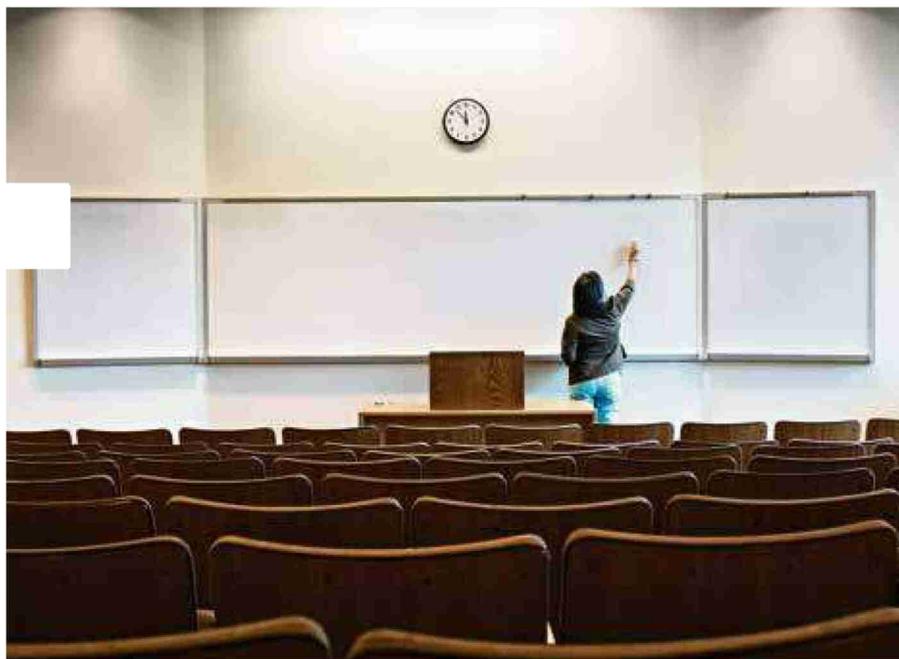




«Dans le monde universitaire, le sexisme constitue un obstacle majeur»



«Alors que le nombre de femmes et d'hommes inscrits en doctorat est à peu près le même, le nombre de femmes se réduit considérablement quand il s'agit de postes en tant que professeur.» (HILL STREET STUDIOS VIA GETTY IMAGES)

PROPOS RECUEILLIS
PAR MARIE-AMAËLLE TOURÉ

🐦 @MarieMaelle

PSYCHOLOGIE Spécialiste de la trajectoire professionnelle des femmes et coordinatrice d'un ouvrage récent sur les préjugés, la psychologue Klea Faniko s'est intéressée à la discrimination de genre dans le milieu universitaire

Réunir chaque aspect du préjugé et de la discrimination dans un ouvrage. C'est l'ambitieux pari du livre *Psychologie de la discrimination et des préjugés: de la théorie à la pratique*, paru récemment aux Editions De Boeck. Racisme, sexisme, rejet de l'immigration, discrimination à l'encontre des personnes handicapées ou en raison de l'orientation sexuelle sont abordés dans le recueil.

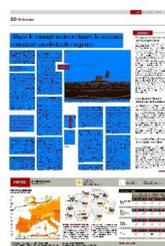
Klea Faniko, co-coordinatrice du manuel et chargée de cours aux Universités de Genève et de Neuchâtel, a consacré ses principales recherches à la trajectoire personnelle des femmes et aux obstacles qu'elles peuvent rencontrer

«Les femmes sont sous-représentées dans les échelons hiérarchiques supérieurs»

au cours de leur carrière professionnelle, en particulier dans le monde universitaire. Si l'égalité salariale est un principe consti-

tutionnellement ancré depuis plus de trente-sept ans, les femmes suisses gagnent toujours en moyenne 18% de moins que les hommes.

