait d'organiser si nécessaire la garde des enfants ou l'encadrement de personnes dépendantes sur place ou de prendre en charge de tels coûts pour celles et ceux qui restent à domicile¹³.

02. 2.3 / Dé-gener l'évaluation. L'évaluation des scientifiques est essentiellement fondée sur le critère de l'excellence. Or celui-ci repose surtout sur la prise en compte des publications de recherche et néglige trop souvent la prise en compte d'autres résultats de la recherche et des deux autres missions universitaires. Une évaluation plus holistique comporterait moins de biais et permettrait de dé-gener la notion d'excellence scientifique tout en renouvelant, de façon fructueuse et engagée, la signification de cette dernière

¹² Voir par exemple le Flexibility Grant du FNS : <https://www.snf.ch/fr/ovil4ntsX4h2jEiU/encouragement/mesures-complementaires/flexibility-grant>

¹³ Voir par exemple le FNS Care : <https://www.snf.ch/fr/3FlaA17YxxlbvSCG/page/encouragement/egalite>

- » Financer la recherche prévue dans la *Résolution du Parlement de la FWB sur les discriminations genrées*¹⁴ : « mobiliser un budget à allouer à des projets valorisant des systèmes d'évaluation où la qualité primerait sur la quantité, 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 chercheur¹⁵.

02. 2.4 / Financer uniquement les conférences qui présentent une participation équilibrée parmi les personnes oratrices, du point de vue du genre, et qui mettent en place des 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. En outre, il conviendrait d'organiser si nécessaire la garde des enfants ou l'encadrement de personnes dépendantes sur place ou de prendre en charge de tels coûts pour celles et ceux qui restent à domicile¹⁶.
- » Inviter à signer la Charte pour les panels inclusifs¹⁷.

02. 2.5 / Réaliser une analyse plus approfondie dans les rapports institutionnels sur l'état de l'égalité de genre pour intégrer notamment :

- » une désagrégation genrée de l'octroi des crédits de recherche. L'obtention de crédits de recherche contribue significativement à la carrière. Il convient donc d'y accorder une attention spécifique sous l'angle du genre. Une piste pour corriger des déséquilibres dans l'octroi des crédits de recherche serait de rendre les évaluations des projets de recherche anonymes en introduisant une évaluation en deux temps : 1) l'évaluation du projet et 2) l'évaluation du/de la candidat-e (notamment en fonction du projet à mener) ;
- » une désagrégation genrée des contrats à durée déterminée et à temps partiel. Toute désagrégation genrée devrait également tenir compte du statut familial (avec ou sans enfants) du personnel ;
- » des données sur les violences de genre.

¹⁴ Proposition de résolution du 24 avril 2019 visant à soutenir les établissements d'enseignement supérieur dans leur lutte contre les discriminations genrées, <https://www.pfwb.be/le-travail-du-parlement/doc-et-pub/documents-parlementaires-et-decrets/dossiers/001629899>.

¹⁵ Voir par ex. les subsides de mobilité au sein de projets du FNS :

<https://www.snf.ch/fr/mKVdFSOD7dwtinOR/encouragement/mesures-complementaires/subsides-de-mobilite-dans-projets>

¹⁶ Voir par ex. le FNS Care : <https://www.snf.ch/fr/3FlaA17YxxlbvSCG/page/encouragement/egalite>

¹⁷ <https://inclusivepanels.be/fr/charter-organisations>

02. 2.6 / Développer une approche spécifique pour les filières qui souffrent d'un déséquilibre genre plus marqué

- » Financer des chercheuses en STEM remarquables qui démontrent un potentiel évident pour devenir professeure¹⁸.

02. 2.7 / 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

02. 2.8 / 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

02. 2.9 / Sensibiliser 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

02. 2.10 / Favoriser le gender-mainstreaming et le gender-budgeting dans toutes les politiques en matière de recherche, par exemple à travers la création de cellules « genre » décentralisées

02. 2.11 / 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 intersectionnelle¹⁹

02. 2.12 / Financer la recherche sur la violence de genre dans l'enseignement supérieur et la recherche au travers d'appels spécifiques

¹⁸ Adapter le subside PRIMA du FNS en le limitant aux STEM, voir <https://www.snf.ch/fr/soMWfibVDpNMVR36/encouragement/carrieres/prima>.

¹⁹ L'intégration de la dimension de genre dans le contenu de la recherche et de l'innovation (c'est-à-dire l'analyse du sexe et du genre) constitue une exigence par défaut dans l'ensemble du programme-cadre Horizon Europe.

Annexe 1

Conseil de l'Égalité des Chances
entre Hommes et Femmes



Raad van de Gelijke Kansen
voor Mannen en Vrouwen

Avis n° 163 du 21 janvier 2022 du Bureau du Conseil de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, relatif à la « mesure cascade » dans les universités en Communauté française

1. Demande

Le 21 décembre 2021, le Comité Femmes et Science, institué par le décret du 10 mars 2016 de la Communauté française, a sollicité l'avis du Conseil de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes (ci-après, le Conseil) au sujet de la « mesure cascade » adoptée par l'Université libre de Bruxelles et de son extension éventuelle aux autres universités dans cette Communauté.

Réorganisé par l'arrêté royal du 4 avril 2003, le Conseil est un organe consultatif en matière d'égalité de genre, institué auprès du gouvernement fédéral. Comme tel, il n'a aucune compétence à l'égard des matières qui relèvent de chacune des autorités fédérées ; en particulier, il peut seulement observer leurs législations, mais en aucun cas les interpréter. Toutefois, le Conseil a pour pratique de s'efforcer de répondre à toutes les demandes d'avis qu'il reçoit ; en l'occurrence, il peut puiser des éléments utiles dans son expérience du secteur privé et dans son expertise quant à la législation fédérale et au droit supra- et international. Telles sont les limites dans lesquelles le Conseil rend le présent avis, qui prend la forme d'une consultation.

