



Note pour une représentation étudiante égalitaire

OBJET : La présente note vise à proposer une piste concrète de solution, afin d'améliorer sensiblement à chaque élection la parité dans la représentation étudiante.

CONTEXTE : Si le mouvement d'émancipation des femmes a pris place il y a plus de 50 ans, de nombreuses inégalités entre hommes et femmes persistent. Actuellement, à l'UCL, au sommet des Halles Universitaires, on ne retrouve pas une seule femme dans l'équipe rectorale. A l'AGL, le phénomène est lui aussi bien présent : pour 60% d'étudiantes inscrites à l'UCL, on compte 30% de femmes parmi les conseillers AGL de cette année 2011-2012. Plus frappant encore: il n'y a pas une femme dans les 8 personnes du comité restreint et il y a seulement 3 femmes dans le comité élargi (sur plus de 20 personnes).

Le fait n'est pas grave en soi, dans la mesure où tout étudiant(e) peut représenter tous les étudiants, mais il est révélateur de la sous-représentativité des femmes en général et à l'AGL, et d'un certain déficit démocratique.

Le but de cette note ne vise pas à spéculer sur les causes de cette sous-représentativité mais à jeter quelques premières pistes de réflexion. Depuis toujours, nos sociétés occidentales se sont construites au travers d'un régime patriarcal (= propre aux hommes). Aujourd'hui, elles le restent encore, malgré toute une série d'avancées. Ainsi, ce sont majoritairement les hommes qui dirigent la société, ce sont eux qui occupent les postes-clés. De par ce fait, les hommes et les femmes sont socialisés différemment. Les hommes et les femmes ne sont en effet pas habitués à accéder aux mêmes responsabilités, aux mêmes postes, à atteindre le même degré de pouvoir. La société s'est donc divisée en deux genres, qui répondent initialement à deux fonctions : celles du domaine de la cité et celles du domaine domestique.

Ainsi, les genres sont socialement construits et induisent toute une série de comportements dits « féminins » et « masculins » qui apparaissent comme des pures caractéristiques naturelles de genre. Cette tradition patriarcale et cette socialisation genrée induisent un rapport à la « cité » et à la politique différent entre les hommes et les femmes. « Par nature », les femmes ne sont pas moins intéressées par la politique et plus intéressées par la famille. Mais « par culture », des besoins, des aspirations et des envies différentes se sont construits.

Ainsi, on ne peut pas dire que les filles soient naturellement moins intéressées par les questions politiques, ni qu'elles soient moins investies dans les « choses publiques » en général. Pourtant, le constat du moindre investissement féminin à l'AGL s'impose. Plusieurs hypothèses peuvent être avancées pour expliquer cela: le milieu de l'AGL est essentiellement masculin, l'identification pour les femmes y est clairement moindre; des mécanismes de reproduction inconsciente d'un modèle de société patriarcale jouent, en particulier via la cooptation¹.

¹ Désignation d'un nouveau membre d'une assemblée par les membres déjà en place. Cela peut par exemple prendre place à l'AGL par une recherche plus facile ou plus spontanée de candidats du même sexe lors de la préparation des listes électorales.

CONSTAT: Nous pouvons donc observer une sous-représentativité féminine à l'AGL. Ce constat en appelle à l'action puisque l'AGL soutient fermement les causes égalitaires.

La seule manière de casser un système reproducteur d'inégalités est d'encourager la venue des femmes dans des organes où elles sont moins portées à être présentes que les hommes. La volonté est de créer une culture, qui instaure un cercle vertueux de l'investissement des femmes en politique.

1. Ainsi, lutter concrètement pour plus d'égalité entre hommes et femmes à l'AGL est avant tout une question de justice sociale. C'est à l'AGL (comme à tous les niveaux étudiants de l'université) que commencent à se jouer les rapports de force que les femmes rencontreront plus tard².

2. En outre, rechercher l'égalité dans la représentation étudiante est aussi une question de bon sens. Se contenter d'une grande majorité d'hommes, sous prétexte « qu'il n'y a pas de femmes », c'est se priver de plus de la moitié des talents présents à l'université. Une participation équilibrée des hommes et des femmes mène à une utilisation optimale des ressources humaines disponibles. En d'autres mots, la possibilité de trouver la personne « la plus compétente » devient nettement plus grande. Dans cette optique, la parité ne doit pas être perçue comme une performance à atteindre mais plutôt comme un enrichissement plus que pertinent.

Cette note propose donc d'instaurer temporairement des quotas d'hommes et de femmes de 50% (avec un déséquilibre acceptable de 10%³), sur les listes de candidatures aux élections étudiantes, et d'y lier un système partiel de tirettes⁴.

