

Laura Lee Downs
Institut universitaire européen
Le 14 septembre 2016

Merci de m'avoir invité dans ce beau colloque si riche et dense en discussions passionnantes autour des divers programmes mise en œuvre en Europe pour promouvoir l'égalité entre les sexes ainsi que sur les manières d'évaluer le progrès fait (ou non) et les tentatives de faire des comparaisons transversales entre pays européens et au-delà des frontières du vieux continent. Ca m'a donné plein d'idées sur des projets à lancer dans ma propre institution !

Ce petit discours dit « de synthèse » se décline en trois points et deux observations:

1) *Les problèmes des inégalités au sein de l'université sont les mêmes qu'on trouve dans la société plus large :*

Inégalités de salaires, accès plus difficile aux emplois stables, carrières qui ralentissent si la femme en question devient mère (à la différence des hommes, qui voient leurs carrières passer une vitesse en ce moment crucial de la carrière universitaire), sujétion aux formes d'harcèlement moral et sexuel qui leur sont particulières, allant du dénigrement de leurs qualités intellectuelles aux pressions de coucher avec leurs profs, voire de violences sexuelles

L'université n'est pas un vase-clos, quoique marquée par quelques particularités dans sa structure socio-pédagogique extrêmement hiérarchique ; les problèmes qu'affrontent les femmes en son sein sont les mêmes qu'elles affrontent dans la société plus large.

Il faut donc franchir les murs de l'académie pour travailler main dans la main avec les associations, qui ont souvent des expertises précieuses, et avec les instances publiques et politiques sur toutes ces questions de discriminations, de violences et d'inégalités qui marquent toujours et profondément les vies et les carrières des femmes

Mais il faut le faire tout en réfléchissant franchement aux structures verticales qui assurent la transmission des savoirs dans le monde de la recherche, où cette transmission suit le modèle d'un apprentissage, un apprentissage à la recherche.

Ce qui m'amène à mon deuxième point :

2) *Il faut réfléchir à la sociologie toute particulière de l'université, qui est structurée par des hiérarchies de pouvoir extrêmement raides et rigides, renforcées comme elles le sont par l'idée de l'excellence, de la méritocratie.*

Cette structure verticale est flanquée de réseaux de copinage qui fonctionnent aux sommets et assurent la reproduction d'un monde universitaire qui privilège les candidats mâles, blancs, issus des classes moyennes et supérieures. Le rencontre entre hiérarchie officielle et réseaux informels mais puissants produit des structures de « recrutement verticales », selon le vocable de Marien van den Brink.

La solution proposée au problème de réseaux de copains se résume dans un mot – transparence. Il faut assurer une plus grande transparence dans les procédures de sélection à tous les niveaux pour que les jeunes femmes puissent jouir d'une chance égale aux bourses de mobilité ou de postdoc, ou à l'accès sur un pied d'égalité à un premier poste comme maître de conférences ou chargée de recherche.

La construction de réseaux féminins/féministes et ouverts aux camarades de route masculins est une deuxième réponse constructive face aux puissants réseaux des personnes bien assises dans la carrière. Mais de tels réseaux féminins et féministes, quoique cruciale sur plusieurs plans (plateformes d'échange d'informations et d'expériences, soutien moral mutuel) ne peuvent pas résoudre tout seuls le problème

Or, si la réalisation d'une plus grande transparence dans les procédures d'évaluation et de sélection est déjà un défi considérable, le problème de la hiérarchie à l'université est encore plus compliqué à affronter. Pourquoi ? Parce que l'enseignement universitaire est, par sa nature, une transmission qui se fait dans une relation verticale d'âge et d'expérience, c'est à dire dans le cadre d'un relation de pouvoir.

On peut beau parler de la nécessité de démocratiser l'université. Et, effectivement, il faut le faire là où on peut : dans l'administration, dans les instances qui gouvernent la fac, les organisations des étudiants et de jeunes chercheur-e-s, etc.

Mais le geste d'instruction au niveau universitaire est, par sa nature un geste qui se fait dans le contexte d'une relation verticale puisque les savoirs sont transmis du « maître » vers l'apprenti

Ce qui fait des relations socio-pédagogiques un terrain propice à tout sorte d'abus de pouvoir et d'harcèlement moral ou sexuel. De plus, la vulnérabilité du jeune partenaire au dialogue inégal entre prof et jeune chercheur-e atteint son maximum au moment du doctorat, où les jeunes chercheur-e-s se trouve dans une relation de fort dépendance de son directeur (ce qu'on appelle en France son maître, ce qui en dit long...)

