



Monsieur Fernand Etgen
Président de la
Chambre des Député-e-s
Luxembourg

Luxembourg, le 31 mars 2022

Monsieur le Président,

Par la présente et conformément à notre règlement interne, nous nous permettons de poser une question parlementaire à Madame la **Ministre de l'Égalité entre les femmes et les hommes** et Monsieur le **Ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche**, concernant l'égalité dans les carrières scientifiques à l'Université du Luxembourg.

Selon l'interview de la chargée de l'égalité des genres (Gender Equality Officer) de l'Université du Luxembourg au Tageblatt le 12 février 2022, le Luxembourg se situe en queue de classement des pays d'Europe en ce qui concerne la mise en œuvre de l'égalité dans le domaine académique. Seulement 67 des 267 professeurs de l'université sont des femmes, un chiffre qui stagne depuis l'ouverture de l'Université. Dans les disciplines MINT (mathématiques, informatique, sciences naturelles et techniques), le rapport est encore plus déséquilibré. En date du 21 mai 2021, le conseil de gouvernance de l'Université du Luxembourg a adopté une politique d'égalité des genres (Gender Equality Policy).

Lors de la Journée internationale des femmes et des filles de science en date du 11 février, la campagne de sensibilisation « Women and Girls in Research », menée par « Research Luxembourg » et soutenue par le MEGA a été lancée. Avec des vidéos-témoignages, la campagne vise à encourager les filles et les femmes à s'engager dans la recherche et dans les sciences en vue d'y garantir une approche diversifiée et inclusive.

Dans ce contexte nous aimerions savoir de la part de Monsieur et Madame les Ministres :

- 1. Quelles sont les mesures concrètes qui ont été retenues dans la politique d'égalité des genres afin d'augmenter le pourcentage de femmes dans les postes académiques (professeures, chercheuses, etc.) pour les années à venir ? Quelles mesures ont déjà été mises en œuvre ?**
- 2. Les chercheuses qui font de la recherche dans un laboratoire en sont souvent exclues lors d'une grossesse du fait qu'elles ne doivent pas entrer en contact avec des substances nocives. Existe-il des réflexions visant à aménager des laboratoires dans lesquels les chercheuses enceintes peuvent travailler en toute sécurité ?**
- 3. La campagne « Women and Girls in Research » sera-t-elle développée davantage ?**

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de nos salutations les meilleures.

Djuna Bernard
Députée

François Benoy
Député



Réponse commune de Madame la Ministre de l'Égalité entre les femmes et les hommes, Taina Bofferding, et Monsieur le Ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Claude Meisch, à la question parlementaire n° 6010 de Madame la Députée Djuna Bernard et de Monsieur le Député François Benoy, concernant l'égalité dans les carrières scientifiques à l'Université du Luxembourg

Les députés relèvent à juste titre le déséquilibre entre femmes et hommes dans le domaine académique, et surtout dans les branches dites « MINT » (mathématiques, informatique, sciences naturelles et techniques).

Afin de remédier à cette situation, le ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes (MEGA) soutient des initiatives et projets visant à rompre avec ces inégalités et envisage un certain nombre de mesures dans le plan d'action national pour une égalité entre les femmes et les hommes visant à augmenter le taux féminin dans le domaine académique et de la recherche tant au niveau de la gouvernance et de la prise de décision qu'en matière de sensibilisation s'adressant aux filles et aux femmes pour les professions dans les matières susmentionnées.

- En matière de lutte contre les stéréotypes liés au sexe, le volet des choix professionnels est particulièrement visé, sachant que les choix pour une formation ou une profession est souvent guidé par des stéréotypes sexués. Voilà pourquoi, le plan d'action national pour une égalité entre les femmes et les hommes¹ prévoit de promouvoir des activités et applications du domaine de la technologie de manière genrée, en évitant les stéréotypes de genre et en cadrant les applications de façon à attirer garçons et filles de manière équilibrée.

Notons dans ce contexte que le ministère en collaboration avec l'asbl Women in digital empowerment (WIDE) avait consacré la Journée Internationale des Femmes en mars 2020 aux professions digitales.

Le MEGA met un accent particulier sur la lutte contre les ségrégations professionnelles dues aux inégalités de perspectives sur le marché du travail. L'objectif est de rechercher un meilleur équilibre entre les sexes dans tous les secteurs en prenant, respectivement en soutenant des initiatives pour inciter les filles à embrasser des carrières scientifiques, technologiques et informatiques. Des initiatives « Girls in Tech », « Girls exploring Math », « Women in Digital Empowerment » ou encore « Women and Girls in Research » sont régulièrement prises en coopération avec d'autres acteurs clés conventionnés avec le MEGA tels que WIDE ou encore le Fonds National de Recherche.

- En date du 11 février 2022, le MEGA a célébré au Luxembourg Science Center à Differdange la Journée internationale des femmes et des filles de science avec le lancement de la campagne de sensibilisation « [Women and Girls in Research](#) »¹ menée par « Research Luxembourg » et le Fonds National de Recherche. La campagne vise à encourager les filles et les femmes à s'engager dans la recherche et dans les sciences en vue d'y garantir une approche diversifiée et inclusive. Une réédition de cette initiative est envisageable pour l'année 2023.

En ce qui concerne l'Université du Luxembourg, l'Université s'efforce d'être un lieu de travail ouvert à tous et équitable et s'est fixée comme objectif stratégique d'offrir l'égalité des chances et des résultats à

¹ <https://www.fnr.lu/womeninscience/>



ses employés actuels et futurs. L'égalité du genre joue un grand rôle pour atteindre cet objectif. Or, le nombre de femmes professeures dans le personnel académique est encore faible, en particulier dans les disciplines MINT (mathématiques, informatique, sciences naturelles, technique). Selon le dernier bilan social, les femmes représentaient 25 % des professeurs au 31 décembre 2021.