2. Observation générale

Introduite au titre de la politique de genre de l'ULB, la « mesure cascade » s'applique aux promotions dans le corps académique nommé à titre définitif. Elle figure dans l'article 203, al. 16 du « texte coordonné des dispositions relatives à la carrière du corps scientifique et du corps académique » :

« Afin de garantir le maintien de la proportion femme/homme tout au long de la carrière académique, le recteur veille à ce que la répartition femme/homme au sein des promus soit au moins égale à cette même proportion dans le niveau précédent de la carrière ».

On peut comparer ce dispositif à celui que l'arrêté royal du 2 juin 2012 a inséré comme « Partie VI : de la promotion de l'égalité des genres » dans celui du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'État, et selon lequel il ne peut pas y avoir plus de 2/3 de personnes du même sexe parmi les emplois de promotion au niveau A de la fonction publique fédérale.

Cette comparaison met en évidence que la « mesure cascade » *n'est pas un système de quotas* : elle repose sur la réalité sociologique de la composition du corps académique de l'université et paraît tellement aller de soi qu'elle ne devrait susciter aucune difficulté dans un contexte sociétal empreint

du principe d'égalité de genre, que concrétise toute une législation. Néanmoins, parce que l'application de la mesure peut entraîner un traitement différent entre des hommes et des femmes, il importe de la mettre à l'abri de contestations fondées sur cette législation.

3. Cadre juridique supra- et international

- En droit de l'Union européenne, tout traitement défavorable manifestement fondé sur le sexe est une discrimination directe qui ne peut jamais être *justifiée*¹. Cependant, des *exceptions* à cette règle sont prévues, notamment lorsqu'il est impossible de remédier à des différences de traitement qui peuvent seulement être constatées dans les faits, sinon en menant des *actions positives*.

De telles mesures sont envisagées par l'article 23, al. 2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, l'article 157, §4 du Traité sur le fonctionnement de l'UE, et les articles 3 et 31, §2 de la directive « refonte » 2006/54/CE relative à l'égalité entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail. Ces dispositions, qui toutes visent « *le sexe sous-représenté* », confèrent aux États membres des autorisations et non des obligations. Au fil d'une jurisprudence évolutive², la Cour de justice y a apporté divers éclairages, dont deux semblent ici particulièrement pertinents :

- les États membres peuvent donner aux systèmes d'action positive dans leurs services publics un caractère obligatoire, mais ils doivent alors y inclure une « clause de sauvegarde » pour éviter que l'application automatique d'un régime de priorité dans la promotion provoque des conséquences excessivement négatives pour certains cas individuels³ ;
- réserver des emplois aux personnes d'un sexe qui satisfont simplement aux conditions requises n'est pas admissible si des personnes de l'autre sexe présentent des mérites supérieurs⁴.

On trouve encore une disposition similaire dans l'article 4, §1^{er} de la Convention des Nations unies relative à l'élimination des discriminations à l'égard des femmes (« CEDAW »).

- La directive 2006/54/CE comporte aussi un article 29 selon lequel les États membres tiennent « activement » compte de l'objectif d'égalité de genre dans la mise en œuvre de législations, politiques et activités en matière d'emploi et de travail. Cette disposition, qui s'adresse donc aux autorités nationales, fait écho à la Conférence mondiale des femmes (Beijing, 1995), au cours de laquelle les États se sont engagés formellement dans l'approche de *gender mainstreaming*.

¹ C.J.U.E., 8 novembre 1990, *Dekker*, aff. C-177/88.

² Comparer C.J.U.E., 17 octobre 1995, *Kalanke*, aff. C-450/93 et 11 novembre 1997, *Marschall*, aff. C-409/95.

³ C.J.U.E., 28 mars 2000, *Badeck*, aff. C-158/97.

⁴ C.J.U.E., 6 juillet 2000, *Abrahamsson et Anderson*, aff. C-407/98 ; aussi Cour de justice de l'A.E.L.E., 24 janvier 2003, *Surveillance Authority v. Norway*, aff. E-1/02.

4. *Transposition en Belgique*

- *Actions positives*

Au plan fédéral, l'article 16, §1^{er} de la loi dite « genre » du 10 mai 2007 autorise les actions positives, mais seulement (§3) après qu'un arrêté royal a déterminé les « hypothèses et conditions » dans lesquelles de telles mesures peuvent entrer en jeu. Le §3 n'a été exécuté que pour le secteur privé, par l'arrêté royal du 11 février 2019. Quant à l'arrêté royal du 2 juin 2012 cité ci-dessus, 2., son préambule se réfère à l'article 16 de la loi dans un but de conformité⁵, mais ce texte a été pris sur la base du pouvoir de l'exécutif envers les services publics (art. 107 de la Constitution).

Dans la mesure où la législation fédérale du 10 mai 2007 a servi d'inspiration aux autorités fédérées, le Conseil observe que le décret du 12 décembre 2008 de la Communauté française relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination dispose exactement comme la loi « genre ». Son article 6, 1^{er} autorise la Communauté à mener des actions positives, mais selon son §5, en matière d'emploi le gouvernement est seul compétent pour déterminer les hypothèses et conditions dans lesquelles elles peuvent être entreprises.

La « mesure cascade » en vigueur à l'ULB et dont l'extension est envisagée, répond évidemment aux finalités de l'action positive et les dispositions de la Communauté française citées ci-dessus paraissent s'y appliquer. Le Conseil est incompétent pour apprécier si le gouvernement pourrait en faire la même exécution différenciée (obligation pour les services publics / cadre de mise en œuvre volontaire pour les personnes juridiques privées) que l'autorité fédérale.

- *Gender mainstreaming*

Au plan fédéral, la loi du 12 janvier 2007, qui donne suite à la Conférence mondiale des femmes et prescrit la prise en compte de la dimension de genre dans toutes les politiques, ne s'impose qu'au gouvernement collectivement et à chacun/e de ses membres.

