

ÉGALITÉ

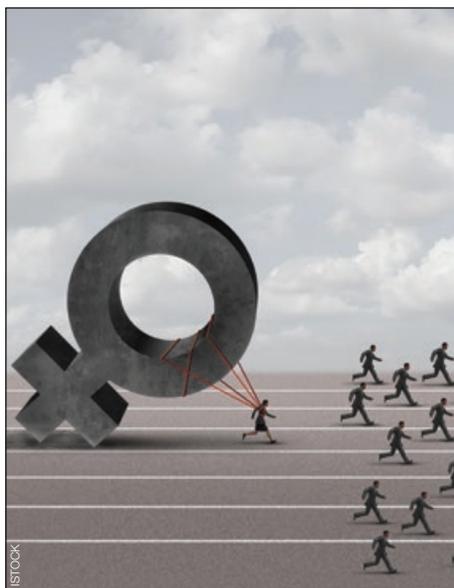
SEXISME, MANQUE DE SOUTIEN ET MATERNITÉ: LES OBSTACLES À UNE CARRIÈRE FÉMININE

Le constat est connu: plus on avance dans la carrière académique, plus les femmes, pourtant majoritaires au début, se font rares. En 2016, l'Université de Genève comptait 61% d'étudiantes contre seulement 19% de femmes parmi les professeurs ordinaires. L'explication n'est pas à chercher dans un manque d'ambition féminine. Elle tient en réalité en trois mots: sexisme, manque de soutien de la part de la hiérarchie et attitude négative de cette même hiérarchie vis-à-vis de la maternité. Tels sont en tout cas les principaux obstacles à la réussite des carrières féminines identifiés par une étude menée auprès des collaborateurs et collaboratrices académiques de l'Université de Genève. Mandaté par le Service de l'égalité et réalisé par Klea Faniko, chercheuse à la Section de psychologie (Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation), le travail a donné lieu à un rapport présenté en novembre 2016 sous le titre *Carrière académique à l'Université de Genève: le facteur humain*.

«J'ai été un peu surprise par les résultats de mon travail, admet Klea Faniko. Tous les professeurs ne sont pas sexistes, loin de là. Mais le sexisme est un phénomène perçu comme bien présent. Je m'attendais à ce qu'une institution aussi riche d'intelligences que l'université, sans être totalement exempte de ce genre de problèmes, se place au-dessus du lot. Je comptais notamment sur ce qu'on appelle en psychologie sociale l'«effet libérateur» de l'éducation. En réalité, sur ce plan-là du moins, l'Université de Genève est représentative de la société dont elle fait partie, ni plus ni moins.»

Témoignages directs L'étude, réalisée en collaboration avec Naomi Ellemers et Belle Derks, professeures à l'Université d'Utrecht aux Pays-Bas, comprend deux volets. Le premier, qualitatif, est composé de 85 entretiens individuels de trente minutes qui ont permis de récolter et d'analyser des témoignages directs ou indirects concernant les relations des participants avec l'entourage professionnel. Le second est une enquête envoyée à tout le personnel académique de l'UNIGE, qui a permis de recueillir les opinions de plus de 800 personnes sur les perceptions liées au sexisme et les différences de traitement en fonction du sexe.

«C'est la première fois qu'une étude aussi complète est menée sur ce thème en Suisse, commente Klea Faniko. En plus d'être un sujet délicat, le sexisme



au sens large est souvent une question de perception qui varie d'une personne à l'autre. C'est pourquoi nous avons, par exemple, mené des entretiens avec des hommes et des femmes dans différentes fonctions afin de disposer d'éclairages très divers. Cette étude a également été expertisée par un comité de lecture.»

Tordre le cou aux clichés Les données récoltées permettent d'emblée de tordre le cou à certains clichés. Il en ressort notamment que les femmes s'engagent autant que les hommes dans leur carrière et nourrissent la même motivation d'avancement. Les unes et les autres s'investissent d'ailleurs pareillement au-delà du temps de travail légal. Quant à l'ambition professionnelle, elle prime sur la vie privée, quel que soit le sexe des répondants. En d'autres termes, ce n'est pas de la faute des femmes si leur carrière rencontre autant d'obstacles mais de celle des «facteurs liés au cadre de travail», pointe le rapport. Et dans ce cadre, c'est le sexisme qui fait le plus de dégâts. L'auteure de l'étude fait la distinction entre forme hostile (qui s'apparente à une misogynie visible, intentionnelle et assumée) et bienveillante (qui considère les femmes comme des êtres fragiles et qui doivent être protégées par les hommes). Parole de doctorante: «Il y a un prof qui m'appelle «mon amour», c'est le même qui m'a dit que si j'étais engagée c'était peut-être parce que je n'étais pas moche.» Quel que soit le style du sexisme, note Klea Faniko, les conséquences sont

lourdes, car il dévalorise les chercheuses et limite leur progression dans leur carrière.

La différence de traitement entre les hommes et les femmes de la part de certains supérieurs hiérarchiques est également mise en évidence. Les femmes dénoncent en effet, aussi bien dans les questionnaires que dans les entretiens, un manque de conseils, d'encadrement, de financement pour des activités scientifiques ou encore de promotion. Autant de soutiens dont leurs collègues masculins bénéficient plus facilement. Les responsables de ces disparités de traitement ne sont d'ailleurs pas que des hommes. Certaines femmes ont elles aussi développé des attitudes discriminatoires contre les représentantes de leur sexe.

Troisième obstacle, la maternité. Là encore, la hiérarchie adopte parfois une position négative envers les femmes désirant ou ayant décidé d'avoir des enfants tout en estimant que les collègues masculins parviendront plus facilement à concilier vie de famille et travail. «On est enceinte d'une thèse et de rien d'autre», aurait dit un professeur à sa doctorante. Ces attitudes négatives sont à l'origine d'abandons de carrière.

Processus long Ce rapport représente une étape dans une réflexion à long terme entamée par l'Université de Genève visant à combattre et réduire les problèmes liés au sexisme et promouvoir les carrières féminines.

«Nous sommes en train de diffuser les résultats de cette étude le plus largement possible au sein de l'Université, explique Brigitte Mantilleri, directrice du Service de l'égalité. Nous organisons des présentations dans les décanats, devant le collège des professeurs, au sein des Départements, de l'Assemblée, etc. L'idée est d'éviter que ce document ne soit oublié dans un tiroir.»

Une importante campagne d'information et de sensibilisation est par ailleurs prévue pour la rentrée de 2017. Elle promet, selon ses concepteurs, de ne pas passer inaperçue. En parallèle, il est prévu, d'une part, de publier un guide (bilingue français/anglais) visant à prévenir et à aider les personnes confrontées au harcèlement sexuel et, d'autre part, de mettre en place un dispositif, composé de relais fiables, pour venir en aide à ces personnes qui, aujourd'hui, ne savent la plupart du temps pas vraiment vers qui se tourner.