Banc syndical OCN

Propositions pour l’intégration de la dimension genre dans les politiques du FNRS
(*Gender mainstreaming*)

Mars 2022

PREAMBULE

De façon générale, en dépit de quelques avancées récentes, les carrières scientifiques et académiques au niveau belge et européen restent encore des bastions masculins, particulièrement dans certains domaines de recherche (Sciences, Sciences appliquées, TIC)[1]. Si on veut faire changer les choses, ce sont de véritables politiques qui doivent être mises en place et non simplement une veille sur l'état de l'égalité de genre (rapports), une collecte des données ou une vérification qu'il n'y a pas de biais sélectif au niveau des engagements. En effet, ces initiatives, certes utiles et nécessaires, ne sont pas suffisantes pour transformer un monde forgé par deux siècles de construction patriarcale des sciences et de leurs institutions. C'est bien pour cette raison, ainsi que le rappelait la Commission européenne elle-même dans sa « Gender Equality Strategy 2016-2020 », qu'il faut mener une politique *intégrée* d'égalité de genre dans la recherche. Cela signifie que c'est à tous les niveaux qu'il faut agir, et qu'une mesure prise isolément n'aura probablement que très peu d'effet (voire, dans certains cas, des effets inverses aux objectifs recherchés[2]).

Situation au FNRS

Depuis 2015, le FRS-FNRS publie chaque année un rapport sur l'égalité des genres. Ce rapport contient des informations très intéressantes, surtout lorsqu'elles sont comparées dans le temps.

La lecture de ces rapports, combinée à d'autres données (notamment celles fournies par l'ARES), permet quelques constats :

-Le rapport entre la proportion de diplômés hommes/femmes des universités (45-55%) bascule dès l'entrée dans la carrière scientifique au FNRS puisqu'il s'établit alors à 53% d'hommes contre 47% de femmes qui obtiennent un financement du FNRS de niveau doctoral (avec de grandes différences selon les catégories de mandats), ce qui reste très légèrement en-dessous de la moyenne européenne (47,9%)[3].

-Le FNRS n'échappe pas au phénomène du « tuyau percé », c'est-à-dire au fait que plus on monte dans la hiérarchie professionnelle, plus la proportion des femmes s'amenuise. Cet écart s'inscrit assez bien dans les « scores » belges en la matière, qui sont relativement médiocres comparés à la situation européenne générale[4].

-Depuis les années 2010, contrairement à ce qui pourrait être attendu, on constate une stagnation voire une diminution du nombre de femmes candidates à différents types des postes (à durée déterminée ou permanents).

---

1 Voir le rapport SHE 2018 de la commission européenne (DG de la recherche et de l'innovation) sur l'égalité des genres dans le secteur académique : European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, *She figures 2018*, Publications Office, 2019, spécialement p. 115-135 https://data.europa.eu/doi/10.2777/936

2 Pierre Deschamps, « Gender quotas in Hiring Committees : a Boon or a Bane for Womens »?, Laboratoire interdisciplinaire d'évaluation des politiques publiques (LIEPP), Working Paper, 82, Novembre 2018 (https://spire.sciencespo.fr › hdl: › 2441 › 7bucmgmilh9ul9ogmiku5legh5 › resources › wp-82-pierredeschamps) ou, pour une synthèse : Pierre Deschamps, « Recrutements académiques : les quotas de genre, tremplins pour l'égalité ? », *The Conversation,* 17 avril 2019 (https://theconversation.com/recrutements-academiques-les-quotas-de-genre-tremplins-pour-legalite-115592).

3 European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, *She figures 2018*, Publications Office, 2019, p. 19.

4 Ibidem, pp. 115-137.

Ces phénomènes sont bien illustrés, entre autres par les données suivantes, extraites du rapport sur l'égalité des genres du FNRS de 2019. Sur le premier graphique, tandis que la proportion de femmes passe progressivement de près de 47% au niveau du doctorat, elles ne sont plus que 28% environ au niveau de directeur/directrice de recherche.