Le Conseil observe qu'il en va de même pour le décret du 7 janvier 2016 « relatif à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques de la Communauté française ». Le Conseil est incompétent pour apprécier si le gouvernement de celle-ci pourrait, sur cette base, intégrer la « mesure cascade » dans le plan « droits des femmes » que prévoit le décret, ou s'il pourrait à ce titre en proposer la généralisation aux universités francophones.

⁵ Voir l'avis du Conseil d'État, n° 51204 du 26 avril 2012.

COMITÉ FEMMES ET SCIENCES - 13 JUIN 2022

Analyse de la « mesure cascade » dans les universités en Communauté française

Date de rédaction : 20 mai 2022

Auteur : Service de l'Administrateur

Annexe : Néant

Analyse

Égalité de traitement

Pour rappel, la mesure dite « cascade » est une mesure faisant partie de l'arsenal mis en place par l'ULB en matière de genre, qui s'applique aux promotions dans le corps académique nommé à titre définitif. À cet égard, l'article 203, alinéa 16 du Texte coordonné des dispositions relatives à la carrière du corps scientifique et du corps académique de l'ULB, tel que mis à jour au 31 janvier 2022, précise que « *les propositions du Recteur tiennent compte de la politique de genre de l'Université* » ; qu' « *afin de garantir le maintien de la proportion femme/homme tout au long de la carrière académique, le Recteur veille à ce que la répartition femme/homme au sein des promus soit au moins égale à cette même proportion dans le niveau précédent de ladite carrière* ».

Selon une conception devenue classique du concept d'égalité, la Cour constitutionnelle estime que « *les règles constitutionnelles de l'égalité des Belges et de la non-discrimination n'excluent pas qu'une différence de traitement soit établie selon certaines catégories de personnes pour autant que le critère de différenciation soit susceptible de justification objective et raisonnable. L'existence d'une telle justification doit s'apprécier par rapport au but et aux effets de la mesure considérée; le principe d'égalité est violé lorsqu'il est établi qu'il n'existe pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé* »¹.

La mesure « cascade », qui tend à équilibrer la présence des femmes au sein du corps académique de l'université, contient juridiquement et par essence même des effets discriminants. Conceptuellement, une telle discrimination, dite « active » ou « positive », est interdite. Cette interdiction empêche que soient traitées différemment des situations qui, après comparaison, apparaissent suffisamment similaires. Pour qu'une discrimination « active » ou « positive » soit permise, la Cour constitutionnelle enseigne qu'il convient de vérifier si une justification est apportée par le Législateur et si celle-ci est légitime. Ce test est particulièrement important au vu des effets qu'il emporte : si la distinction n'est pas justifiée ou si celle-ci n'est pas légitime, elle pourrait être d'emblée jugée discriminatoire.

¹ C.A., 13 juillet 1989, n° 21/89, considérant B.4.5.b.

À cet égard, il apparaît que le Législateur communautaire – aux côtés du Législateur fédéral² dont il s'est opportunément inspiré – a adopté son arsenal décretaal en la matière : le décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination³ ainsi que le décret du 7 janvier 2016 relatif à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques de la Communauté française⁴.

Détermination du cadre décretaal applicable

De prime abord, il n'apparaît pas que le décret du 7 janvier 2016 puisse constituer une base suffisamment solide pour justifier juridiquement la mesure cascade et son extension à l'ensemble des universités en Communauté française.

Néanmoins, le Plan « droits des Femmes », que le Gouvernement de la Communauté française est invité à adopter dans les huit mois de son installation conformément à l'article 3 dudit décret, peut utilement servir de justification politique à toute intervention réglementaire que le même Gouvernement pourrait prendre en la matière afin de tendre vers la pleine égalité entre hommes et femmes dans l'accès aux professions dans l'enseignement supérieur.

C'est le décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination qui doit retenir particulièrement l'attention.

« Relations d'emploi » dans l'enseignement supérieur

Au niveau fédéral, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes développe une conception extrêmement large de la notion de « *relations de travail* ». Celles-ci visent en effet « *les relations qui incluent, entre autres, l'emploi, les **conditions d'accès à l'emploi**, les conditions de travail et les réglementations de licenciement, et ceci, **tant dans le secteur public que dans le secteur privé, tant pour le travail salarié, que pour le travail non salarié, le travail presté dans le cadre de conventions de stage, d'apprentissage, d'immersion professionnelle et de premier emploi ou le travail indépendant, à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle et pour toutes les branches d'activité et indépendamment du régime contractuel ou statutaire de la personne prestant du travail*** »⁵. Cela étant, la loi exclut précisément « *les relations de travail dans l'enseignement, visées à l'article 127, § 1^{er}, 2^o, de la Constitution* », laissant clairement « *aux entités fédérées le soin d'intégrer dans leur ordre juridique propre les mécanismes relevant du droit civil et du droit pénal nécessaires à assurer une transposition complète des directives anti-discrimination dans les domaines de leur compétence principale (**enseignement pour les communautés, par exemple**)* »⁶.

Le décret du 12 décembre 2008 précité définit, en son article 3, 11^o, les « *relations d'emploi* » comme étant « *les relations d'emploi **statutaires et contractuelles** que la Communauté française peut régir en vertu des*

² Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, *M.B.*, 30 mai 2007

³ Décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, *M.B.*, 13 janvier 2009.

⁴ Décret du 7 janvier 2016 relatif à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques de la Communauté française, *M.B.*, 12 février 2016.

⁵ Loi du 10 mai 2007 précitée, art. 5, 1^o.

