

# ÉXIGEONS L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES DANS LA RECHERCHE ET L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR !

## Le plafond de verre toujours d'actualité !

Si en France les femmes sont majoritaires parmi les étudiant·e·s (56%), elles sont très minoritaires dans le monde de la recherche. Elles représentent 1/3 des chercheur·euses publiques et 40% des maître·sse·s de conférence. Plus on monte dans la hiérarchie professionnelle, moins on trouve de femmes. Ainsi en 2006, on compte seulement 18,5% de femmes professeures d'université [Latour E., « Le plafond de verre universitaire : pour en finir avec l'illusion méritocratique et l'autocensure », *Mouvements*, 2008/3, n° 55-56, p. 53-60.]

Au CNRS, qui contient 30% d'effectifs féminins, les femmes ne représentent que 25% des directeur·trice·s de recherche 2e classe, 12% des directeur·trice·s de recherche 1ère classe, 12% des directeur·trices·s de recherche de classe exceptionnelle [Marry C. (dir.), (2005) « Enquête sur les promotions CR-DR dans une section des sciences de la vie du CNRS », *Rapport de recherche pour la Direction générale du CNRS et la Mission pour la place des femmes au CNRS*].

Concernant les postes de direction et présidence des établissements universitaires en France, actuellement, sur 108 personnes, il n'y a que 13% de femmes. Ce « plafond de verre » ne se limite pas à la France puisqu'en Europe, 1 professeur·e d'université sur 10 est une femme.

## Une répartition des tâches inégalitaires entre les sexes dans les labos de recherche.

Selon des enquêtes sociologiques récentes, les hommes sont plus enclins à déléguer aux autres – le plus souvent aux femmes – les tâches administratives et d'organisation pratiques, tâches qui ne sont pas prises en compte dans l'évaluation des chercheuses et des chercheurs [Marry C. & Jonas I., « Chercheuses entre deux passions. L'exemple des biologistes », *Travail, genre et sociétés* 2005/2, p. 69-88]. De plus, les femmes s'investissent plus dans l'enseignement alors que les responsabilités administratives et les fonctions d'encadrement de la recherche reviennent plutôt aux hommes [Delavault H., Boukhobza N. & Hermann C., *Les enseignantes-chercheuses à l'université : Demain la parité ?*, L'Harmattan, 2002].

## Une université « mandarinale » et discriminante envers les femmes.

Les carrières dépendent en bonne partie des réseaux universitaires auxquels les femmes seraient moins bien intégrées.

L'université ne prend pas en compte, dans ses modes d'organisation et de recrutement, le travail de reproduction et le travail domestique dont la prise en charge est encore majoritairement effectuée par les femmes. Or, en 2005 par exemple, les femmes ont effectué en moyenne 16 heures de tâches ménagères par semaine, alors que les hommes, seulement 6 heures [<http://www.ipsos.fr/CanalIpsos/articles/1529.asp>]. Cet état de fait n'est non seulement pas dénoncé, mais pire encore, il est utilisé pour justifier la discrimination des femmes à l'embauche dans les universités. Ainsi, le 8 janvier 2009, le président de l'AERES Jean-François Dhainaut, donnant une conférence à l'université Paris-Descartes (site Cochin) sur l'évaluation de l'enseignement supérieur se permet d'énoncer que *le pouvoir est une affaire masculine et que, par ailleurs, les femmes, en plus de leur métier, doivent s'occuper de la maison, des enfants. Elles n'ont donc pas de temps à consacrer à l'AERES*.

Les concours de recrutement de directeurs de recherche du CNRS par exemple, privilégient la précocité (au niveau notamment des publications) et un parcours linéaire. Or les femmes, toujours à cause de la « double journée » et des enfants, ont généralement des parcours plus discontinus [Enquête CNRS, 2005].

## Revendications pour l'égalité entre les sexes dans la recherche et l'enseignement supérieur :

1° L'abrogation des réformes sur le statut des enseignant·e·s/chercheur·e·s,

- qui encouragent la répartition hiérarchique des tâches entre les sexes au sein de l'université puisque les hommes, qui disposent de plus de temps, pourront se consacrer à la recherche et donc délégueront les charges d'enseignement aux femmes.
- et qui en dévalorisant l'enseignement, pénalisent professionnellement les femmes qui le prennent en charge majoritairement.

2° L'égalité femmes/hommes dans les instances décisionnelles, scientifiques, administratives et d'évaluation à l'université et dans les centres de recherche. Pour contrôler l'application de ces mesures, des instances indépendantes seraient mises en place sur les lieux de travail.

3° L'encouragement, au sein de l'université et des centres de recherche, de la prise en charge collective de la « double journée » des femmes, en aménageant les plannings de travail, en mettant en place de crèches – pour les étudiant·e·s et pour toutes les salarié·e·s de l'université – ainsi que l'ouverture des restaurants universitaires le soir, proposant des plats à emporter.

4° L'imposition d'une charte d'organisation de travaux de recherche collectifs au sein des labos pour que les tâches « invisibles », peu gratifiantes professionnellement, et pourtant nécessaires, soient réparties de façon égalitaire entre tous les membres.

5° La remise en cause des hiérarchies entre la recherche, l'enseignement et les tâches administratives en prenant en compte ces trois activités, de manière égale, dans l'évaluation des enseignant·e·s/chercheur·e·s.

6° Au niveau du doctorat :

- l'abrogation du nouveau contrat doctoral qui encourage les inégalités entre les doctorant·e·s et donne un pouvoir abusif sur la recherche aux président·e·s d'université.
- la promotion de l'égalité dans l'accès au doctorat, notamment par la gratuité des frais d'inscription en thèse.
- l'égalité – entre les hommes et les femmes, et entre les différentes universités françaises – de traitement pour les différentes bourses doctorales.

7° L'amélioration du taux d'encadrement des étudiant·e·s par le recrutement de nouvelles·elles enseignant·e·s chercheur·euses sur des postes qualifiés et non précaires.

8° La création de cellules indépendantes contre le harcèlement sexuel dans toutes les universités et dans les centres de recherches.

9° La création de des postes fléchés « genre » dans l'enseignement et la recherche universitaires afin de combler le retard dans la prise en considération des rapports sociaux de sexe/genre dans tous les domaines scientifiques.

EFiGiES

Association de jeunes chercheur·e·s en Études Féministes, Genre et Sexualités

[www.efigies.org](http://www.efigies.org)