

le snesup

JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES

Faisons du 8 mars une journée d'action et de mobilisations !

Le 8 mars prochain, la Journée internationale des droits des femmes sera l'occasion, une fois de plus, de dénoncer les inégalités persistantes entre les femmes et les hommes, qu'elles soient salariales ou sociales, ainsi que les violences dont les femmes sont victimes quotidiennement.

Faut-il rappeler que, tous temps de travail confondus, les hommes gagnent 23,5 % de plus que les femmes et que près de 11 % des écarts de salaires entre les deux sexes sont inexplicables et relèvent donc d'une discrimination « pure » ? Que la précarité est plus grande chez les femmes ? Que le temps de travail domestique journalier est de près de 3 h 30 pour les femmes contre 2 heures pour les hommes (Insee 2010) ?

Faut-il également rappeler qu'une femme meurt sous les coups de son compagnon tous les trois jours ? Que les femmes sont trois fois plus souvent victimes de violences sexuelles que les hommes ? Qu'entre 2010 et 2012, 83 000 femmes ont été victimes de viols ou tentatives de viols par an ? Qu'une jeune femme sur dix de moins de 20 ans déclare avoir été agressée sexuellement au cours de sa vie ?

L'enseignement supérieur et la recherche (ESR) ne sont pas épargnés par ces problématiques liées au genre. Celles-ci prennent diverses formes entre pratiques discriminantes, machistes, sexistes ou encore homophobes à tous les niveaux, tant chez les étudiant.e.s que chez tous les personnels, enseignants ou administratifs. Le hashtag #PayeTaFac lancé dernièrement sur Twitter dresse une triste réalité et révèle, si besoin était, à quel point le sexisme n'épargne pas l'Université ! Les nombreux témoignages recueillis par le SNESUP-FSU avant la journée du 8 mars vont dans le même sens*. Le harcèlement sous différentes formes, les remarques sexistes sont aussi une réalité dans l'ESR. Nous ne pouvons plus l'ignorer.

Le 16 janvier ont été dévoilés les résultats de l'enquête Esimu (« Enquête sexualité, sécurité et interactions en milieu universitaire : ce qu'en disent étudiant.e.s, enseignant.e.s et employé.e.s ») qui a été menée au Québec sur six campus universitaires. Ces résultats sont alarmants. Culture du silence (90 % des victimes n'ont pas signalé l'agression à l'université), préjugés culpabilisants tenaces, femmes premières victimes et en particulier les étudiantes de premier cycle, un tiers d'étudiant.e.s déclarant avoir vécu une forme ou une autre de violence sexuelle... En France, il n'existe pas d'enquête aussi approfondie, mais de nombreux témoignages, les cas jugés en section disciplinaire ou au Cneser disciplinaire – en constante augmentation – laissent à penser qu'il en est de même sur les campus français.



Le plafond de verre existe aussi au sein de l'Université. Celle-ci n'échappe pas à la reproduction genrée des partages de responsabilités et de pouvoir, mais aussi aux stéréotypes. Les femmes semblent se saisir plus facilement de responsabilités liées à la formation qu'à la gouvernance ou à la recherche. Les carrières des hommes s'accroissent là où celles des femmes semblent ralentir dès lors qu'il s'agit d'accéder à des grades supérieurs, à des gratifications liées à la recherche, à des primes, etc., nécessitant de se déplacer ou d'augmenter notablement la charge de travail... Recrutement plus tardif, promotions moins nombreuses, départ en retraite plus jeune avec moins d'ancienneté, laissent enfin augurer de très faibles pensions pour les femmes.

Ces constats confirment la nécessité de poursuivre le travail d'analyse concernant les inégalités femmes-hommes à l'Université, et plus généralement la recherche sur les inégalités femmes-hommes. Il nous faut aussi porter plus haut nos revendications, tant au niveau des carrières, des emplois, des retraites et des responsabilités, que dans le cadre des politiques d'éducation, de santé et de bien-être au travail en tenant compte de la permanence de ces discriminations. Le SNESUP-FSU doit s'impliquer dans la lutte contre les stéréotypes et promouvoir l'évolution des mentalités.

