



Mesures positives transitoires

Le 25 juin 2015, Jean-Dominique Vassalli, recteur de l'UNIGE, remettra treize Subsidés tremplin aux chercheuses de la relève académique qui ont remporté le prix cette année. Le Subsidé tremplin permet d'être remplacée pour les tâches administratives et d'enseignement pendant six mois, à un moment charnière de la carrière: publication de la thèse, rédaction d'articles, etc... Une chercheuse se souvient: «débordée par le nombre de tâches à accomplir au sein de mon unité, le Subsidé tremplin a été une aide extrêmement précieuse pour l'avancement de ma thèse».

Extraordinaire opportunité

Un mois plus tôt débutait le programme de Mentorat relève, un mentorat one-to-one destiné aux chercheuses également. Il offre conseil et soutien pour consolider un dossier scientifique, pour mieux appréhender le fonctionnement de l'académie et pour s'insérer durablement dans la communauté universitaire. Souvenirs: «Le mentorat m'a accompagnée à une période charnière, de la fin de ma thèse au début de mon contrat de maître-assistante; les rencontres avec les autres participantes m'ont donné l'impression d'appartenir à une communauté de femmes compétentes et dynamiques et les entretiens one-to-one ont répondu à mes attentes.» Ou encore: «les ateliers offerts dans ce cadre ont été cruciaux pour ma carrière; une extraordinaire opportunité; plus tard j'aimerais pouvoir être mentore pour mes collègues féminines; nous avons toutes besoin d'apprendre à gérer nos carrières académiques.»

Pas de discrimination

Cela dit, parfois, des collègues masculins se demandent pour quelles raisons le Bureau de l'égalité met en place des programmes réservés aux femmes. Voire

accusent même carrément les mesures positives de créer de nouvelles inégalités. Mais si l'on y regarde de plus près, ces mesures de soutien ciblées sont parfaitement justifiées.

En effet, aujourd'hui encore, 83,3% des professeur-e-s ordinaire (PO) de l'UNIGE sont des hommes alors que 62% des étudiant-e-s sont des femmes. Les choses évoluent, mais lentement : nous sommes passé-e-s de 4.8 % de femmes PO en 1990 à 16.7% en 2014. Ces chiffres restent pour le moins problématiques et tiennent notamment à l'inertie des inégalités historiques: la non-répartition des tâches domestiques (courses, ménage, cuisine, enfants, parents-âgés); les biais discriminants envers les femmes sur l'évaluation des compétences ou encore les représentations sociales, tous phénomènes qui n'épargnent pas les chercheuses et freinent leur carrière.

A situation différente, traitement différent

Quant à un professeur de droit, il justifie sans souci la raison qui pousse à mettre en place des mesures positives: «Traiter de manière identique les situations identiques et traiter de manière différente les situations différentes». Ces mesures temporaires ont donc pour objectif de corriger une situation biaisée et de rétablir l'égalité des chances dans la recherche académique.

Pour rappel : la Loi sur l'Université

Art. 3 Egalité

1. L'université contribue à la démocratisation du savoir et promeut l'égalité des chances.
2. L'université garantit l'égalité des femmes et des hommes. Elle encourage la parité dans les fonctions représentatives et de responsabilité. A cette fin, elle prend les mesures adéquates en faveur du sexe sous-représenté. .



www.unige.ch/egalite