En quoi les hommes et les femmes ne sont-ils toujours pas égaux face au travail? Les exemples de discriminations liées au sexe sont multiples dans le milieu professionnel. Outre les écarts salariaux, on peut citer le refus d'embauche, l'accès limité à certains métiers ou aux positions à responsabilité, le refus d'accorder le droit de suivre des formations, mais encore le licenciement ou d'autres pénalités à la suite d'une grossesse... Ces inégalités se retrouvent aussi en partie



à l'université, où les femmes sont globalement sous-représentées dans les échelons hiérarchiques supérieurs. Sur mandat du Service égalité de l'Université de Genève, j'ai réalisé une série d'entretiens et un questionnaire avec le personnel académique de l'Université. Le but était de comprendre pourquoi, alors que le nombre de femmes et d'hommes inscrits en doctorat est à peu près le même, le nombre de femmes se réduit considérablement quand il s'agit de postes en tant que professeur.

Quelles sont les explications avancées? J'ai exploré une série de facteurs individuels tels que l'engagement et la motivation, afin de comprendre s'il y a des différences individuelles entre les femmes et les hommes, mais j'ai aussi étudié l'impact de l'environnement professionnel et notamment du sexisme. Le rapport montre que les femmes s'engagent autant que les hommes et sont tout aussi motivées à avancer dans leur carrière. Mais le sexisme et le traitement différentiel – qui s'exprime par un manque de soutien, de conseils et de financement – subis par les femmes constituent des obstacles majeurs.

Comment le sexisme s'exprime-t-il à l'université? Il existe deux types de sexisme. Le sexisme bienveillant décrit les femmes comme des

créatures pures et fragiles, qui doivent être protégées par les hommes. Ces petites attentions pleines de bons sentiments peuvent exercer un effet négatif car elles suggèrent que les femmes sont sensibles et vulnérables, voire moins compétentes que les hommes. Quant au sexisme hostile, il s'apparente à la misogynie et correspond à la conception traditionnelle du préjugé. Ainsi, il manifeste une attitude mépri-

INTERVIEW

sante et un traitement défavorable des femmes, intentionnel, visible et assumé. Dans les relations de travail, le sexisme hostile conduit à la croyance que les femmes sont mieux adaptées à certains rôles, qu'elles exagèrent les problèmes qu'elles ont au travail, ou qu'en cas d'échec elles se plaignent d'avoir été discriminées.

Comment la maternité est-elle perçue? La parentalité n'a pas le même impact sur la carrière des femmes que sur celle des hommes. La maternité n'est pas la bienvenue dans le milieu universitaire. En effet, à l'université comme ailleurs, il existe une mentalité selon laquelle la maternité ne peut être alliée avec l'engagement au travail. Une femme qui vient d'avoir un enfant est souvent perçue comme étant moins enga-

gée et dévouée à sa carrière. L'institution va donc moins investir dans son développement professionnel.

Quel est ce phénomène de «la reine des abeilles» étudié au cours de vos recherches? Le phénomène de la reine des abeilles décrit les comportements négatifs de certaines femmes aux postes à haute responsabilité envers les jeunes femmes. Ces comportements peuvent créer des obstacles pour la carrière de ces jeunes femmes. Cependant, ma recherche montre que ce phénomène n'est pas une caractéristique innée des femmes, mais le produit d'un milieu professionnel hostile et sexiste dans lequel ces femmes ont elles-mêmes eu un parcours professionnel difficile.

Quelles pistes d'actions proposez-vous? Pour réduire ce phénomène, il faut promouvoir un lieu de travail où les femmes n'ont pas l'impression qu'elles doivent sacrifier leur vie privée pour réussir leur vie professionnelle. Une autre piste consiste à mettre en évidence les bénéfices de la diversité de genre pour la performance au travail. Mais aussi de mettre en valeur les femmes qui soutiennent la carrière des autres femmes, et qui peuvent ainsi servir de modèles. Les employeurs pourraient alors encourager un style de leadership plus relationnel et soucieux d'autrui. ■



**Le Temps
de s'engager.**

letemps.ch/20

Cause 2 – 7
Égalité homme-
femme
(16 avril - 20 mai)