⁶ Projet de décret relatif à la lutte contre certaines formes de discriminations, Exposé des motifs, *Doc. parl. Comm. fr.*, sess. 2008-2009, n^o 601-1, p. 11.

articles 9 et 87 de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980 et de l'article 127, § 1er, 1°, de la Constitution et ce, à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, qui incluent les **conditions d'accès à la fonction y compris en matière de promotion**, ainsi que les conditions d'exercice de ces fonctions, y compris les conditions dans lesquelles il y est mis un terme ainsi que la rémunération dont elles sont assorties ». Au sein de ce même décret, existe un chapitre particulier⁷ consacré à ces « relations d'emploi ». L'article 8, alinéa 1^{er} précise à cet égard que « les dispositions [dudit] chapitre sont applicables aux relations **statutaires** d'emploi qui se nouent au sein [...] des établissements d'enseignement en Communauté française, **tous types, tous niveaux, tous réseaux confondus**, tels que visés par l'article 24, § 4, de la Constitution ».

Tel que libellé, il semble que l'article englobe, sans distinction aucune, l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur, soit les universités, les hautes écoles, les écoles supérieures des arts et les établissements d'enseignement supérieur de promotion sociale. La référence explicite à l'article 24, § 4 de la Constitution, qui établit le principe de l'égalité en matière d'enseignement, tend à soutenir cette lecture.

Justifications admissibles à la distinction directe dans l'emploi

S'il est acquis que l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur sont concernés, sans qu'il ne soit nécessaire de distinguer les établissements organisés par la Communauté française des établissements subventionnés par celle-ci, l'article 10 du décret du 12 décembre 2008 leur est directement applicable. Cet article précise, entre autres choses, qu'« une distinction directe fondée sur [...] le sexe [...] peut, pour ne pas constituer une discrimination, uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes », lesquelles doivent remplir deux conditions cumulatives pour être qualifiées comme telles :

La caractéristique en cause est essentielle et déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées, et

L'exigence repose sur un but légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

La disposition impose cependant, en son paragraphe 3, que « le Gouvernement détermine les situations dans lesquelles **le sexe** constitue, conformément aux conditions visées [...], une exigence professionnelle essentielle et déterminante ». À ce jour, il ne semble pas qu'un tel arrêté ait été adopté par le Gouvernement de la Communauté française. Faute d'arrêté, la mise en œuvre de la disposition par les établissements d'enseignement supérieur est rendue délicate. Même si particulièrement avant-gardiste, la mesure « cascade » mise en œuvre par l'ULB se trouve, à cet égard, en porte-à-faux.

Une intervention du Gouvernement est donc nécessaire afin de déterminer les situations dans lesquelles le sexe constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante dans l'enseignement supérieur et, plus particulièrement, dans le cadre de l'accès aux fonctions académiques et aux promotions liées.

Actions positives

De son côté, l'article 6 du décret du 12 décembre 2008 prévoit que la Communauté française peut maintenir ou **adopter** des actions positives. Selon les travaux préparatoires du décret, celles-ci ne sont prévues que dans le seul but de « compenser une inégalité manifeste et non la prévenir », l'action positive ne peut être,

⁷ Décret du 12 décembre 2008 précité, Chapitre Ier du Titre II, art. 7 à 15.

en Communauté française, que **curative** d'une inégalité constatée, et non préventive de la survenance d'une inégalité (elles sont donc toujours instituées *backward-looking* et non *forward-looking*) »⁸. Il est indéniable que la mesure cascade telle que prévue à l'ULB poursuit de tels objectifs.

Le même article précise qu'une distinction directe ou indirecte fondée sur l'un des critères protégés, notamment le sexe, ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination, lorsque – justement – **cette distinction résulte de la mise en oeuvre d'une telle action positive**, laquelle doit respecter les conditions cumulatives suivantes :

Il doit exister une inégalité manifeste ;

La disparition de cette inégalité doit être désignée comme un but à promouvoir ;

La mesure d'action positive doit être de nature temporaire, étant de nature à disparaître dès que le but visé est atteint ;

La mesure d'action positive ne doit pas restreindre inutilement les droits d'autrui.

Cette disposition s'appuie sur une jurisprudence désormais bien établie de la Cour de justice de l'Union européenne selon laquelle les mesures d'action positive ne sont autorisées qu'à la condition qu'elles poursuivent l'égalité des chances – plutôt que l'égalité du résultat –, qu'elles recherchent un objectif précis et qu'elles répondent à un test de proportionnalité – appropriées et nécessaires vis-à-vis de l'objectif poursuivi. Il est intéressant de remarquer que la jurisprudence européenne en la matière est **exclusivement relative aux actions positives au bénéfice des femmes dans le domaine de l'emploi**⁹. Particulièrement significatifs, les arrêts *Marshall*, en 1997, et *Badeck* en 2000, concernaient respectivement des normes instituant des politiques de promotion prioritaire des femmes dans certains secteurs publics où elles étaient sous-représentées. Dans ces affaires, la Cour a jugé que le respect du principe d'égalité était garanti, vu que les conditions suivantes étaient réunies :

La promotion prioritaire n'était accordée aux femmes qu'à condition qu'elles puissent faire valoir une qualification équivalente à celle des individus de l'autre sexe;

Le dispositif n'attribuait pas aux femmes une priorité absolue, automatique et inconditionnelle sur leurs concurrents de sexe opposé dès lors qu'il contenait une « clause d'ouverture » : la priorité en faveur des femmes cesse si des motifs tenant à la personne d'un candidat masculin font pencher la balance en sa faveur.

À l'instar de ce qui a été dit *supra* concernant l'article 9 du décret du 12 décembre 2008, il convient d'être particulièrement attentif au dernier paragraphe de l'article 6 du décret qui précise qu'en matière de **relation d'emploi** – tel que défini *supra* (cfr. point 03.) – il appartient au Gouvernement de la Communauté française de déterminer, dans le respect des conditions susmentionnées, les hypothèses et les conditions dans lesquelles une mesure d'action positive peut être mise en oeuvre. De la même manière que précédemment, faute d'arrêté, la mesure « cascade » mise en oeuvre par l'ULB se trouve, à cet égard, en porte-à-faux.

