

Discrimination positive: vers l'égalité?

Le Bureau de l'égalité des chances de l'UNIL a mis en place deux bourses spéciales «Egalité» et «Tremplin» réservées aux femmes candidates à la relève académique. La question intrigue. L'auditoire revient sur le questionnement relatif de telles mesures.

Femmes-hommes, quelle égalité? La situation reste encore et toujours difficile pour les femmes qui veulent faire une carrière académique. En effet, à l'Université de Lausanne, si elles demeurent assez présentes dans l'assistantat, les fonctions de professeurs ordinaires et de professeur-e-s associé-e-s sont prises d'assaut par les hommes. Pour Stéphanie Brander, la déléguée à l'égalité, travaillant comme cheffe au sein du Bureau de l'égalité des chances, «il y a eu une évolution depuis les années 90, mais c'est une évolution très – et trop! – lente». Si, au niveau des études, beaucoup de branches ont bougé, certains domaines restent à la traîne, tels que les mathématiques, l'informatique, les sciences ou encore les études commerciales. La médecine reste également un gros problème: selon les chiffres 2009-2010 du bureau de la statistique de l'Unil, si 60% des étudiant-e-s sont des femmes, la barre des 10% n'est pas atteinte dans les postes académiques. Le bureau a alors mis en place deux types de mesure: les projets mentoring, qui s'occupent surtout de l'individu et du renforcement personnel, et les mesures structurelles, qui visent une perspective d'égalité dans l'université en général.

L'université: une institution résistante à la mixité

En effet, la déléguée à l'égalité note qu'«une organisation peut être marquée profondément par les représentations que l'on a d'un homme et d'une femme» et bien plus encore que «l'université est une des institutions les plus résistantes à la mixité». Dans l'optique des projets mentoring, le Bureau de l'égalité des

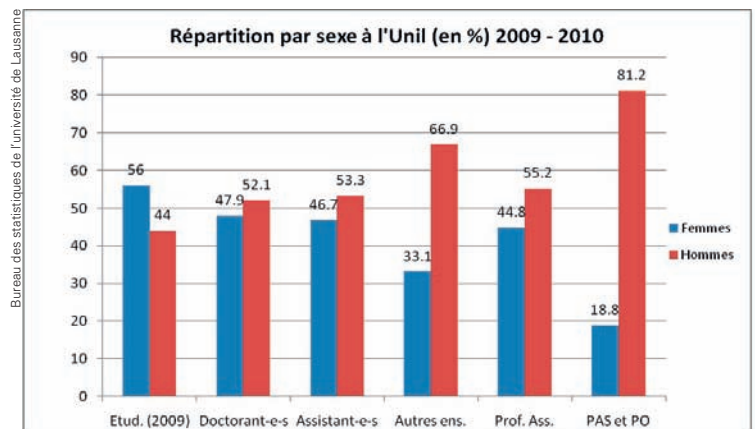
chances a mis en place de nouvelles subventions, réservées à la relève académique féminine. Plus que la question de l'égalité, cela donne l'occasion de s'interroger sur les mesures prises et les problèmes qui peuvent y être rattachés. Derrière l'argumentation égalitaire de l'institution, beaucoup parlent déjà de discrimination positive. L'envers de la médaille?

Les subventions

Stéphanie Brander tient à le préciser, ce ne sont pas des mesures structurelles. Elle les définit comme «typiquement des mesures qui visent l'encouragement de personnes». La première subvention, appelée «égalité», sert à donner «un petit coup de pouce» (selon les termes du bureau) aux femmes de la relève académique féminine en général. Le montant peut aller jusqu'à 5000 francs et constitue une aide ponctuelle. Il sert par exemple à financer des publications, participer à un colloque, faire une «summer school» ou un séjour scientifique.

La seconde subvention, appelée «Tremplin» et reprise sur un modèle des universités de Genève et Neuchâtel, est réservée à la relève académique plus avancée, plus précisément dès la dernière année de doctorat. Selon Stéphanie Brander, elle vise à «décharger les femmes qui sont dans un moment important de leur carrière académique». Elle peut s'élever jusqu'à 25000 francs et sert à financer un-e remplaçant-e dans l'institut où la personne travaille pendant un maximum de six mois, afin que la bénéficiaire puisse étoffer son dossier académique et avancer dans sa carrière.

La question peut alors être posée: les mesures prises uniquement en faveur des femmes ne discriminent-elles pas les hommes? A cela, Stéphanie Brander nous répond en



Les postes à hautes responsabilités restent encore et toujours le monopole des hommes.

vertu de la Loi sur l'égalité entre femmes et hommes. Selon l'article 3, alinéa 3: «Ne constituent pas une discrimination les mesures appropriées visant à promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes.» Un autre problème est le risque de stigmatisation des femmes qui ont reçu des subventions. A cet argument, la déléguée à l'égalité des chances soutient qu'«il est faux de stigmatiser des personnes qui ont profité de mesures positives.»

L'avis des professeur-e-s

Ces mesures relèvent-elles de discrimination positive? Selon Christian Staerklé, professeur associé de psychologie sociale, elles appartiennent à cette catégorie car il s'agit d'«une aide ciblée sur un groupe spécifique.»

Avis partagé par Laurence Kaufmann, professeure ordinaire de sociologie, qui ajoute: «Il est difficile d'échapper à la notion de discrimination positive dans la mesure où ces subventions sont réservées à un groupe spécifique, les femmes.»

Laurence Kaufmann nous parle de ces mesures: «La discrimination positive se justifie lorsque le principe d'égalité du droit, par définition abstrait et générique, neutralise mais

aussi dénie les inégalités culturelles, sociales et économiques concrètes – déni qui dessine les contours d'une démocratie purement formelle, vidée de tout contenu social.» Elle ajoute encore que le but est de «forcer le droit à prendre acte de la réalité effective des individus». Pour Christian Staerklé, «il s'agit de justice collective qui part de l'idée qu'il y a des inégalités entre hommes et femmes.» Néanmoins, la question des risques se pose. Si les professeur-e-s interrogé-e-s soulignent qu'il y a des effets pervers à certaines mesures de discrimination positive, tou-te-s s'accordent à dire que, dans ce cas de figure, cela ne devrait pas poser problème.

Comment opérer un changement de mentalité? Mesures de discrimination positive, travail en profondeur? La question reste ouverte et sujette à débat. Laurence Kaufmann pointe du doigt les obstacles relatifs à la socialisation et déclare: «Le changement de mentalité doit survenir bien plus tôt, le travail doit se faire notamment auprès des femmes-mères, qui, souvent, transmettent la culture.» ●