

LE BIAIS DE GENRE DANS LA CARRIERE SCIENTIFIQUE

TABLE RONDE – 17 MARS 2016

ABSTRACT

Pourquoi dédier cette 3ème journée consacrée aux droits des femmes et à l'égalité des genres aux scientifiques ? D'abord, parce que le personnel scientifique constitue l'un des grands corps de l'Université : 331 ETP pour 314 professeurs et 550 ATG. Ensuite, parce qu'il est composé d'une majorité de jeunes de moins de 35 ans. Enfin, parce que les scientifiques aujourd'hui sont confrontés à une université plus internationale et beaucoup plus compétitive.

Investir dans ce corps, l'accompagner dans son début de carrière et l'aider à donner du sens et une perspective d'avenir rassurante à son parcours doctoral et postdoctoral pas nécessairement à l'Université est essentiel. Tout comme gérer ce parcours en tenant compte des circonstances de vie.

Au travers des actions menées par son Vice-Rectorat Qualité & Genre, l'UNamur s'est engagée depuis 2013 dans une réflexion critique sur ses habitudes institutionnelles. Et cette année, de nouvelles actions vont être mises en place.

- Pour toutes les femmes déjà intégrées dans la carrière académique de nouvelles actions ont été menées en matière de promotion au grade de professeur et de professeur ordinaire ;
- Le principe 1/3 - 2/3 s'applique désormais pour toutes les commissions d'évaluation avec une obligation de moyens qui s'impose à tous ;
- Lors de l'évaluation des dossiers académiques :
 - a. les 3 missions de l'université (enseignement, recherche et service à la société) sont analysées avec un poids égal ;
 - b. Les congés de maternité et parentalité sont pleinement intégrés dans le calcul de la carrière ;
 - c. Le concept de carrière différenciée est intégré, permettant ainsi l'adaptation du contrat académique en fonction des circonstances de la vie.
- L'augmentation du nombre de places en crèche pour tous les enfants du personnel. (Plan Cigogne) ;
- Rendre plus visibles à nos docteurs les opportunités d'insertion au sein de notre Université dans des fonctions en dehors de la carrière académique. Cette politique devrait être plus fortement instituée car elle peut élargir les horizons professionnels qui s'offrent à nos docteurs ;
- Renforcer l'information sur les débouchés et les offres d'emploi hors université (secteur privé, organisations internationales, organes étatique et régionaux). La cellule ProDoc offre déjà une aide en ce sens ;
- Travailler sur des propositions de mobilité adaptées et évaluer les publications comme les séjours à l'étranger au regard des événements de vie est aussi essentielle. Le changement commence dans les textes. Au lieu d'imposer un séjour de recherche dans une « université étrangère », il suffirait d'exiger un séjour dans une « autre université que celle de la thèse ». La personne contact genre relayera cette nécessité auprès du représentant FNRS lors de la prochaine rencontre des personnes contact genre du Comité Femmes et Science. Ces rencontres favorisent également l'échange de bonnes pratiques ;
- Rédiger les annonces de recrutement académique en valorisant le séjour scientifique dans une « autre université que celle de la thèse » plutôt qu'un séjour scientifique à l'Etranger ;

- Rendre plus transparents pour tous et toutes, les droits en matière de congés de circonstances et intégrer ces dispositifs dans la vie normale de l'Université ;
- Maintenir l'offre d'accueil en crèche et au club temps libre et être très attentif dans l'allocation des places à ceux et celles qui sont en doctorat ;
- La création en FWB d'un master interuniversitaire en études de genre pour la rentrée 2017 auquel participe notre Université ;
- La désignation d'une personne contact genre dans chaque Université et un soutien très marqué du Ministre Marcourt qui alloue à chaque Université une petite subvention pour lui faire rapport annuellement sur l'évolution de l'égalité de genre dans nos universités.

Nous ne souhaitons en rien sacrifier à la culture d'excellence académique de notre institution. Bien au contraire. Nous entendons la magnifier en y introduisant l'équilibrage nécessaire à la prise en compte de valeurs non discriminantes et respectueuses de la réalité vécue par tous les chercheurs et les enseignants de notre université.