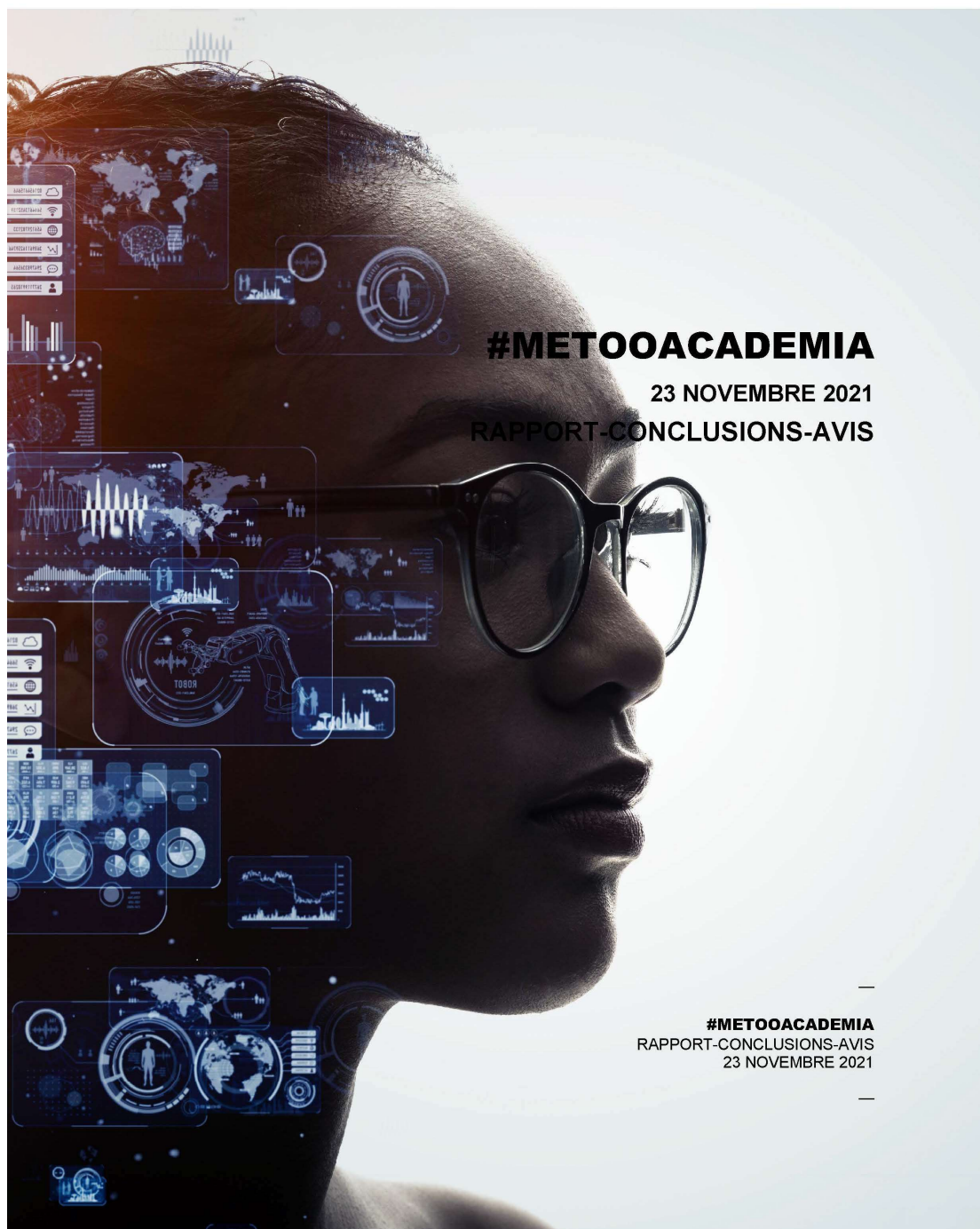
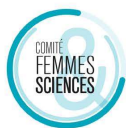
⁸ Projet de décret relatif à la lutte contre certaines formes de discriminations, Commentaires des articles, *Doc. parl. Comm. fr.*, sess. 2008-2009, n° 601-1, p. 24.

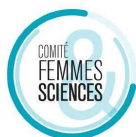
⁹ Projet de décret relatif à la lutte contre certaines formes de discriminations, Commentaires des articles, *Doc. parl. Comm. fr.*, sess. 2008-2009, n° 601-1, p. 24.

Une deuxième intervention du Gouvernement est donc nécessaire afin de déterminer les hypothèses et les conditions dans lesquelles une mesure d'action positive **peut** être mise en œuvre dans l'enseignement supérieur et, plus particulièrement, dans le cadre de l'accès aux fonctions académiques et aux promotions.

Cette double intervention doit prendre la forme d'un arrêté du Gouvernement de la Communauté française, pris en exécution des articles 6, § 5 et 10, § 3 du décret. Le dispositif devra respecter les conditions visées par ces deux articles et, s'agissant plus précisément de la mise en œuvre des actions positives, s'inspirer de la jurisprudence précitée de la Cour de justice.