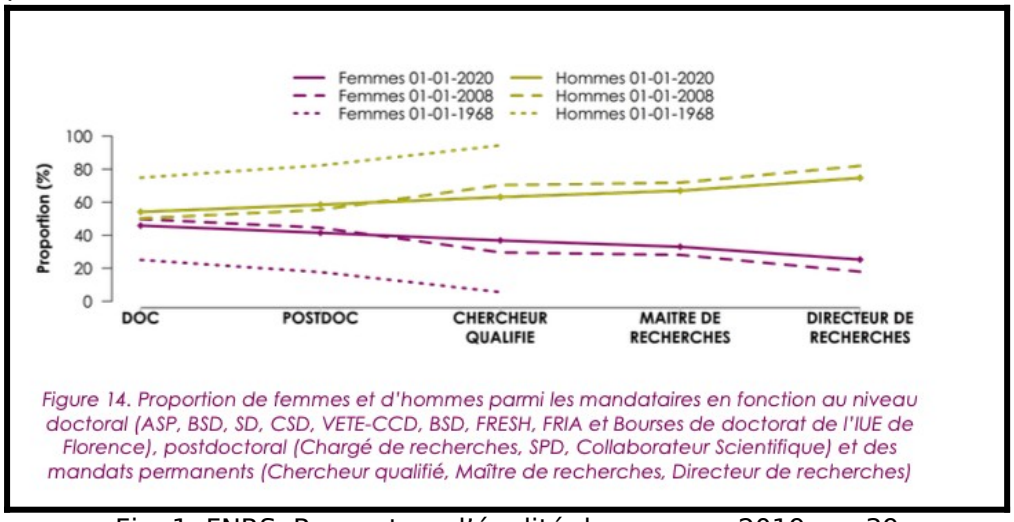


Figure 14. Proportion de femmes et d'hommes parmi les mandataires en fonction au niveau doctoral (ASP, BSD, SD, CSD, VETE-CCD, BSD, FRESH, FRIA et Bourses de doctorat de l'IUE de Florence), postdoctoral (Chargé de recherches, SPD, Collaborateur Scientifique) et des mandats permanents (Chercheur qualifié, Maître de recherches, Directeur de recherches)

Fig. 1. FNRS, Rapport sur l'égalité des genres, 2019, p. 39

En termes de comparaison dans le temps, ainsi que le constatait le FNRS dans son rapport, on assiste à une stagnation voire une diminution de la proportion de femmes candidates à tous les niveaux de la carrière au cours de la dernière décennie. Epinglons notamment que pour les candidates au doctorat (fig. 1), la situation est globalement un peu moins bonne en 2020 qu'en 2008. Par ailleurs, la proportion de femmes aux échelons les plus élevés (postes permanents) a tendance à diminuer (fig. 2).