Combattre les inégalités femmes-hommes ne pourra se faire à moyens constants, ni sans actions.

Le SNESUP-FSU s'inscrit dans la mobilisation unitaire (FSU, CGT, Solidaires et associations féministes) pour faire du 8 mars 2017 une puissante journée d'action et de mobilisations pouvant aller jusqu'à la grève interprofessionnelle. Le SNESUP-FSU appelle à poursuivre le mouvement le 15 mars, à l'occasion de la Journée mondiale de lutte contre la précarité dans l'emploi scientifique, organisée par la Fédération mondiale des travailleurs scientifiques (FMTS). ●

Hervé CHRISTOFOL, secrétaire général du SNESUP-FSU, et **Anne ROGER**, secrétaire nationale responsable du groupe Égalité femmes-hommes au sein du SNESUP-FSU

Le 8 mars sur les réseaux sociaux : #GreveFemmes, pour twitter ; <http://8-mars-en-greve.fr/>, pour surfer ; page facebook.

* Voir le site du SNESUP-FSU : www.snesup.fr.

UN LONG CHEMIN RESTE À PARCOURIR VERS L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR !¹

Des chiffres éloquent²

Les femmes sous-représentées dans l'enseignement supérieur

et la recherche, moins gradées et moins bien rémunérées que les hommes

Sur un peu moins de 50 000 enseignants-chercheurs en 2014-2015, on ne comptait que 38 % de femmes alors qu'elles représentent aujourd'hui 48 % de la population active en France. Parmi ces femmes, 80 % sont maîtresses de conférences (MCF) et 20 % professeures des universités (PR), alors que les hommes sont pour 63 % MCF et 37 % PR. La rémunération moyenne des PR étant largement supérieure à la rémunération moyenne de celle des MCF, l'hypothèse d'une rémunération moindre chez les femmes ne fait pas de doute.

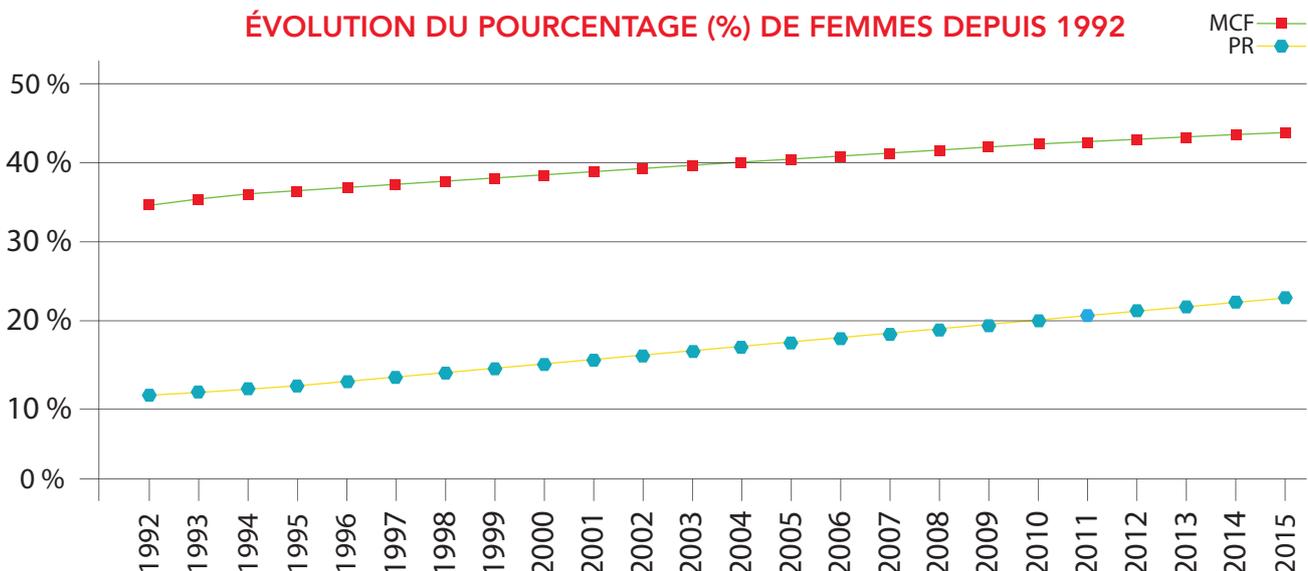
Une présence des femmes qui s'érode au fur et à mesure de l'avancée en grade