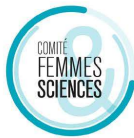
Annexe 3





SOMMAIRE

01.	INTRODUCTION	3
02.	(RE)SITUER LE HARCÈLEMENT SEXUEL COMME UNE FORME DE VIOLENCE SEXUELLE DANS LE MILIEU DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR - PRÉSENTATION DE MANON BERGERON - #METOO ACADEMIA	4
03.	CONCLUSIONS	6



01. INTRODUCTION

La question du harcèlement a émergé ces dernières années comme une thématique de société incontournable. Le phénomène n'est pas restreint à une classe de la population ou à un milieu en particulier, mais touche tout le monde et n'épargne donc pas non plus les universités, où il est souvent sous-estimé et pourtant bien réel. La vague #MeToo a en effet frappé les établissements d'enseignement supérieur avec l'apparition de #BalanceTonFolklore, #BalanceTonBro, #FolkloreComplice sur les réseaux sociaux, faisant enfin entendre la parole des victimes. Si ce mouvement a rendu urgente l'évolution des mentalités dans le folklore étudiant, il demande aussi de grandes améliorations dans la prévention, l'écoute et la prise en charge des violences. Dès lors, il relève du devoir fondamental de l'enseignement supérieur d'assurer un cadre de travail sûr pour sa communauté, aussi bien les membres étudiants que les membres du personnel. Au-delà des disparités institutionnelles, une politique harmonisée en la matière est devenue indispensable.

Des initiatives existent déjà dans le paysage de l'enseignement supérieur en FWB. Rappelons, par exemple, l'[avis de l'ARES 2021-09](#) du 25 mai 2021 intitulé « Mesures de lutte contre la violence et le harcèlement dans l'enseignement supérieur », qui préconisait l'intégration de mesures en faveur de la lutte contre la violence et le harcèlement dans le règlement des études de chaque établissement et qui appelait de ses vœux l'allocation de moyens spécifiques par la Communauté française ainsi que la désignation d'une personne de soutien dans tous les établissements d'enseignement supérieur. Bien sûr, il faut également mentionner la Circulaire 8256 de « prévention et lutte contre le harcèlement et les violences sexuelles au sein des établissements d'enseignement supérieur et de promotion sociale » envoyée le 13 septembre 2021 par la Ministre de l'Enseignement supérieur, qui rappelait le cadre législatif en vigueur, ainsi que les services d'aide existants, et qui demandait la mise en place d'une personne de référence dans chaque établissement, capable de conseiller et d'orienter les victimes potentielles de harcèlement dans leurs démarches.

Citons, par ailleurs, comme avancée politique majeure, la Proposition de résolution « visant à prévenir et lutter contre le harcèlement des étudiantes et des étudiants dans les établissements d'enseignement supérieur de la Fédération Wallonie-Bruxelles » adoptée le 13 octobre 2021 par le Parlement de la FWB ainsi que le Plan intra-francophone de lutte contre les violences faites aux femmes 2020-2024. De plus, au niveau fédéral, le Plan d'Action National (PAN) de lutte contre les violences basées sur le genre a été adopté en novembre 2021.

Enfin, du côté des réalisations sur le terrain, il convient de mentionner l'appel à projets du 9 juillet 2021. Cet appel vise le développement d'initiatives permettant de sensibiliser les différents acteurs des écoles supérieures des arts via l'organisation de formations et de groupes de paroles liés aux thématiques de harcèlement et de sexisme, en collaboration avec des ASBL.

L'événement #MeToo Academia organisé par le Comité Femmes et Sciences le 23 novembre 2021 prend appui sur ce contexte et souhaite l'enrichir d'un éclairage plus international. Il propose tout d'abord l'apport réflexif de la pièce de théâtre¹, issue des interrogations de certains établissements néerlandais sur la question. Mais surtout, il a pour objectif de diffuser plus largement l'expertise de la professeure Manon Bergeron de l'Université de Montréal. L'après-midi thématique vise ainsi à suggérer des pistes de solutions

¹ la pièce de théâtre "#MeTooAcademia, the learning curve" jouée durant l'après-midi thématique du 23 novembre organisé par le Comité Femmes et Sciences.

Plus d'informations : <https://www.femmes-sciences.be/metooacademia>



ayant fait leur preuve dans un pays, le Québec, qui a placé la lutte contre les violences dans ses priorités politiques.



02. (RE)SITUER LE HARCÈLEMENT SEXUEL COMME UNE FORME DE VIOLENCE SEXUELLE DANS LE MILIEU DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR - PRÉSENTATION DE MANON BERGERON - #METOO ACADEMIA

Manon Bergeron est professeure à l'Université du Québec à Montréal et titulaire de la chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur. Elle a dirigé deux enquêtes au Québec ayant permis d'établir un portrait des violences sexuelles en milieu d'enseignement supérieur : Enquête Sexualité, Sécurité et Interactions en Milieu Universitaire (ESSIMU, 2016) et Projet intercollégial d'étude sur le consentement, l'égalité et la sexualité (PIECES, 2020). Pour l'immense impact social d'ESSIMU, Radio-Canada lui a décerné le prix de Scientifique de l'année 2018.



En décembre 2016 était publié le rapport de recherche de l'enquête **ESSIMU** sur les violences sexuelles en milieu universitaire au Québec, suivi en octobre 2020 par le rapport de recherche de l'enquête **PIECES** sur les violences sexuelles en milieu collégial au Québec. Ces deux rapports ont permis une conscientisation de

#METOOACADEMIA – RAPPORT-CONCLUSIONS-AVIS –
COMITÉ FEMMES ET SCIENCES – WWW.FEMMES-SCIENCES.BE

/ 04 sur 7



l'importance de lutter contre les violences sexuelles dans les établissements d'enseignement supérieur. La loi 22.1 a vu le jour, elle vise à **prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur**.

Les enquêtes ESSIMU et PIECES ont pour objectifs d'établir un portrait des expériences de violences à caractère sexuel vécues par les populations étudiantes et employées, commises par une autre personne affiliée à l'institution et survenue à l'intérieur ou à l'extérieur du campus. Leur spécificité est leur regard féministe avec une définition inclusive des différentes manifestations de la violence sexuelle : le (cyber)harcèlement sexuel, l'exhibitionnisme, le voyeurisme, les attouchements sexuels non désirés, le chantage sexuel, la menace ou tentative de viol, l'agression sexuelle...