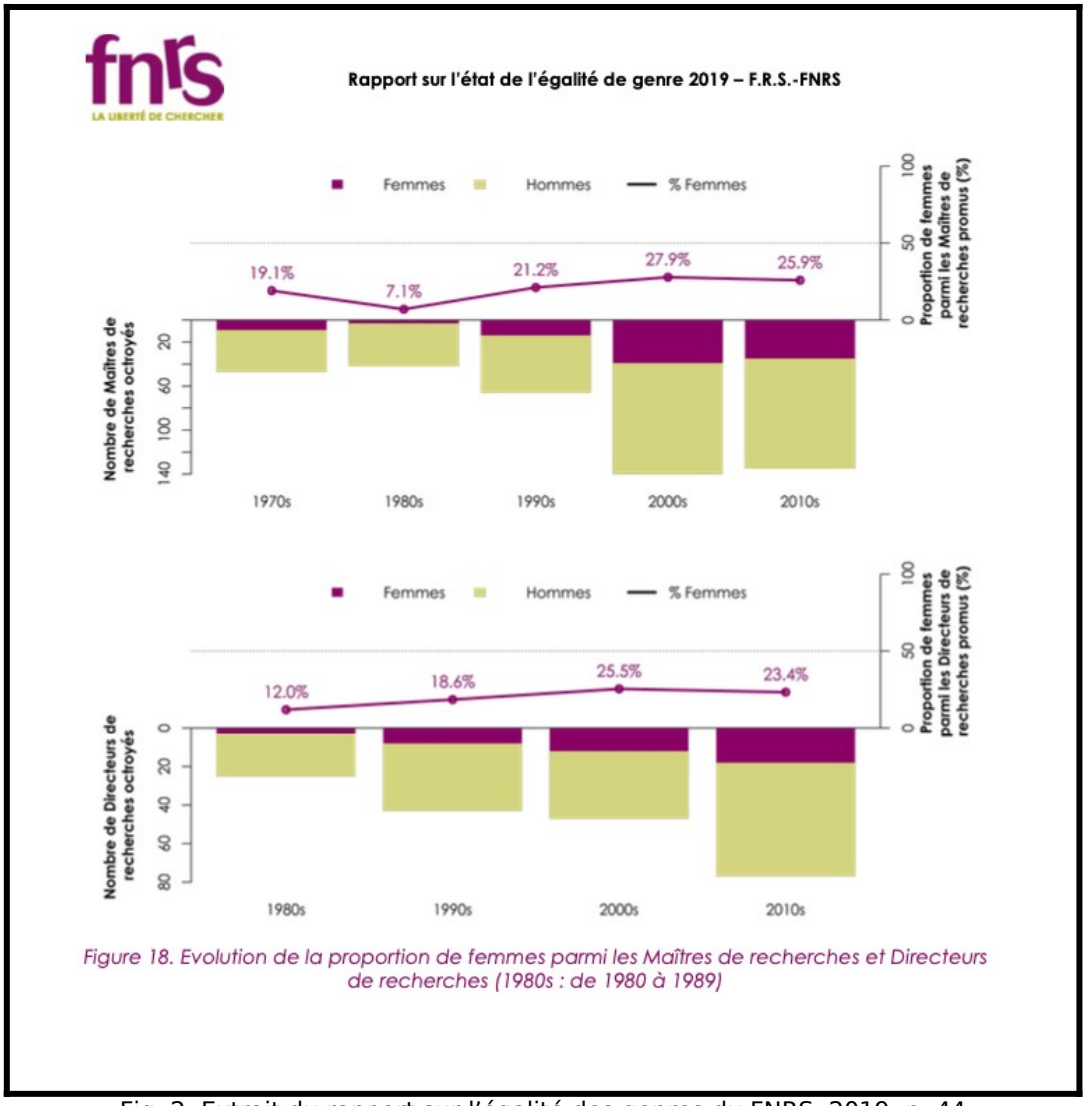


Figure 18. Evolution de la proportion de femmes parmi les Maîtres de recherches et Directeurs de recherches (1980s : de 1980 à 1989)

Fig. 2. Extrait du rapport sur l'égalité des genres du FNRS, 2019, p. 44

PROPOSITIONS

Les propositions listées et détaillées ci-dessous sont autant d'outils à mettre en place pour rendre les carrières scientifiques plus réalisables et plus désirables par les femmes. Elles sont organisées selon six axes :

1. Inclusivité/Féminisation des textes et titres du FNRS

2. Mesures visant à parvenir à un équilibre des genres aux différents niveau de la carrière
   -2.1. Mesures « quantitatives »
   -2.2. Mesures dans les procédures de sélection/d'évaluation
   -2.3. Mesures liées aux conditions d'accueil et de travail.

3. Mesures de soutien spécifiques aux chercheuses

4. Mesures de visibilisation et de valorisation des femmes et des politiques de genre menées au sein de l'institution

5. Encourager l'intégration de la variable du genre et/ou du sexe dans les projets de recherche

6. Suivi/monitoring des politiques de genre

1. Inclusivité/féminisation des textes et titres du FNRS

* Depuis quelques années, les débats relatifs à l'écriture inclusive sont nombreux. Indépendamment des opinions personnelles, il est aujourd'hui bien reconnu que la langue est un vecteur important des représentations sociales/culturelles et que sa transformation a potentiellement des effets performatifs sur celles-ci[5]. Le FNRS ne semble pas s'être pleinement emparé de ces débats : il n'y a pas de trace de ces réflexions dans les publications du FNRS. N'est-il pas temps d'adopter une ligne de conduite par rapport à cette lame de fond ? Rendre les textes/publications du FNRS plus inclusifs dans la langue utilisée ? Un FNRS-News ne peut-il être consacré à l'inclusion/à l'intégration des politiques de genre (y compris au FNRS) ?

* A minima, il est important de féminiser les titres des fonctions, conformément à ce qui avait été annoncé à l'OCN du 13/11/2018 et en suivant le décret de la Communauté française du 14/10/2021, d'application depuis le 1er janvier 2022 (https://etaamb.openjustice.be/fr/decret-du-14-octobre-2021_n2021042965.html).

Art. 2. Pour renvoyer à des ensembles qui comportent des hommes et des femmes, sont privilégiés par les autorités et les institutions visées à l'article 1, § 1er :

1. les formules doubles, juxtaposant le masculin et le féminin, en ce compris sous la forme d'une incise suivant un terme épicène ou collectif, qui visibilisent les femmes ;

2. les termes épicènes, les termes collectifs et les formes passives, qui neutralisent l'opposition de genre.

L'emploi de formules doubles abrégées est réservé aux contextes écrits où l'espace disponible impose une abréviation.