Certes, nous ne sommes plus dans un monde où les discriminations sont dites de manière ouverte et explicite, du genre

« Certes Madame, vous êtes la plus brillante de la promotion mais nous ne pouvons pas vous donner une bourse d'études parce que le jour où vous décidez de faire des

enfants, c'est de l'argent perdu » (il s'agit d'une histoire que ma raconté Ruth Bader Ginsburg, Juge au Cours Suprême des Etats-Unis lors de sa visite à l'Institut dans le cadre de notre « EUI Gender project » en février 2016)

On est plutôt dans un monde de sexisme quotidien – everyday sexism – qui s'enracine dans les relations de travail où les stéréotypes s'obstinent, trouvant une incarnation banale et familière dans les plaisanteries, les pratiques et les gestes qui constituent le quotidien des relations au travail

Comme le montre très bien une petite histoire qui s'est passé en novembre dernier à Oxford (lieu d'excellence universitaire par excellence). Nous sommes en train de prendre un pot suite à l'intervention brillante d'une jeune chercheuse dans un séminaire du Collège X. Un don du collège, bien muni de son verre, fait son petit discours au groupe de jeunes hommes empressés (profs, doctorants ou post-docs) qui l'entourent :

« Oui, messieurs, être entouré par de jolies jeunes doctorantes fait partie des gratifications (« perks ») de ce travail »

Remarque qui suscite des ricanements de la part de ceux qui l'encerclent. On ne peut pas savoir ce qui s'est passé dans les têtes de ces jeunes hommes lors de cette remarque. C'est tout à fait possible que certains, voire tous, se sentaient dans l'obligation de ricaner devant les propos désagréables du vieux éléphant. Parce que dans ces hiérarchies verticales, l'exercice de pouvoir sur les jeunes prend des formes bien sexuées ; les jeunes hommes peuvent aussi en souffrir à leur manière.

3) Pour les personnes qui sont nées dans le privilège, l'arrivée de l'égalité est ressentie comme une oppression

Puisque le privilège n'est jamais (ou rarement) ressenti tel quel par ses porteurs. Bien au contraire ; il fait partie du paysage naturel, de l'ordre des choses. La résistance à l'égalité plonge ses racines dans ces eaux profondes, dans le sens pratique des privilégiés que leur statut fait partie de la nature/de l'ordre des choses et ne relève pas d'aucun privilège.

Au stade où nous en sommes, quand toutes les discriminations ouvertes et explicites ont été déjà battues en brèche par la génération de militantes précédente (années 1960/70), la lutte se déplace vers la chasse aux interactions, remarques ou plaisanteries quotidiennes les plus banales, bourrées comme elles le sont de stéréotypes qui stigmatisent systématiquement les femmes en dénigrant leurs qualités humaines et intellectuelles pour les toujours rabattre à leur « nature » d'objet sexuel. Autrement dit, l'heure est à la lutte contre le sexisme quotidien.

Deux observations :

1) Tous les efforts de quantifier et comparer les résultats de programmes promouvant l'égalité des sexes et la diversité dans la recherche sont entravés par la grande diversité de cultures scientifiques, me semble-t-il. C'est-à-dire, les diverses cultures scientifiques nationales en Europe émergent des histoires très différentes. Ceci implique que les frontières entre les disciplines, les catégories d'analyse qui organisent la recherche, la signification des mots, mêmes ne sont pas pareil d'un pays à l'autre.

Pensons aux clivages entre les cultures de recherche en Europe occidentale versus celles de l'Europe orientale au XXe siècle, ou bien au gouffre qui sépare l'Europe des Etats-Unis, où le mot « science » ne signifie pas la même chose.

Par conséquent, les termes et catégories ne se traduisent pas facilement d'une culture scientifique à l'autre

Pourtant, les chiffres générés par les enquêtes sur Gender Balance, etc. ne valent plus que les catégories qui structurent ces mêmes enquêtes. Il faut faire un travail qualitatif de fond sur la signification locale des catégories présumées communes pour pouvoir procéder par la suite à des comparaisons fructueuses. Gender-Net pourrait être un bon instrument pour effectuer ce travail de fond.

2) La tension entre les politiques d'égalité et la volonté d'intégrer l'axe genre aux recherches, surtout dans les STEM

Cela reproduit la même tension entre faire la politique/être militante et faire de la recherche qui sous-tendent les études sur les femmes, le genre et la sexualité dès le départ

Il s'agit d'une tension qui est constitutive de ce domaine, me semble-t-il, une tension qui peut être productive. Mais encore une fois, il faut l'avouer, la regarder droit en face. Pour l'instant, j'ai l'impression que l'obligation de travailler sur les politiques d'égalité qui incombe sur les profs d'études de genre impose une forte limite à leur liberté en tant que chercheur-e-s. Certes, il faut mener la bataille sur tous les fronts en même temps, et souvent avec trop peu de bras mobilisables. Mais il faut faire attention aussi aux interférences possibles entre différentes dimensions de cette lutte et la manière dont elle peuvent nuire aux carrières des chercheur-e-s trop sollicité-e-s de tout part.