Dans l'enquête, trois catégories de comportements sont mesurées : le harcèlement sexuel, les comportements sexuels non désirés et la coercition sexuelle. Le harcèlement sexuel est défini comme des comportements verbaux et non verbaux qui ne visent pas la coopération sexuelle, mais qui se traduisent par des attitudes insultantes, hostiles et dégradantes. Les comportements sexuels non désirés sont des comportements verbaux et non verbaux offensants, non désirés et non réciproques qui incluent la tentative de viol et l'agression sexuelle. La coercition sexuelle est le chantage en retour de considérations futures reliées à l'emploi ou au milieu scolaire.

Toutes les personnes étudiant ou travaillant dans les institutions étaient invitées à répondre au questionnaire en ligne, qu'elles aient ou non vécu des événements de violence sexuelle. En 2016, 9 284 personnes ont répondu à l'enquête ESSIMU (dans les universités) ; en 2019, 6 006 personnes ont répondu à l'enquête PIECES (dans les collèges).

Les **résultats** montrent que 25 à 30% des personnes répondantes ont vécu au moins un événement depuis les 12 derniers mois et 36% depuis leur arrivée dans leur institution. Le harcèlement sexuel est la forme de violence sexuelle la plus fréquente, elle est vécue par 33 à 34% des personnes participantes. Les groupes les plus susceptibles de subir des gestes de harcèlement sexuel et les autres formes de violences sexuelles, depuis leur arrivée à l'université sont : les femmes (41%), les personnes de minorités sexuelles (49%) ou de genre (56%), les personnes déclarant avoir un handicap ou un problème de santé (46%) et la population étudiante avec un statut international (42%). Si on s'intéresse aux caractéristiques des individus ayant commis les gestes de harcèlement sexuel, la grande majorité des agresseurs sont des hommes. Quant aux conséquences des violences sexuelles en milieu universitaire, près d'une personne sur deux a rapporté au moins une conséquence affectant sa réussite scolaire, professionnelle ou sportive, sa vie personnelle et sociale, sa santé physique ou sa santé mentale. Près de une personne sur dix a atteint le seuil clinique de l'état de stress post-traumatique.

Est-ce que les faits sont dénoncés auprès des institutions ? Quels sont les enjeux de ces dénonciations ?

Dans 94% des cas pour l'enquête PIECES et 90% des cas pour l'enquête ESSIMU, aucun signalement n'a été fait auprès de l'institution. Les motifs invoqués sont les suivants : Je croyais que la situation n'était pas assez grave pour la signaler (79%) ; Je voulais simplement mettre l'incident derrière moi et ne plus y penser (30%) ; Je craignais que des personnes de l'université ne prennent pas la situation au sérieux (20%) ; Je craignais de ne pas avoir suffisamment de preuves pour que les instances de l'université puissent intervenir



(20%) ; Je craignais les représailles de la personne ayant commis ces gestes ou de son entourage (17%) ; Je ne savais pas à qui m'adresser à l'université (16%).

En analysant les réponses de façon plus qualitative, les résultats montrent que :

- » La décision est basée sur l'évaluation des coûts-bénéfices : Je craignais les jugements, les représailles, les rumeurs de la part des personnes de l'université ; J'avais peur pour le déroulement de ma session ou bien qu'il se débarrasse de ma candidature au doctorat ; Je n'osais pas en parler de peur de perdre mon emploi
- » Le parcours est miné par des rapports de pouvoir : Il est plus difficile de signaler les personnes ayant un statut hiérarchique plus élevé, en raison du privilège et du pouvoir que leur octroie leur position ; les risques et les impacts sont perçus comme accrus dans certaines circonstances ; il y a un manque d'impartialité perçue.
- » Le parcours est influencé par le processus de normalisation de la violence : la perception que la situation n'est pas du harcèlement grave ; la perception que c'est anecdotique, banal, bénin, ordinaire ; le fait que ce n'est arrivé qu'une seule fois et que la personne n'est plus amenée à revoir l'agresseur.

Une condition clé pour lutter contre les violences sexuelles : le dispositif légal

Au Québec, une loi vise à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements supérieurs (L22.1). Cette loi oblige tous les établissements d'enseignement supérieur à mettre en œuvre une politique institutionnelle spécifique et visant toute la communauté. Cette loi comporte 4 axes : la prévention, sensibilisation, formation ; la sécurité des personnes ; l'accompagnement des personnes et le traitement des plaintes et des signalements.

Cette loi contient plusieurs mesures : l'obligation de formations annuelles à la communauté, la création d'un bureau d'aide (guichet unique), l'offre de services d'accueil, de référence, de soutien psychosocial, des modalités pour formuler une plainte ou effectuer un signalement, aucun délai maximal pour porter plainte, un délai d'intervention (7 jours) et de traitement des plaintes (90 jours), des mesures d'accommodements visant à protéger et limiter les impacts, des mesures visant à assurer la confidentialité des plaintes, des mesures visant à protéger contre les représailles et des sanctions applicables en cas de manquement à la Politique.

En conclusion, la reconnaissance du harcèlement sexuel au sein des institutions comme une violence sexuelle est un moteur essentiel pour un changement de culture et un environnement sécuritaire.

Pour cela, 5 points sont essentiels : un leadership politique et des directions d'établissements, une transparence institutionnelle, les politiques mises en place doivent l'être par et pour tous les groupes de la communauté universitaire, avec des actions à tous les niveaux. L'approche doit être concertée et centrée sur les besoins des personnes victimes. Régulièrement, il faut que les pratiques et les politiques soient évaluées.

03. CONCLUSIONS

L'étude de Manon Bergeron nous permet de comprendre que les formes de sexisme et de violence sexuelle se situent sur un continuum et qu'il est important de ne pas les banaliser. Le nombre de victimes est toujours 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.