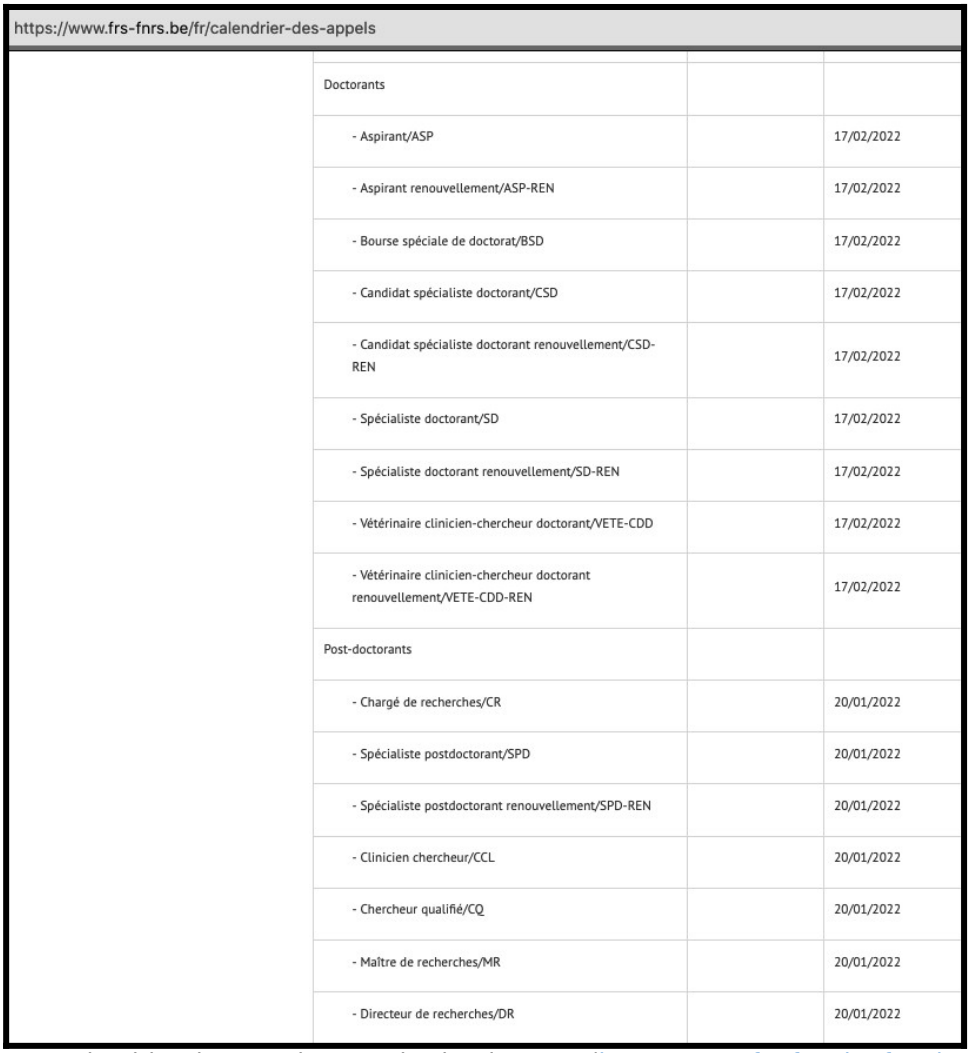
Le recours, pour des raisons d'économie, d'allègement ou de lisibilité, à l'acception générique de la forme masculine est de préférence réservé à la désignation des ensembles mixtes lorsque le caractère mixte de ces ensembles est préalablement établi de manière claire par le contexte, le texte ou le discours.

Art. 3. Les autorités et les institutions visées à l'article 1, paragraphe 1er, libellent les offres et demandes d'emploi, les annonces de recrutement ou de possibilité de promotion et les propositions de formations en faisant suivre le nom des postes, formulés au masculin et au féminin en toutes lettres, d'une mention de type F/H/X.

Fig. 3. Extrait du décret du 14/10/2021 de la CFWB

A ce titre, certaines pages du site du FNRS sont très insatisfaisantes (exemple ci-dessous de la page consacrée à l'appel Bourses et mandats, consultée le 21/03/2022).

5 Pour une revue de littérature, voir Sczesny et al. (2016), https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00025).



Doctorants		
- Aspirant/ASP		17/02/2022
- Aspirant renouvellement/ASP-REN		17/02/2022
- Bourse spéciale de doctorat/BSD		17/02/2022
- Candidat spécialiste doctorant/CSD		17/02/2022
- Candidat spécialiste doctorant renouvellement/CSD-REN		17/02/2022
- Spécialiste doctorant/SD		17/02/2022
- Spécialiste doctorant renouvellement/SD-REN		17/02/2022
- Vétérinaire clinicien-chercheur doctorant/VETE-CDD		17/02/2022
- Vétérinaire clinicien-chercheur doctorant renouvellement/VETE-CDD-REN		17/02/2022
Post-doctorants		
- Chargé de recherches/CR		20/01/2022
- Spécialiste postdoctorant/SPD		20/01/2022
- Spécialiste postdoctorant renouvellement/SPD-REN		20/01/2022
- Clinicien chercheur/CCL		20/01/2022
- Chercheur qualifié/CQ		20/01/2022
- Maître de recherches/MR		20/01/2022
- Directeur de recherches/DR		20/01/2022

Fig. 4. Page « calendrier des appels » sur le site du FNRS (https://www.frs-fnrs.be/fr/calendrier-des-appels)

2. Mesures visant à garantir l'équilibre des genres aux différents niveaux de la carrière

A moins de supposer que les femmes sont moins capables que les hommes, il n'y a aucune raison objective de penser qu'elles sont moins capables d'exercer des activités de recherche quel qu'en soit le niveau. En revanche, les trajectoires de vie des femmes et leurs attitudes (socialement construites) ont des spécificités dont il faut tenir compte pour qu'elles puissent embrasser les carrières scientifiques sur un pied d'égalité avec les hommes.

Partant de ce postulat et de ces spécificités, il est possible d'envisager de nombreuses mesures visant à favoriser l'accès des femmes aux carrières scientifiques, que ces mesures soient « quantitatives » ou qu'elles visent à transformer les conditions d'accès et de travail.

