

ANNEXE II : Questions - réponses concernant la mesure « cascade »

Ce document a pour objectif de fournir des informations supplémentaires sur la mesure « cascade ». Il peut être utile pour répondre aux questions éventuelles du corps académique.

1) Pourquoi la mesure est-elle appelée « cascade » ?

Depuis quelques années, des universités allemandes ont pris des mesures de type « cascade » pour lutter contre l'érosion de l'équilibre des femmes et des hommes à l'université. L'initiative mise en œuvre à l'ULB s'inscrit dans cette lignée. Dans ce contexte, la notion « cascade » fait référence à un modèle dans lequel la phase antérieure est déterminante ou exemplaire pour la phase suivante.

2) Pourquoi une politique d'équilibre des genres et la mesure « cascade » sont-elles importantes pour l'Université libre de Bruxelles ?

L'Université libre de Bruxelles a joué un rôle important dans l'accession des femmes aux études et aux carrières universitaires dès sa création. Aujourd'hui, l'équilibre des genres est un objectif au cœur des priorités de l'ULB et fait intrinsèquement partie de ses politiques. Cette diversité contribue au bon accomplissement de ses missions et à la poursuite de ses objectifs institutionnels.

Le choix de cette politique de genre et de la mesure « cascade » peut tout d'abord être expliquée par des arguments de justice et d'égalité. La gestion d'équilibre des genres relève en effet des questions d'égalité des chances.

L'érosion graduelle de la présence des femmes tout au long de la carrière académique signifie en outre un gaspillage des compétences de membres à part entière de la communauté universitaire. La nouvelle mesure permet de combattre ce phénomène et de stimuler l'utilisation de tous les talents en arrêtant l'érosion de l'équilibre entre les femmes et les hommes.

Les recherches scientifiques et les expériences pratiques d'autres organisations démontrent que l'équilibre des genres est bénéfique au fonctionnement de ces dernières et peut stimuler l'innovation.

3) La sous-représentation des femmes dans la carrière académique peut-elle être expliquée par le fait qu'elles ont eu accès tardivement à l'éducation universitaire ?

Non. Comme les chiffres à l'annexe I le démontrent, l'augmentation du nombre des femmes diplômées n'a pas été suivie par une progression proportionnelle des femmes dans la carrière académique. Le déséquilibre existant actuellement entre femmes et hommes ne se récupèrera pas « naturellement ». Il semble donc nécessaire d'intervenir en instaurant des mesures agissant directement et activement sur la présence des femmes, comme la mesure « cascade ».

4) Quel impact va avoir la mesure « cascade » sur le corps académique ?

La mesure « cascade » vise à lutter contre le phénomène dit du « tuyau percé » qui se manifeste dans notre Université par un nombre plus limité de femmes professeures et professeures ordinaires ainsi que par un nombre plus faible de candidatures de femmes que d'hommes du corps académique à une promotion. Le nombre limité de postulantes peut être expliqué par des raisons diverses. Alors que, pour certaines femmes, il s'agit d'un choix conscient, d'autres sont inhibées par des facteurs organisationnels et structurels et/ou par des facteurs plus individuels. L'impact de la mesure « cascade » sur le corps académique dépendra du nombre de candidatures de haute qualité reçues de personnes des deux sexes.

Si un nombre important d'hommes et de femmes, dont le dossier de promotion dans le corps académique est admissible et hautement qualifié, pose sa candidature pour une promotion, la mesure « cascade » permettra de lutter contre l'érosion graduelle du nombre de femmes dans la pyramide de la carrière.

5) D'autres initiatives que la mesure « cascade » peuvent-elles être prises pour stimuler la présence des femmes dans la carrière académique ?

L'Union européenne encourage l'égalité des chances par le biais de législations et en stimulant ses Etats membres à prendre des mesures efficaces visant à promouvoir les équilibres et égalités dans la société.

En Belgique, plusieurs législations existent afin de stimuler l'égalité en incorporant la perspective d'équilibre entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux. Depuis quelques années, le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles a attribué des financements, certes minimes, aux universités pour la création de plans d'action en faveur de l'égalité des chances et de la promotion de politiques de genre, par exemple la désignation des Personnes de contact genre dans les universités.

Plusieurs mesures et initiatives existent aussi à l'ULB pour encourager la présence des femmes dans la carrière académique.

Néanmoins, malgré les actions multiples prises depuis plusieurs années au niveau européen, au niveau fédéral et au niveau régional, peu d'améliorations significatives dans la présence des femmes dans la carrière académique ou dans des fonctions de cadres ont été constatées. La figure II de l'annexe I démontre la stagnation du nombre des femmes, voire leur régression dans la carrière académique. L'Université a jugé nécessaire d'intervenir en instaurant des règles agissant directement sur le renforcement du genre en minorité numérique, telles que la présence d'un tiers de membres de chaque genre dans les commissions scientifiques ou d'une personne de chaque genre parmi les experts extérieurs. La mesure phare est évidemment la mesure « cascade ».

6) D'autres universités ont-elles adopté cette mesure ?

En Fédération Wallonie-Bruxelles, l'Université libre de Bruxelles est la première institution à avoir adopté la mesure « cascade ». Selon nos informations, aucune université en Communauté flamande n'a encore adopté une telle mesure même si certaines universités néerlandophones ont entériné des plans de *mentoring* pour favoriser les équilibres de genre et lutter contre le phénomène dit du « tuyau percé » dans les carrières académiques.

7) La mesure « cascade » est-elle une forme de discrimination positive ?

La mesure « cascade » n'est pas une forme de discrimination positive car elle n'impose pas l'octroi d'une promotion en faveur de l'un des deux sexes. Elle ne s'applique que si la répartition des femmes et des hommes parmi les personnes proposées à la promotion ne respecte pas les équilibres de genre au rang inférieur.

Comme mentionné, la mesure s'inscrit dans une politique ambitieuse et volontariste pour renforcer les équilibres entre les femmes et les hommes dans la carrière académique. Elle a pour objectif final de créer une approche intégrée de la dimension genre dans notre Université s'appliquant à tous les domaines, également appelée « *gender mainstreaming* ».

Le Conseil de l'Europe définit le « *gender mainstreaming* » comme la « (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de genre dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques »¹.

Cette approche a pour objectif d'intégrer la dimension genre dans toutes les politiques. Plus spécifiquement, l'objectif est de créer des politiques qui diminuent le déséquilibre constaté entre la situation des femmes et des hommes. De plus, l'évaluation de l'impact d'une politique ou mesure spécifique sur les femmes et les hommes est essentielle.

Concrètement, cela signifie que les conséquences de la mesure « cascade » seront évaluées de près. Si, à l'avenir, une inégalité se développait au détriment des hommes, la mesure « cascade » leur sera appliquée également.

* * *

¹ L'Institut pour l'égalité des hommes et des femmes (2015) *Gender mainstreaming : FAQ*. Consulté le 5 septembre 2016 sur http://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/gender_mainstreaming/faq