Instaurer des quotas sur les listes est essentiel pour faciliter la venue des femmes au sein de l'assemblée. Ce système incite à aller chercher des femmes, mais aussi, éventuellement, à les former pour leur donner les compétences de leur place.

Pourquoi se résoudre aux quotas ? Parce que la surreprésentation d'hommes est liée, entre autres, aux phénomènes de cooptation des hommes entre eux et de ce fait, à la socialisation aux sphères politiques que cela leur permet: les femmes ne sont pas moins compétentes que les hommes. Elles ont simplement moins l'occasion de se socialiser au monde politique.

L'arrivée des femmes dans le monde politique ne se fait donc pas naturellement et la législation belge le sait depuis longtemps. La Belgique s'est en effet dotée d'une loi instaurant des quotas de représentation politique pour les femmes : cette loi, adoptée le 24 mai 1994, impose un quota obligatoire de 25% de candidatures de femmes sur les listes des partis.

En outre, ces mesures antidiscriminatoires doivent être prises sur une **base strictement temporaire**. Elle ne doivent servir que le temps d'établir de manière plus ou moins stable un équilibre dans la représentation étudiante. Ensuite, le caractère nécessaire d'une telle mesure devient inopérant.

² Dans ce sens, atteindre une parité homme-femme à l'AGL permettra d'être crédible lorsque l'on demandera à l'UCL d'adopter un quota en Conseil d'Administration (comme cela s'est fait récemment dans les grandes entreprises). La participation équilibrée des hommes et des femmes au processus décisionnel politique est indispensable si l'on veut montrer le bon exemple, à la société en général et aux autres domaines de la politique en particulier.

³ Et avec donc une différence de 20% possible entre le nombre d'hommes et de femmes.

⁴ Le système de tirette consiste à alterner les candidats hommes et femmes tout au long de la liste.

Quant au système des tirettes sur les listes, c'est un progrès qui rend visibles les femmes et qui donne à celles qui le souhaitent la possibilité de revendiquer des places éligibles. Par ailleurs, il s'agit aussi d'une question d'équilibre dans la présentation des candidats. À partir des élections communales de 2018, l'alternance stricte des femmes et des hommes (la « tirette ») sur les listes électorales communales sera d'ailleurs imposée.

Certains émettent des doutes quant à l'égalité motivation des femmes vis-à-vis des hommes, dans leur investissement à l'AGL: « Au final, on aura des personnes moins compétentes et moins motivées qui seront là juste parce que ce seront des femmes ». Ce stéréotype est absolument à déconstruire. Étant donné qu'il y a à l'UCL 60% de femmes, il est difficilement tenable d'affirmer qu'il n'y a pas parmi celles-ci suffisamment de femmes compétentes, motivées et intéressées pour s'investir à l'AGL. Nous le rappelons, les femmes ne sont pas naturellement moins intéressées par ce genre d'investissement. Nous ferons en outre en sorte d'accompagner celles-ci par un suivi et des formations afin de maintenir leur motivation et leur investissement.

Par ailleurs, le problème est à prendre autrement: si les femmes s'investissent moins à l'AGL, c'est que l'AGL est actuellement moins motivante pour les femmes. Et c'est la question qu'il faut prendre à bras-le-corps. La motivation est quelque chose qui se construit. Fondamentalement, les femmes ne sont pas moins portées à s'investir dans des projets étudiants, preuve en sont les kaps, certains comités de cercles ou encore des conseils étudiants d'autres universités (AGE, Fédé).

Dès maintenant, il faut mettre des choses en place pour l'année prochaine. Ainsi, nous demandons un vote sur la position suivante:

Le conseil AGL se positionne en faveur d'une parité hommes-femmes (autrement dit, d'une représentation des genres à 50% avec une marge de 10%) sur les listes électorales étudiantes. Pour les listes de 10 personnes ou moins, la représentation minimale de chaque sexe peut descendre à 1/3⁵.

Le conseil AGL se positionne également en faveur d'une tirette pour minimum 20% des candidats des listes électorales étudiantes. Les 20% de candidats en tirette peuvent se répartir en début et/ou en fin de listes.

Le conseil AGL souhaite qu'une modification du règlement électoral dans ces termes, soit proposée à la commission électorale, et ce pour les 3 années à venir. Ces modifications seront amenées par les mandataires de la commission électorale.

Par ailleurs, ces mesures doivent aller de pair avec un accompagnement du processus de féminisation de l'AGL. Ainsi, des formations spécifiques, des groupes de parole, des campagnes de recrutement spécifiques doivent être mises en place. Pour réfléchir à la mise en œuvre concrète de telles mesures, un groupe de travail « Parité » doit être mis sur pied.

Myriam Ouahib, Pauline van Cutsem et Edith Wustefeld

5 Avec un minimum de 3 personnes sur dix de l'un ou l'autre sexe.