2.1. Mesures « quantitatives »

La mesure la plus efficace et radicale d'arriver à la parité hommes-femmes est d'imposer des quotas (avec, éventuellement, un étalement dans le temps de différents paliers à atteindre). Généralement, les institutions scientifiques, comme beaucoup d'autres, sont frileuses vis-à-vis de ce type de mesures qu'elles considèrent comme trop radicales et en porte-à-faux par rapport à leur mode de fonc-

tionnement hérité, qui accorde une grande place au mérite et au dépassement de soi (des valeurs liées à la construction genrée des sciences).

Elles se retranchent parfois derrière le fait qu'il n'y a pas assez de femmes pour exercer ces mandats (en donnant souvent l'exemple de l'informatique qui n'est pourtant pas une commission « en soi » au FNRS[6]) et que, de facto, la charge qui repose sur ces « rares » femmes s'accroit, ce qui est indéniable. Une étude au cas par cas serait donc nécessaire pour savoir dans quelles commissions exactement le problème du recrutement de femmes se pose(rait). Par ailleurs, il faut noter que la présidence de la commission est un poste-clé qui, par sa voix prépondérante, semble jouer un rôle important dans la sélection de candidats hommes ou femmes[7]. Si la parité des commissions ne semble pas résoudre d'un coup de baguette magique le fait que les femmes sont, proportionnellement aux cohortes diplomées, moins nombreuses à postuler, ni entrainer une augmentation de leur taux de sélection, cela participe néanmoins à augmenter la parité dans les institutions scientifiques et académiques et à la visibilité/valorisation des politiques de genre[8]. Cela permet aussi aux femmes membres de ces commissions de s'insérer dans des réseaux scientifiques (et de sociabilité) importants pour la poursuite de leurs propres travaux.

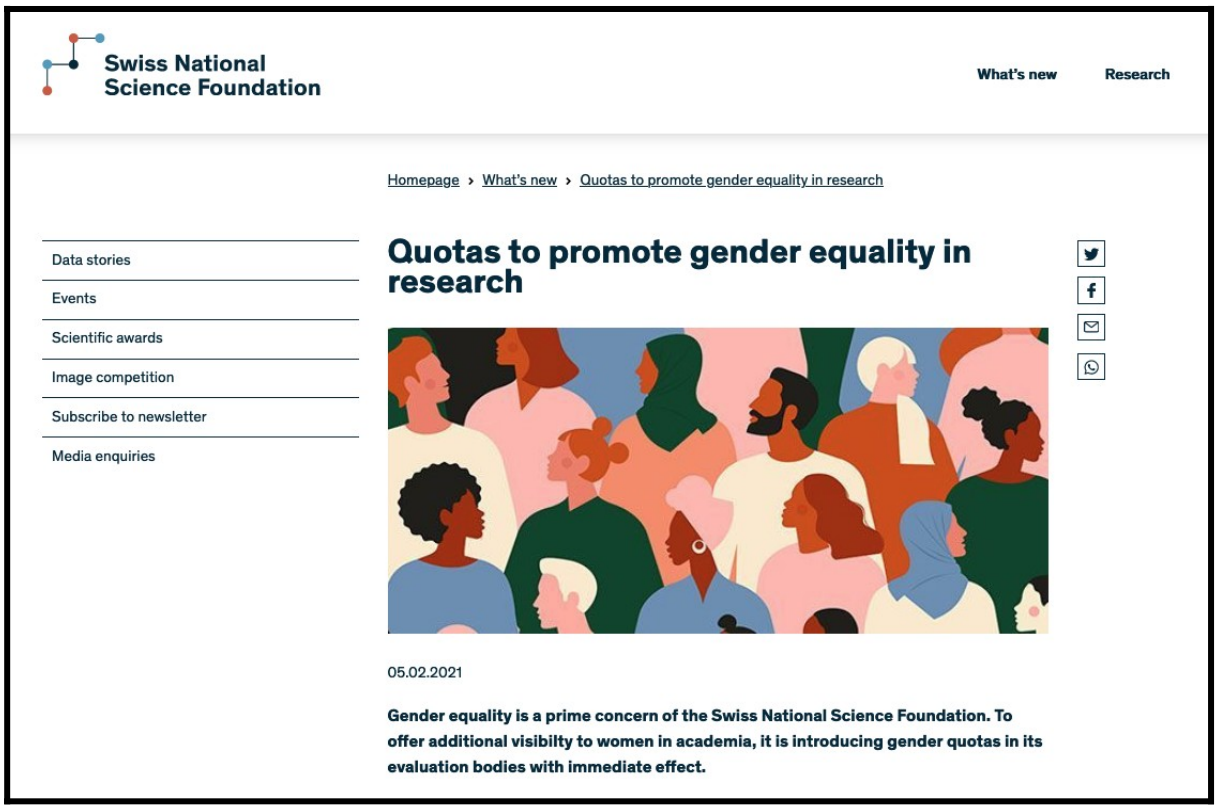
Ces obstacles n'ont pas empêché certaines institutions de franchir le pas. Par exemple, le Fonds National Suisse (FNS) impose 40% de femmes dans ses commissions et la France dans ses jurys de sélection et de recrutement. Se donner des objectifs chiffrés étalés dans le temps peut aider à forcer ces trajectoires quantitatives qui restent importantes, pour autant que d'autres mesures soient prises par ailleurs.