En 2020, l'Université a réalisé un audit visant à mieux identifier et comprendre les défis liés au genre sur le lieu de travail. Ainsi, 87% des participantes au sondage issues du corps académique avaient la perception qu'il est plus facile pour un homme d'accéder à un poste à responsabilité que pour une femme.

Pour réagir à la composition déséquilibrée actuelle du personnel, l'Université a lancé plusieurs mesures. Tout d'abord, la procédure sur les recrutements académiques, adoptée en été 2020, a fait de la promotion de l'égalité des genres l'une de ses lignes directrices. Cette procédure stipule qu'au cours de la recherche et de la sélection des candidats pour un poste académique, des efforts actifs sont déployés pour solliciter des candidatures de femmes qualifiées, pour assurer une prise en compte impartiale des candidatures et pour inviter des femmes qualifiées à un entretien pour chaque poste :

- En ce qui concerne la composition de la commission de recrutement académique, il faut assurer l'équilibre des genres. À défaut de parité, deux membres doivent appartenir au genre sous-représenté d'une commission de recrutement.
- Le président des comités de recrutement doit accepter de suivre la formation nécessaire à l'activité d'évaluation, notamment sur la diversité, l'égalité des sexes et les préjugés inconscients.
- La faculté ou le centre interdisciplinaire qui recrute doit utiliser un langage inclusif dans l'annonce du poste et s'engager activement dans une large recherche de candidats afin d'identifier d'excellentes candidates. Le Comité de recrutement académique veille à ce qu'au moins une candidate qualifiée soit invitée à un entretien. Dans le cas où aucun profil adéquat n'a été détecté parmi les candidates, une justification détaillée est incluse dans le rapport d'évaluation.
- Si aucune ou peu de candidates qualifiées sont identifiées, le président du comité de recrutement en informe le recteur, qui décidera si des mesures correctives sont recommandées (par exemple, clôturer l'exercice et soumettre à nouveau un profil de poste révisé ou prolonger la période de publication du poste).
- En ce qui concerne le classement des candidats, dans les départements où moins de 30% des professeurs sont des femmes, la préférence doit être donnée à la candidate féminine, en cas de qualifications égales des candidats.
- Si l'annonce est faite à plusieurs niveaux professoraux, en fonction de la qualité des profils reçus, le comité de recrutement recommande le niveau professoral auquel les candidats classés devraient être nommés. Dans les départements où moins de 30% des professeurs sont des femmes, le Comité doit choisir le niveau professoral de manière à maximiser les chances de sélectionner une excellente femme professeur.
- Dans son évaluation des candidats, le comité de recrutement tient compte des circonstances qui peuvent avoir entraîné une réduction de la quantité de production ou activité scientifique, y compris les congés pour raisons familiales et les interruptions de carrière, afin de ne pas pénaliser des candidates pour des congés parentaux et autres. Les exigences en termes de qualité doivent toujours être maintenues.



En outre, les mesures de promotion compétitive de l'Université pour le personnel académique ont été adaptées en conséquence. Par exemple, dans la composition des comités internes d'évaluation, l'Université vise le meilleur équilibre entre les sexes parmi les membres du comité, dans la limite du personnel universitaire actuel. Les membres du comité proposés doivent accepter de suivre la formation nécessaire à l'activité d'évaluation ainsi qu'en matière d'égalité et de diversité. Des règles similaires en termes de composition et formation des membres s'appliquent au comité d'évaluation externe de la promotion compétitive.

L'adoption d'un Code de conduite en 2020 ainsi que la mise en place pour l'institution d'un ombudsman indépendant en 2021 sont d'autres pas sur le chemin vers une culture de travail plus égalitaire à laquelle l'Université s'est engagée.

Sur la base de l'audit mené en 2020, l'Université a adopté en 2021 une politique d'égalité du genre. Cette politique est accompagnée d'une liste ambitieuse d'actions concrètes que l'Université mettra en place dans le cadre de son Plan quadriennal 2022-2025 :

- Un élément-clé du plan d'action est la mise en place d'un programme de mentorat afin de soutenir l'avancement des femmes dans les postes de professeures.
- Pour augmenter le nombre de professeures et améliorer l'équilibre entre les sexes, l'Université envisage l'utilisation de plusieurs outils, dont la possibilité de nomination par appel de professeures ordinaires et la mise en place éventuel d'un programme de chaires d'excellence pour jeunes professeures.
- De plus, l'Université prévoit de solliciter le soutien de plusieurs fonds européens ainsi que du Fonds National de la Recherche afin de lever des fonds pour des postes supplémentaires afin d'attirer d'excellentes professeures.

Les indicateurs de performance, tels qu'ils figurent dans la convention pluriannuelle 2022-2025 entre l'État et l'Université, comprennent un objectif d'au moins 30% de professeures en 2025, tous niveaux confondus (professeure assistante, professeure adjointe et professeure ordinaire).

L'Université a récemment mené une enquête dans tous ses départements où des chercheurs travaillent dans des laboratoires. Cette étude a été conçue par la déléguée à l'égalité des genres. Elle est dans la phase d'analyse des réponses et des opinions des chercheurs pour comprendre les bonnes mesures à mettre en place pour rendre les laboratoires plus accessibles aux chercheurs enceintes tout en respectant les dispositions légales en termes de sécurité au travail.

Luxembourg, le 29 avril 2022

La Ministre de l'Égalité entre les femmes et les hommes

(s.) Taina Bofferding