

**FORMATION À L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES
DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LA RECHERCHE**



MODULE 1

LE CONTEXTE

- 1. CONTEXTE HISTORIQUE**
- 2. FONDEMENTS LEGAUX**
- 3. LOIS EN VIGUEUR : ETUDE DE CAS**
- 4. VEILLE SUR L'APPLICATION DES LOIS DANS L'ETABLISSEMENT**

L'EGALITE FEMMES-HOMMES DANS L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET LA RECHERCHE

1. Contexte historique

L'intérêt pour la problématique de l'égalité entre les femmes et les hommes est né dans les années 2000 sous l'impulsion de l'Europe et du gouvernement français. L'Europe a octroyé des financements dans le cadre du Fonds social européen (FSE), et le gouvernement a pris l'initiative de la première convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes, dans le système éducatif¹. Ces deux facteurs ont permis à certains établissements² d'avancer sur la question de l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment de nommer des chargé-e-s de mission et de mener des études statistiques sexuées.

A la fin des financements FSE, seules quelques universités ont poursuivi dans cette voie.

En décembre 2009, la CPU (Conférence des présidents d'université) a adopté une « Charte pour l'égalité entre femmes et hommes dans les établissements d'enseignement supérieur ». Cela a entraîné la nomination d'une nouvelle vague de chargé-e-s de mission « Egalité » dans différents établissements en 2008 et 2009. Il est indiqué dans cette charte qu'« une Mission pour l'égalité entre les femmes et les hommes avec à sa tête un ou une chargé-e de mission, est responsable de la mise en œuvre de cette politique qui donnera lieu à évaluation lors de l'examen du projet de contrat quadriennal »³.

En 2011, de nombreuses manifestations initiées par des associations de femmes scientifiques ainsi qu'un intérêt fort de la ministre chargée de l'enseignement supérieur et de la recherche pour le sujet – notamment sur la question de la parité dans la gouvernance des établissements d'enseignement supérieur – ont amené la CPU à créer un groupe de travail dans sa Commission des moyens. Ce groupe a proposé des mesures destinées à encourager l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur, diffusant par exemple l'idée des listes alternées pour les élections dans les conseils centraux. Cette même année, des chargé-e-s de mission nommé-e-s dans les universités françaises décident de se regrouper en réseau et d'œuvrer pour une meilleure visibilité de la fonction. Ces initiatives ont entraîné la nomination d'une nouvelle vague de chargé-e-s de mission Égalité entre les femmes et les hommes.

Deux années plus tard, l'article 45 de la loi du 22 juillet 2013 dite « loi Fioraso », modifiant l'article L.712-2 du Code de l'éducation, stipule que la présidente ou le président de l'université installe définitivement, sur proposition conjointe du conseil d'administration et du conseil académique, une mission « égalité entre les hommes et les femmes ».

Le réseau créé en 2011, la Conférence permanente des chargé-e-s de mission Égalité, diversité et mission assimilée des établissements d'enseignement supérieur et de recherche (CPED). Aujourd'hui

¹ <http://www.education.gouv.fr/bo/2000/10/orga.htm>

² Ces établissements sont entre autres : Paris Diderot-Paris 7, Toulouse –Jean Jaurès (Toulouse II), Lumière Lyon 2, Lille 3-Charles-de-Gaulle, Reims Champagne-Ardenne, Paul-Valéry Montpellier 3 et Arts et Métiers ParisTech.

³ Charte pour l'égalité entre Femmes et Hommes dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche http://www.cpu.fr/wp-content/uploads/2013/08/Charte_CPU_Egalite_Femme_Homme_17-12-2009.pdf

(mars 2018), la Conférence dénombre 71 membres, chargé-e-s de mission ou vice-président-e-s Egalité⁴).

2. Fondements légaux

Les principaux textes de loi en vigueur qui régissent l'égalité entre les femmes et les hommes en France, en particulier dans l'enseignement supérieur et la recherche, fondent les bases juridiques et les enjeux de l'égalité femmes/hommes. La ou le chargé-e de mission, une fois nommé-e, doit en contrôler l'application :

2.1 Les textes législatifs régissant l'égalité femmes-hommes dans l'ESR

- [L'article 166 de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté](#)
En particulier, l'article 166 de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 prévoit que, pour tout jury de concours et comité de sélection de la fonction publique, la présidence soit confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe (sauf dérogation prévue par décret en Conseil d'Etat)
- [Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes](#)
Les mesures phares de la loi du 4 août 2014 visent notamment à inciter les pères à prendre un congé parental et de permettre de mieux lutter contre les violences faites aux femmes, grâce au renforcement de l'ordonnance de protection et des infractions relatives au harcèlement
- [Loi dite « loi Fioraso »](#) du 22 juillet 2013 (n° 2013-660) relative à l'enseignement supérieur et la recherche. Version initiale. Voir également la version consolidée 2016 Légifrance, toujours en vigueur en 2018.
L'article 45 de cette loi, modifiant l'article L. 712-2 alinéa 10 du Code de l'éducation, stipule que le/la président.e de l'université « installe, sur proposition conjointe du conseil d'administration et du conseil académique, une mission 'égalité entre les hommes et les femmes' »
- [Circulaire MESR du 30 avril 2012 \(n° 009 -2012\) sur les congés légaux des personnels enseignants-chercheurs et autres personnels enseignants exerçant dans l'enseignement supérieur \(maternité, parental, paternité...\)](#), BO-ESR n° 23 du 7 juin 2012.
- [Loi dite « loi Sauvadet »](#) du 12 mars 2012 (n° 2012-347) relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique. Version initiale. Voir également la version consolidée 2016. Légifrance.
- [Loi dite « loi Génisson »](#) du 9 mai 2001 (n° 2001-397) relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Version initiale. Voir également la version consolidée 2016. Légifrance.