L'âge moyen de qualification PR est plus tardif chez les femmes (45 ans 7 mois en 2015 contre 43 ans 9 mois pour les hommes, soit 22 mois d'écart – 1 mois de plus qu'en 2014). L'ancienneté comme MCF est plus importante chez les femmes pour le passage dans le corps des PR, soit 14 ans, contre 11 ans et 4 mois pour les hommes. L'âge moyen de recrutement en tant que PR est aussi plus tardif chez les femmes, avec un écart de 36 mois relevé en 2014.

Une représentation sexuée des sections et un accès inégal aux grades supérieurs

Les femmes MCF sont depuis très longtemps plus nombreuses que les hommes dans certaines sections, essentiellement en lettres et sciences humaines et sociales (LSHS). Par exemple, le nombre de femmes MCF est de 65,74 % dans le groupe III (langues, littérature et sciences du langage), ou encore de 51,42 % dans le groupe IV (psychologie, philosophie, histoire, géographie, architecture, arts, ethnologie). Mais chez les PR, force est de constater que malgré cette représentation importante chez les MCF, seulement trois sections du groupe III affichent un nombre de femmes PR supérieur au nombre d'hommes. Les pourcentages de femmes décroissent avec les grades pour passer de 43,42 % en MCF à 11,67 % en PREx2. La progression sur vingt ans du pourcentage de femmes dans les deux corps est de 10 points chez les MCF comme chez les PR. À ce rythme, il faudra encore 231 ans dans le groupe V (mathématiques et informatique) pour qu'il y ait autant de femmes PR que d'hommes.

ÉVOLUTION DU POURCENTAGE (%) DE FEMMES DEPUIS 1992



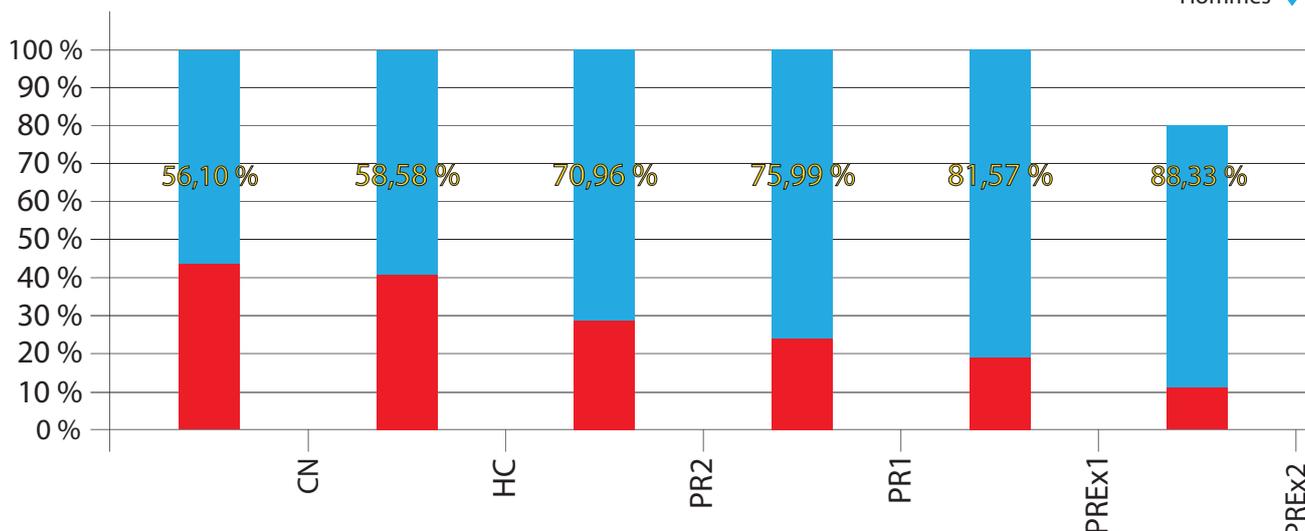
Ci-dessus, les courbes représentant l'évolution de la proportion de femmes chez les PR (en bleu) et chez les MCF (en rouge) depuis 1992. Ces pourcentages sont passés de 34,64 % à 43,9 % chez les MCF et de 12,06 % à 23,2 % chez les PR de 1992 à 2015.