---

6 Cf. réponse de Valérie Glatigny au parlement de la FWB à une question de la députée Joëlle Kapompolé, 20 avril 2021 http://archive.pfwb.be/1000000020cc0bc

7 Pierre Deschamps, « Recrutements académiques… », op. cit., 2019 (https://theconversation.com/recrutements-academiques-les-quotas-de-genre-tremplins-pour-legalite-115592)

8 Ibidem



Imposer une représentation plus équilibrée des femmes dans les commissions du FNRS (40%), éventuellement par paliers progressifs, s'inscrirait donc dans un mouvement positif.

Certaines universités ont mis en place d'autres mesures de type « quantitatif » pour faire progresser les femmes dans les carrières scientifiques et ainsi lutter contre le phénomène du « tuyau percé » (cf. supra). La mesure « cascade » mise en place à l'ULB, par exemple, est une de ces mesures. Son principe est que la proportion des femmes à un niveau N de la carrière doit être maintenue au niveau N+1. Dans la pratique, cela veut dire qu'au moment de l'octroi des promotions dans une faculté, on s'oblige à maintenir la proportion des femmes présente à l'échelon barémique inférieur (N) à l'échelon barémique supérieur (N+1). Cela signifie que l'institution doit obligatoirement veiller à ce que les femmes postulent. A défaut, les promotions ne sont pas accordées aux hommes qui postulent, puisque ces promotions « masculines » anéantiraient le principe d'un maintien des proportions hommes-femmes entre les niveaux N et N+1.

La mesure reste toutefois symbolique car elle ne concerne que le personnel déjà nommé où les proportions hommes-femmes sont déjà au désavantage des femmes, tout spécialement dans certains domaines. En revanche, si elle était appliquée au moment de la demande de la première nomination à un poste permanent (c'est-à-dire en cherchant à respecter le rapport entre la proportion de femmes post-doctorantes et la proportion de femmes nommées) ou, mieux, si elle était appliquée en considérant les proportions d'étudiant·es diplômé·es de l'université, la mesure « cascade » aurait un effet beaucoup plus immédiat et beaucoup plus visible sur l'accession des femmes aux différents niveaux des carrières scientifiques.

Le FNRS pourrait très facilement reprendre cette mesure et l'appliquer aux demandes de promotions (passage entre CQ et MR, puis de MR à DR). Mais ce qui serait encore plus efficace pour parvenir à une parité hommes-femmes (y com-

pris parfois à l'avantage des hommes dans certaines domaines de recherche) serait de l'appliquer au moment des candidatures introduites pour un financement doctoral (aspirant, FRESH, FRIA, Télévie,…) en assurant a minima le respect de la proportion hommes-femmes à la sortie des études (ceci nécessite évidemment un travail de définition des domaines couverts par les différentes commissions mais ce n'est pas insurmontable).

Par exemple, si en sciences humaines et sociales, 45% des diplômés sont des hommes, il faut que cette proportion soit respectée dans l'accès aux bourses de doctorat dans les sciences humaines (on peut évidemment assortir cette proportion d'une marge). En généralisant, on pourrait exprimer cette disposition comme suit : l'octroi des bourses selon le critère de genre doit refléter la proportion du genre le moins représenté parmi les diplômé·es dans un domaine.

Par ailleurs, il est important d'assurer une représentation plus égalitaire des femmes et des hommes dans les instances qui doivent évaluer les candidatures (cf. supra : quotas ou étalement dans le temps d'objectifs chiffrés) et également au niveau des organes décisionnels du FNRS, en particulier dans son CA où les hommes occupent aujourd'hui 14 des 20 places (soit 70%) et dans son bureau où les hommes occupent 5 des 7 places[9].

2.2. Mesures dans les procédures de sélection

Les exigences des commissions/jurys, explicites ou implicites, ont tendance à décourager la candidature des femmes qui sont plus enclines à préserver les possibilités de maintenir un équilibre entre vie privée et vie professionnelle, mis à mal par la compétition exacerbée ou l'exigence du dépassement de soi constant, qui règnent dans les milieux de la recherche. Cette culture de la performance, construits sur une vision masculine de la science, a par ailleurs des effets sur les trajectoires et les CV des candidat·es[10].

C'est particulièrement vrai en ce qui concerne les séjours de recherche à l'étranger (qui sont difficilement compatibles avec les projets de vie familiaux) et le manque de considération pour la maternité/la parentalité.

