

# Les discriminations dans l'ESR : quels enjeux, quels leviers ?

Fanny Gallot (CRHEC, UPEC)

[Fanny.gallot@gmail.com](mailto:Fanny.gallot@gmail.com)

# Introduction

Recherches sur les ouvrières en France depuis les années 1968 : « travail égal, salaire égal » -> égalité professionnelle

Egalité filles/garçons, femmes/hommes dans le secteur éducatif dans une perspective intersectionnelle

Haut Conseil Egalité : vigilance sur la LPPR, impact du point de vue de l'égalité femmes/hommes : <https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/parite/actualites/article/l-egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-un-impense-du-projet-de-loi-de>

Membre du CNU (section 22); syndicaliste

Enjeu : reproduction des inégalités, division sexuée mais également ethno-raciale dans l'ESR (qui s'articulent), comment les combattre ?



## **L'égalité entre les femmes et les hommes : un impensé du projet de loi de programmation pluriannuelle de la recherche ?**

*17 septembre 2020*

Alors que le projet de loi de programmation pluriannuelle de recherche 2021-2030 est discuté à l'Assemblée nationale, le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE) a organisé une table ronde, le 10 septembre, avec des chercheurs et chercheuses spécialistes du genre afin de pouvoir contribuer aux débats tant publics que parlementaires.

# Des carrières inégales...et des discriminations variées

- Division sexuée = hiérarchisation et séparation
- Plafond de verre dans tous les métiers de l'ESR : femmes 25% parmi les PU + BIATSS, en 2018 dans mon université : si 81% féminine, les postes les plus élevés sont occupés par des hommes, tandis que les femmes sont majoritaires dans les catégories B et C.
- Difficile d'en rendre compte sur les questions ethno-raciales, car encore peu d'enquêtes :
- Acadiscri, enquête en cours rassemblant plusieurs universités



# Des carrières inégales...et des discriminations variées (suite)

Enquêtes réalisées à l'université d'Angers (étudiant-e-s et personnels) : <https://www.univ-angers.fr/fr/universite/strategies-et-grands-projets/egalite/enquetes/enquete-egalite-ua.html>

- Dans le ressenti des enquêté-e-s, (715 personnes), le principal facteur d'inégalité évoqué est le statut professionnel qui est repris par près de la moitié des répondants (320) ; le sexe est le second facteur (150), suivi du statut social (100) et du racisme (67). Pour préciser, 26% des femmes interrogées considèrent que le sexe est l'un des principaux facteurs de discriminations contre seulement 16% des hommes.
- 232 personnes déclarent avoir été témoins de discriminations et/ou de violences concernant le statut, le sexe, le racisme ou le statut social
- 17% des répondants disent avoir été victimes de discrimination, de traitement différencié ou de violences au moins une fois, soit 125 victimes : les femmes et les BIATSS sont les principales victimes
- Question des transidentités, de l'accueil des étudiant-e-s trans, est à peine évoquée + se pose également pour les personnels
- Validisme (discriminations ou préjugés à l'encontre des personnes handicapées) à l'université : <https://www.streetpress.com/sujet/1617272025-81-etudiants-handicapes-temoignent-discriminations-universite>;

# La précarité : un enjeu central

- Généralisation de la précarité des personnels dans leur ensemble depuis 15 ans
- Un travail gratuit
- La précarité touche davantage les femmes (Jacquemart & Sarfati, 2015) : « femmes sont plus souvent contractuelles (29% contre 18%) et moins bien rémunérées (41% d'entre elles gagnent moins de 25 000 euros par an contre seulement 21% des hommes) ; il y a en outre trois fois plus de femmes que d'hommes qui déclarent travailler à temps partiel (11% contre 4%) »
- Les effets délétères de la précarité (dépressions; burn out; VSS)

# Questionner l'excellence

- « les critères mis en avant dans la production de l'excellence ne sont pas toujours aussi « neutres » qu'ils n'y paraissent », Revue *Genre, sexualité, sociétés*, 2019.
  - Prendre en compte les « conditions sociales d'acquisition des compétences scientifiques dans des parcours nécessairement hétérogènes », Silyane Larcher.
- > Les CVS ne sont pas objectifs.
- Norme d'autorité, d'ambition, de disponibilité :
  - « La mise en lumière de ces normes fait apparaître la construction genrée des carrières académiques. Lorsque les enseignant·e·s-chercheur·e·s parlent de femmes ayant réussi à l'université, il est très fréquent qu'ils et elles fassent référence à certaines « qualités » qu'ils jugent comme étant masculine. Celles et ceux qui ont échoué, en revanche, sont décrit·e·s par des qualité ou des défauts traditionnellement définis comme « féminins ». »
  - Discrédit jeté sur les recherches sur le genre, sur les questions ethno-raciales, porte-paroles des minorités

# Leviers ?

- Cartographier, mesurer
- Proposer des formations; financer des formations sur les Genre et carrières et/ou sur le racisme à l'université
- Lutter contre les VSS : moyens et temps à accorder, non plus seulement des préconisations, mais des obligations
- Maternités : <https://journals.openedition.org/traces/11939>
- Encourager les recherches sur les discriminations

Au-dela :

- Revaloriser les tâches d'enseignement, questionner l'excellence, changer l'organisation du travail
- Mettre en cause les tendances lourdes qui alimentent ces inégalités systémiques

# Bibliographie indicative

- Genre, sexualité & société, « Université », 2019
- Rogers Rebecca et Pascale Molinier (dir.), *Les femmes dans le monde académique*, PUR, 2015
- Sophie POCHIC, « Course à l'excellence et inégalités sexuées dans les organisations académiques », *La vie de la recherche scientifique*, n°475, 2018, p. 21-24
- Vigilance égalité du Haut Conseil à l'Egalité : [https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/vigilance\\_e\\_galite\\_recherche.pdf](https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/vigilance_e_galite_recherche.pdf)