1. Les chiffres présentés sont majoritairement issus d'un travail de synthèse réalisé par Dominique Faudot sur la base de chiffres recueillis par la CPCNU auxquels ont été ajoutés des éléments issus de bilans sociaux.

2. Voir à ce sujet le n° 398 (novembre 2014) de la VRS intitulé « Chercheur.e.s, enseignant.e.s-chercheur.e.s : à quand la parité ? » : snesup.fr/sites/default/files/asset/vrs398_bat_web.pdf.

EFFECTIFS HOMMES ET FEMMES PAR CORPS ET CLASSE EN 2014

Femmes ♦
Hommes ◆



L'histogramme ci-dessus représente les pourcentages de femmes et d'hommes, en 2014, dans chaque grade, de MCF classe normale (43,9 %) à PREx2 (11,67 %).

Le Conseil national des universités (CNU), reflet des inégalités

Si le nombre de femmes présidentes de section CNU (32,69 % en 2015) a progressé de plus de 22 % en huit ans, le pourcentage de femmes dans les bureaux des sections CNU, lieu où les grandes orientations se décident, n'a quant à lui que légèrement augmenté entre 2007 et 2015. Par ailleurs, les femmes PR présentes dans les sections ne dépassent jamais 41 % des effectifs alors qu'elles sont majoritaires chez les MCF dans les cinq groupes regroupant les sections (I, IV, V, XI, XX).

L'« excellence » se conjugue toujours au masculin

Les dernières statistiques – prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) et Institut universitaire de France (IUF) – font apparaître une présence des hommes très marquée : 24,23 % des récipiendaires de la prime d'encadrement scientifique (PES) en 2012 étaient des femmes (20 % chez les PR et 31,18 % chez les MCF) ; 36,36 % des membres de l'IUF sont des femmes ; 27 % des candidat.e.s retenu.e.s dans le premier « paquet » (20 % des dossiers jugés les « meilleurs ») pour l'attribution de la PEDR sont des femmes.

Les primes davantage perçues par les hommes que par les femmes

Les bilans sociaux publiés par les universités chaque année sont des sources d'information très riches à ce sujet. Un des points notables concerne les écarts de primes reçues entre les femmes et les hommes. À Toulouse 3 par exemple, le bilan social montre qu'aucune prime au rendement ni aucune prime administrative n'est perçue par les femmes. Cet élément peut expliquer les écarts salariaux. Parmi les enseignant.e.s-chercheur/ses, les MCF femmes ont reçu une prime moyenne de 2 028 euros contre 2 460 euros pour les hommes.

Des indices de traitement supérieurs pour les hommes à ancienneté

égale chez les PR et les PRAG-PRCE

Le bilan social de l'université Lyon 3 fait apparaître que les MCF, femmes ou hommes, ont un indice moyen et une ancienneté proches alors qu'en revanche, les PR hommes ont un indice moyen supérieur de 7 % à celui de leurs collègues féminines, bien qu'ils aient un peu moins d'ancienneté. On retrouve le même schéma pour les enseignants du second degré (PRAG et PRCE), qui ont un indice moyen supérieur de 10 % à celui des enseignantes, avec une ancienneté à peine supérieure.

Les femmes écartées des responsabilités

Une seule Comue sur les vingt existantes est aujourd'hui présidée par une femme ! Ce constat reste valide lorsque l'on descend en niveau de responsabilités, même si les pourcentages augmentent au fur et à mesure de la descente. Les primes de responsabilité se répartissent donc de manière très inégale.

LE HARCÈLEMENT SEXUEL À L'UNIVERSITÉ : EN PARLER ET LE COMBATTRE¹

Les pratiques de harcèlement sexuel, voire de violences sexuelles, existent à l'Université. L'enquête Essimu menée au Québec et dont les résultats ont été rendus publics dans un rapport publié en décembre 2016² en donne un ordre de grandeur et en précise les contours. Les chiffres sont alarmants !