⁴ Téléchargeable sur le site http://cped-egalite.fr/?doing_wp_cron=1536674933.9191720485687255859375

- [Loi dite « loi Roudy »](#) du 13 juillet 1983 (n° 83-635) sur l'égalité professionnelle. Version initiale (Facsimilé). Légifrance.

2.2 Engagements récents du MENESR pour l'égalité femmes-hommes

- [Feuille de route 2016 du MENESR pour l'égalité réelle](#) entre les femmes et les hommes.
- [Feuille de route 2015 du MENESR](#). Comité interministériel des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes
- [Plan d'actions du MESR](#) sur l'égalité entre les femmes et les hommes. 2012-2015. MENESR
- [Feuille de route pour l'égalité. Bilan 2013, Programme d'actions 2014](#). MESR. Février 2014.
- [Charte pour l'égalité](#) entre les femmes et les hommes, cosignée par le Ministère de l'enseignement supérieur et la recherche (MESR), le Ministère des droits des femmes, la Conférence des présidents des universités et la Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs et la Conférence des grandes écoles. 2013.
- [Orientations stratégiques pour les recherches sur le genre](#). Rapport novembre 2012. MESR

2.3 Conventions internationales sur l'égalité femmes-hommes

- [Convention de l'Organisation des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes](#) de 1979. Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes.

3. Lois en vigueur, études de cas : la loi FIORASO du 22/07/2013

3.1 « Les « missions égalité entre les hommes et les femmes » dans les universités :

Béatrice DELZANGLES⁵ questionne la portée des missions égalité femmes-hommes dans les universités et de l'institutionnalisation progressive de la cause des femmes.

« Les « missions égalité entre les hommes et les femmes » dans les universités : quelles évolutions depuis la loi relative à l'enseignement supérieur et à la recherche du 22 juillet 2013 ? » : un regard critique sur les missions Égalité femmes-hommes

Étude basée sur l'article de Béatrice DELZANGLES paru dans [La Revue des droits de l'homme – Décembre 2017](#).

Résumé

⁵ Béatrice DELZANGLES est Maîtresse de conférences à l'Université Paris-Dauphine et Référente égalité de l'université

« Demeurée un temps à la discrétion des établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche, la présence d'une « mission » égalité femmes-hommes est désormais, depuis la Loi Fioraso, obligatoire pour toutes les universités et un nombre croissant d'établissements d'enseignement supérieur. Cette institutionnalisation progressive de la cause des femmes dans le monde académique favorise-t-elle la lutte contre les inégalités entre les sexes ou s'agit-il d'une avancée en trompe l'œil ? »

3.2 « La parité femmes-hommes à l'université »

Sophie GROSBON⁶ s'interroge sur les implications de la parité instituée par la loi selon qu'elle vise les carrières des femmes siégeant au sein des différentes instances décisionnelles des universités ou les répercussions que ces femmes peuvent impulser sur le sort de toutes les universitaires en siégeant au sein des organismes nationaux d'enseignement supérieur et de recherche

Étude basée sur l'article de Sophie GROSBON paru dans [la Revue des droits de l'homme – Décembre 2017](#)

Résumé

La loi sur l'enseignement supérieur et la recherche (loi Fioraso) renforce considérablement la mixité sexuelle au sein des organismes nationaux d'enseignement supérieur et au sein des instances décisionnelles des universités. Elle souhaite ainsi lutter contre le plafond de verre auquel se heurtent les femmes universitaires. Mais cet objectif est ambigu : il n'a pas le même sens, les mêmes présupposés et les mêmes implications, s'il vise les carrières des femmes siégeant au sein de ces différentes instances ou les carrières de toutes les femmes universitaires.

4. Veille à l'application du dispositif législatif au sein de l'établissement

Malgré l'adoption de diverses lois encadrant la mise en œuvre de l'égalité femmes-hommes dans l'enseignement supérieur ainsi que la publication de décrets d'application y afférents, il reste indispensable de posséder une bonne connaissance de l'ensemble des dispositifs législatifs. Sur le terrain, il est important de veiller à leur application réelle afin de garantir une plus grande effectivité de l'égalité entre les hommes et les femmes. Ce rôle de veille est dévolu à la/au responsable Egalite entre les femmes et les hommes. Il s'avère nécessaire que cette action soit bien inscrite dans le Plan d'actions de l'établissement.

⁶ Sophie GROSBON est Maîtresse de conférences en droit public à l'Université Paris Nanterre, chercheure au CEDIN et chercheure associée au CREDOF