Dès lors, il semble important de procéder à :

-La suppression explicite d'exigences (explicites ou implicites) en matière de séjour à l'étranger dans l'examen des candidatures à une bourse doctorale, un contrat post-doctoral ou un poste permanent qui se font précisément à l'âge (entre 25 et 37 ans selon le rapport du FNRS) où l'on « élabore » ses projets de vie ou d'agrandissement familial.

9 https://www.frs-fnrs.be/fr/le-fnrs/gouvernance-ca. Le poste de la Secrétaire générale n'est pas inclus dans les 20 sièges du CA et les 7 siège du bureau.

10 « Les critères d'évaluation qui traversent l'idéal méritocratique sont largement appréhendés par les acteurs et actrices académiques comme objectifs et neutres en termes de genre. Ils se basent notamment sur la compétitivité des individus, leur engagement, leur performance. En pratique, ces critères sont interprétés, pondérés et utilisés avec une grande variabilité dans les comités de recrutement. Van den Brink et Benshop (2012) montrent en outre que ces critères –intrinsèquement genrés- sont construits sur une vision masculine de la science. Il sera ainsi plus aisé à un.e chercheur.e – tendanciellement un homme – de s'intégrer dans les réseaux de sociabilité académique, de travailler et de produire des articles au-delà de ses heures de travail salariées, de se déplacer fréquemment, quand sa situation familiale, le caractère limité de ses responsabilités *domestiques* ou de *care* vis-à-vis de ses enfants ou de parents âgés, ses ressources matérielles, le travail de son/sa partenaire facilitent cet engagement. La littérature sur le caractère genré de l'excellence, tout comme les nombreux travaux sur les mécanismes cumulatifs, parfois imperceptibles, qui participent à modeler les CV scientifiques des hommes et des femmes chercheur.e.s, **incitent à repenser les dispositifs d'évaluation et de gestion des carrières** » ». (Marie Sautier dans *Les Débats du Laboratoire interdisciplinaire d'évaluation des politiques publiques*, 5, février 2020, pp. 9-11, ici p. 9-10. (https://hal-sciencespo.archives-ouvertes.fr › hal-02981592 › document).

-La limitation explicite de l'usage de critères quantitatifs dans l'examen des candidatures (nombre de publications, impact factor…) qui ne tiennent pas compte des trajectoires de vie, notamment celles spécifiques aux femmes. Cette limitation explicite passerait par la fixation d'un plafond en termes de publications à présenter. Il n'est par exemple pas attendu qu'un·e candidat·e doctorant·e ait déjà publié ; il n'y aurait donc pas de demande relative aux publications dans les formulaires ad hoc. Pour les post-doctorants, explicitement limiter à deux ou trois publications qui semblent les plus pertinentes.

-Plus généralement, il serait important de tenir plus largement compte des trajectoires de vie, selon trois dimensions : les dimensions liées au profil du/de la candidate (en étant attentif à la diversité des profils, à l'importance de l'enseignement et des services à la communauté/société), les dimensions contextuelles (trajectoire antérieure, parcours de vie, situation familiale et sociale) et les dimensions potentielles[11]. Les formulaires du FNRS devraient donc être modifiés pour que les commissions soient à-même de tenir compte de ces dimensions.

-A minima, tenir compte du nombre d'enfants non seulement dans l'octroi d'années supplémentaires d'éligibilité à un appel (ce qui se fait actuellement) mais aussi dans l'évaluation même des dossiers, conformément aux pratiques encouragées par la commission européenne.

Enfin, il est important que les membres des commissions soient sensibilisés non seulement aux biais implicites, ce qui semble être le cas aujourd'hui, mais sur la situation spécifique du FNRS du point de vue des déséquilibres de genre et de sa volonté de mener une politique de genre intégrée.

Au surplus, il faudrait définir des procédures à suivre lorsqu'un biais de genre s'avérerait persistant (sur deux ou trois années consécutives) dans certaines commissions/domaines.

2.3. Mesures liées aux conditions d'accueil et de travail

Attention à la maternité/parentalité

Dans une perspective de « politique intégrée de genre », l'attention à la maternité/parentalité devrait être beaucoup plus systématique, notamment en ce qui concerne les possibilités de congé parental pour les boursiers/boursières, et la possibilité d'allonger le congé de maternité par un congé d'allaitement (l'allaitement étant reconnu comme un bienfait du point de vue de la santé publique et de l'immunité) :

En particulier, il faudrait :

-Trouver un moyen d'autoriser le congé parental pour les bousiers ou boursières (interruption de leur bourse, éventuellement à temps partiel) ce qui implique, dans l'état actuel des choses, de transformer la bourse en salaire au-delà des 4 ans de bourse

-En cas de congé d'allaitement (prophylactique), compléter le revenu alloué par la mutuelle pour ce congé et prolonger les bourses de la durée du congé d'allaitement.

11 C'est en ce sens que plaide la LERU (League of European Research Universities), dans son rapport intitulé « A Pathway towards Multidimensional Academic Careers » (janvier 2022, B. Overlaet) https://www.leru.org/files/Publications/LERU_PositionPaper_Framework-for-the-Assessment-of-Researchers.pdf

-En 2023, le congé de naissance du 2e parent passera à 4 semaines. Dès lors, il faudra que la bourse/contrat du 2e parent puisse être prolongée d'un mois.