Les victimes de harcèlement sexuel sont majoritairement des femmes, mais ces pratiques peuvent viser aussi des hommes. Les formes de harcèlement sont multiples et les conséquences peuvent être graves pour la santé, l'accès à l'emploi ou le déroulement de carrière. La culture du silence est inacceptable.

Le MENESR a publié en 2014 une feuille de route « Égalité femmes-hommes » pour sensibiliser à la lutte contre le harcèlement sexuel. Les chargé.e.s de mission Égalité (soixante-douze fin 2015) y participent.

Un vade-mecum³ pour les établissements a été réalisé par l'ANEF, Clasches et la CPED (Conférence permanente des chargé.e.s de mission Égalité-diversité), et mis en ligne. En janvier 2017, les recommandations en matière de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles ont été adressées aux établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Le SNESUP-FSU propose d'amplifier la lutte contre ce harcèlement dans tous les établissements et d'intervenir – avec d'autres organisations – en vue d'une politique d'établissement visant personnels et étudiant.e.s, pour prévenir les actes de harcèlement sexuel et les agressions, faciliter leur signalement, accompagner dans leurs démarches les victimes. Cette lutte ne pourra aboutir sans changement de mentalités, ni à moyens constants. ●

L'ÉCRITURE INCLUSIVE : CE QU'ELLE PEUT APPORTER DANS LE COMBAT VERS L'ÉGALITÉ

« Le discours n'est pas simplement ce qui traduit les luttes ou les systèmes de domination, mais ce pour quoi, ce par quoi on lutte, le pouvoir dont on cherche à s'emparer. »
Michel Foucault, *L'Ordre du discours* (Gallimard, 1971)

Aujourd'hui, « le masculin l'emporte sur le féminin » dans les règles grammaticales que nous avons intériorisées depuis l'enfance. Est-il alors étonnant qu'il prédomine également socialement ? Il paraît évident à qui se penche sur la question que la langue française rend compte et contribue à l'intériorisation et donc à la perpétuation des inégalités et de stéréotypes de sexe. Ce qui ne se nomme pas ne se voit pas et peut donc être facilement ignoré ou exclu, en l'occurrence

ici, les femmes. Les résistances au changement dans le domaine de la linguistique ne font qu'entretenir les stéréotypes et les inégalités. Les mots qui ferment les portes doivent être abandonnés au profit d'une écriture inclusive. Cela implique notamment d'abandonner le masculin générique et d'utiliser par exemple le point du milieu. Faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes par l'écriture sans stéréotypes de sexe est une revendication syndicale. ●

Applications

EXEMPLE 1 : « La grève des enseignants a duré une semaine. » Le point du milieu aurait permis d'inclure les personnels de sexe féminin grévistes : « La grève des enseignant.e.s a duré une semaine. »

EXEMPLE 2 : « Les victimes de harcèlement sexuel sont protégées par la loi du 6 août 2012, les harceleurs pourront être condamnés à des peines de prison. » Le masculin générique exclut ici les situations de harcèlement entre individus de même sexe.

Pour aller plus loin

- www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hcefh_guide_pratique_com_sans_stereo_vf_2015_11_05.pdf.
- Éliane Viennot, *Non, le masculin ne l'emporte pas sur le féminin ! Petite histoire des résistances de la langue française*, éditions iXe, 2014.

1. Voir mensuel du SNESUP n° 647 : snesup.fr/sites/default/files/asset/24p-SNESUP-647-PDF-BD.pdf.

2. « Enquête sexualité, sécurité et interactions en milieu universitaire (Essimu) : ce qu'en disent étudiant.e.s, enseignant.e.s et employé.e.s », rapport publié par l'université du Québec à Montréal en décembre 2016 (essimu.quebec/wp/wp-content/uploads/2015/12/Rapport-ESSIMU_COMPLET.pdf).

3. www.unistra.fr/fileadmin/upload/unistra/universite/fonctionnement/mission_egalites_diversite/CPED/Vademecum_harcèlement_ESR.pdf.