Plusieurs pistes d'action ont déjà été évoquées. Certaines sont déjà mises en place, d'autres sont encore à développer. Une seule piste d'action ne suffira pas et il est important de multiplier les entrées. Le choix entre différents types de solutions ne se pose pas, il s'agit de toutes les mettre en œuvre en même temps.

De façon plus concrète, l'expérience québécoise a montré que la prise de conscience collective permettait de mettre en place de nombreuses actions. Cette prise de conscience est venue de la récolte de données quantitatives et qualitatives. Il nous semble donc 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 pourra mettre en évidence le problème et identifier les solutions. La ministre Glatigny a d'ailleurs annoncé le 11 janvier 2022 : « *En ce qui concerne la question relative à la réalité du harcèlement, un budget a été dégagé en vue de mener une étude globale sur les faits de harcèlement dans l'enseignement supérieur. Elle nous permettra d'identifier les circonstances dans lesquelles se déroulent les situations de harcèlement, ainsi que les différentes formes d'abus et le profil des personnes qui sont peut-être plus régulièrement ciblées. À cet effet, un marché public sera lancé dans le courant de ce premier trimestre 2022.* »

Il nous paraît également essentiel qu'un dispositif légal au niveau de la FWB intègre les questions de violences sexuelles dans l'enseignement supérieur comme l'a fait le Québec avec sa loi 22.1². Il est important que les questions de violence soient intégrées dans les documents existants comme la charte des baptêmes par exemple.

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.

Enfin, cela ne pourra pas aboutir 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 de contact genre par exemple).



² Loi 22.1 visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur

Annexe 4 – Courrier du 8 octobre 2020 du Comité Femmes et Sciences à Madame la Ministre Valérie Glatigny pour une proposition de modification Décret du 30 janvier 2014 relatif au financement de la recherche dans les universités

Considérant l'importance de l'égalité femmes-hommes au sein des universités,

Considérant la nécessité de lutter contre des phénomènes comme le « plafond de verre » ou le « tuyau percé » limitant l'accès des femmes aux plus hautes fonctions,

Considérant l'intégration d'un critère « diversité » lié au genre dans la clé de répartition BOF (Bijzonder Onderzoekfonds) dans le financement des Fonds spéciaux de recherche auprès des universités en Communauté flamande,

Considérant la Proposition de résolution du parlement de la Communauté française du 24 avril 2019 visant à soutenir les établissements d'enseignement supérieur dans leur lutte contre les discriminations genrées,

Vu l'arrêté du 21 décembre 2012 relatif au financement des Fonds spéciaux de recherche auprès des universités en Communauté flamande,

Vu le Décret du 30 janvier 2014 relatif au financement de la recherche dans les universités,

Le Comité Femmes et Sciences propose à la Ministre en charge de l'enseignement supérieur et de la recherche d'intégrer un critère « genre » dans le cadre du financement des actions de recherche concertées (ARC) dans les universités tel que défini par le décret du 30 janvier 2014.

Par cette mesure, le Comité souhaite lutter contre le phénomène de « plafond de verre » présent au sein des universités (seulement 20 % de femmes au rang le plus élevé de professeurs) et inciter l'augmentation du nombre de femmes professeur de rang A au sein de chaque établissement universitaire.

Notre mesure fait suite à une mesure similaire en Flandre. Dans son Arrêté du 21 décembre 2012 relatif au financement des Fonds spéciaux de recherche auprès des universités en Communauté flamande, le Gouvernement flamand a en effet inclus un paramètre « diversité » dans la clé de répartition BOF (Bijzonder Onderzoekfonds), l'équivalent de la clef ARC pour les universités de la communauté française, telle que définie par le Décret du 30 janvier 2014. Ce paramètre « diversité » est basé notamment sur le nombre de chercheuses (art. 34), avec une pondération fixée à 2% du budget total (art. 41).

Le Comité femmes et sciences souhaite dès lors modifier l'article 6 §3 du décret du 30 janvier 2014 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 professeurs et professeures de rang A, la plus haute fonction professorale.

Concrètement, la proposition du Comité femmes et sciences est la suivante :

- 1) On mesure pour l'ensemble des universités, $NTOT_M$ = le nombre de professeurs-hommes de rang A et $NTOT_F$ = le nombre de professeures-femmes de rang A. On retient le plus petit des deux. Ce sera pour le moment $NTOT_F$.
- 2) On mesure pour chaque institution N_i le nombre de professeurs de ce genre le moins représenté globalement. Pour le moment, ce sera donc le nombre de professeures-femmes dans le rang A dans l'institution.
- 3) On établit une fraction $N_i/NTOT_F$ et on attribue une fraction des 2% du budget total, proportionnelle à cette fraction à chaque institution. C'est très facile puisque la somme des $N_i/NTOT_F = 1$.

Cette proposition a l'avantage de respecter deux conditions importantes pour l'adhésion de celle-ci, à savoir la « neutralité » et la « proportionnalité ».

À l'instar d'autres décrets (e.g. visant à promouvoir une représentation équilibrée des hommes et des femmes), il est important de considérer la catégorie la moins représentée pour atteindre la parité et non de se focaliser uniquement sur les femmes. Une telle mesure devrait en effet également considérer un bonus pour un plus grand nombre de professeurs-hommes si les hommes devenaient moins nombreux dans les carrières académiques dans le futur.

Il est également important de garder « l'esprit » du décret du 30 janvier 2014 et la proportionnalité qui s'applique à l'ensemble des critères de ce décret. La taille des établissements doit donc être prise en considération. Une telle approche donnerait à chaque institution le même bonus en euro par professeure-femme au rang A, ce qui correspond au principe d'équité : une femme = une femme indépendamment de son institution d'accueil.

Cette mesure est soutenue à l'unanimité au sein du Comité femmes et sciences. Nous espérons maintenant qu'elle vous conviendra également et que vous pourrez rapidement l'intégrer dans le décret du 30 janvier 2014.