- Accorder des budgets permettant d'effectuer des séjours/déplacements à l'étranger accompagné de ses enfants et du 2e parent.

Flexibilité du temps de travail

Dans différents pays, il est possible pour des chercheuses et chercheurs de passer à temps partiel (avec un minimum de 60%) avec diminution de bourse/salaire mais étalée dans le temps. Il faudrait entamer une réflexion sur ces possibilités au sein du FNRS.

3° Mesures de soutien spécifiques aux chercheuses

Programmes qui s'adressent spécifiquement aux femmes

Nous plaidons pour la création de programmes qui s'adressent spécifiquement aux femmes.

Au FNS Suisse, un subside aux « chercheuses remarquables » leur octroie un salaire pour 5 ans, qui leur permet des séjours dans plusieurs institutions, ainsi qu'un soutien pour conjoint·e accompagnant·e. Ces subsides leur permettent d'obtenir plus facilement un poste de professeure au sein d'une université. Si elles sont engagées avant la fin des cinq ans, le subside leur reste acquis pour leur permettre de financer de nouveaux projets et engager d'autres chercheurs·euses.

Dans cet état d'esprit, le FNRS ne peut-il envisager de réserver certains des MIS spécifiquement aux femmes qui se distinguent dans la recherche scientifique ?

4° Visibilisation et valorisation des femmes et des politiques de genre menées par l'institution

Au-delà des mesures prises, leur publicisation via les outils de communication du FNRS est cruciale. L'exemple du FNS suisse est de ce point de vue une fois de plus très intéressant.

Sur le site du FNS Suisse, un onglet, très visible sur le site, permet d'accéder à tout ce qui est mis en place par le fonds en matière d'égalité de genre.

Lorsque l'on clique sur l'onglet, des pages entièrement dédiées aux politiques d'égalité sont directement accessibles. Elles donnent l'image d'une institution qui se soucie du bien-être et de l'accueil spécifique de ses travailleuses.

Il devrait en être ainsi sur le site du FNRS.

Par ailleurs, il faut veiller à la systématisation des (re)présentations de femmes dans les outils/photographies produits par le FNRS.

A ce titre, le FNS a également mis en place un site spécifiquement dédié aux femmes académiques en Suisse : https://www.academia-net.org/

5° Encourager l'intégration de la variable du genre et/ou du sexe dans les projets de recherche

Afin de diminuer le *gender data gap* (l'absence ou le manque de données concernant un genre dans la recherche où le genre est une variable pertinente), l'ajout d'une section « *Potential gender/sex dimension of the research project* » constituerait une solution à faible cout. Cette section pourrait avoir le même statut que l'actuelle « Potential interdisciplinary approach of the research project ». Cela semble nécessaire car de nombreux domaines a priori sans lien avec le genre (ou le sexe) entretiennent malgré tout une dimension de genre (ou de sexe) importante. Entre autres, dans le design d'outils ou d'espaces, la création de technologies, ou la recherche médicale. Par exemple, dans la recherche médicale, si on n'y prête pas attention, le corps masculin ou l'expérience masculine peuvent être pris comme étalons pour évaluer un dosage idéal, ou comprendre un mode de contamination qui dépend de la socialisation (pour plus d'illustrations du gender data gap, voir Perez, 2019[12]).

12 Caroline Criado Perez, *Invisible Women : Data Bias in a Word Designed for Men*, New York: Abrams Press, 2019.

Une décision plus exigeante a été prise par le National Health Institute (USA) en 2014 concernant la recherche préclinique : considérer le sexe comme une variable biologique importante par défaut[13]. Depuis 2016, les candidat·es doivent expliquer comment le sexe est inclus dans le design de recherche, ou à défaut le justifier. Etant donné la pluralité des domaines de recherche financées par le FNRS, proposer cette section par défaut sans la rendre contraignante (elle peut ne pas être applicable, tout comme le caractère interdisciplinaire) semble constituer une piste raisonnable.

6° Mesures de suivi

Enfin, il nous semble important d'instaurer au sein du FNRS un conseil spécifiquement dédié aux questions d'égalité de traitement entre hommes et femmes et au suivi des politiques instaurées au FNRS.

DISCUSSION

Sur base de ces propositions, comment mener l'implémentation d'une politique intégrée de genre au FNRS (*Gender mainstreaming*) ?

—> Groupe de travail se retrouvant sur base régulière et procédant à l'examen de chacune de ces propositions avec des personnes dont l'expertise est reconnue dans ce champ d'action (*Gender Studies*, politiques publiques, *Gender Mainstreaming,...*), des représentant·es des autorités du FNRS et du banc syndical de l'OCN ?

13 https://orwh.od.nih.gov/womens-health-research/clinical-research-trials/nih-inclusion-policies/including-women-and