

# *Égalité des chances*



Dossier coordonné et rédigé par Cécile BRUN  
Directrice de rédaction : Vanessa PY-SARAGAGLIA  
Mise en page : Franck VIDAL  
GEODE UMR CNRS - 2022

# Édito

En préparant ce numéro spécial, nous nous sommes demandé.e.s si certaines accepteraient de témoigner de leur(s) expérience(s) du sexisme ordinaire dans l'enseignement supérieur. Personne n'a accepté de témoigner ouvertement sur ces sujets. Pourtant, nombre d'entre nous ont connu : les remarques graveleuses ou libidineuses dans les couloirs ; les remarques désobligeantes et déplacées sur les enfants, sur les tenues vestimentaires, sur les « jolies étudiantes » que l'on encadre ; la difficulté de prendre la parole en réunion : parole coupée, parole moquée ; la constante nécessité ressentie par certaines de justifier/légitimer la place qu'elles occupent. Et des choses bien plus graves : les abus de pouvoirs de responsables hiérarchiques, le harcèlement sexuel dans le cadre professionnel et/ou en dehors. Etc, etc. Tout ceci est une réalité, qu'il faut regarder en face.

Si ce sujet de l'égalité est aujourd'hui réglementé par un cadre juridique solide et contraignant, faut-il encore le connaître et l'appliquer au sein de nos structures. Ce numéro spécial a pour vocation, sans prétention, d'informer, de faire réfléchir, de faire comprendre que ces questions d'égalité, de sexismes, de stéréotypes sont l'affaire de toutes et tous. C'est un travail collectif qu'il faut engager mais c'est aussi individuellement que l'on doit toutes et tous se remettre en question, interroger nos constructions, déconstruire nos stéréotypes et héritages culturels. Puisse ce numéro y contribuer !

Bonne lecture

*Cécile et Vanessa*

## Le saviez-vous ?

Le « Féminisme » est la position politique qui défend l'égalité entre les femmes et les hommes.

À la question « **vous définiriez-vous comme féministe ?** », 58 % de la population française répond par l'affirmative. C'est 8 points de plus qu'en 2014, où 50 % se considéraient féministes.

Il y a donc une augmentation de l'autodéfinition en tant que féministe, qui est toutefois plus portée par les femmes (+10 points) que par les hommes (+4 points). En effet, ces dernières étaient déjà 58 % à se définir comme féministes en 2014 et sont désormais 68 %. Les hommes quant à eux passent de 42 % à 46 % entre 2014 et 2018. (*Harris interactive, avril 2018*).

## Des correspondant.e.s égalité dans les laboratoires, pour quoi faire ?

Elles, ils, sont des relais du plan d'action national et régional sur l'**égalité** au sein des unités CNRS. Plus précisément, leur rôle est d'**informer, partager/diffuser** les actualités du domaine, d'être disponible pour répondre aux questions des personnels et de l'équipe de direction et de proposer des exemples de bonnes pratiques. Cette mission passe par la **sensibilisation** des personnels à l'**égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes et par l'information dans le domaine de la **lutte contre les violences sexistes et sexuelles** (agissements sexistes, harcèlement...)

Rappelons que le sujet concerne les femmes et les hommes et soulignons la corrélation entre le sexisme / les violences (harcèlement) et les inégalités professionnelles.

Mais rentrons dans le vif du sujet ....

## L'illusion de l'égalité dans la fonction publique !

La réalité des chiffres pour déconstruire nos idées préconçues sur ce sujet...  
Quelques chiffres clés de l'égalité professionnelle dans la fonction publique,  
au CNRS et dans l'ESR

### Petit quiz en 10 questions...

#### PLACE DES FEMMES AU CNRS ET A L'UNIVERSITE

1 - Les femmes représentent 50 % des agent.e.s du CNRS et de l'université (titulaires et contractuels).

VRAI /  FAUX

2 - Cette répartition des femmes au CNRS est inégale en fonction du corps hiérarchique considéré ; dans quel corps sont-elles surreprésentées ?

Techniciennes /  Ingénieures /  Chercheuses

3 - La proportion de directrices de recherche (DR) au CNRS est supérieure à celles des Professeures des universités ?

VRAI /  FAUX

4 - Gouvernance et direction : près de 8 DU sur 10 sont des hommes au CNRS ?

VRAI /  FAUX

#### RÉMUNERATIONS EGALITAIRES DANS LA FONCTION PUBLIQUE ?

5 - Les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes permanents du CNRS sont plus faibles que dans la fonction publique en général ?

VRAI /  FAUX

6 - Plus on avance en âge et plus les inégalités femmes-hommes dans l'évolution de carrière au CNRS se creusent ?

VRAI /  FAUX

#### TEMPS DE TRAVAIL – répartition Homme-Femme

7 - 23% des hommes sont à temps partiels dans la fonction publique ?

VRAI /  FAUX

8 - Il y a deux fois moins d'hommes (parmi les permanents) à temps partiels au CNRS que dans l'ensemble de la Fonction publique ?

VRAI /  FAUX

9 - En 2020, le travail domestique et d'attention aux autres (la fameuse « charge mentale ») est pris en charge collectivement et ne repose plus majoritairement sur les femmes

VRAI /  FAUX

#### VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

10 - On peut aujourd'hui affirmer que les conditions de travail dans la fonction publique sont désormais libres de violences sexistes et sexuelles.

VRAI /  FAUX

Sources DGAFF, 2018. Bilan social et parité du CNRS, 2018 et 2019.  
Rapport de Situation Comparée du CNRS, 2018. Vers l'égalité femme-homme ESR, 2021

# ...Petit quiz en 10 réponses

## PLACE DES FEMMES AU CNRS ET A L'UNIVERSITE

1 – FAUX : Les femmes représentent **43 %** des agents et agentes du CNRS, environ 45 % à l'Université. Et **55%** dans la fonction publique d'Etat

2 -  Techniciennes :

**65,3%** De femmes chez les technicien.ne.s

**BAP J : 85%** de femmes  
Gestion et pilotage

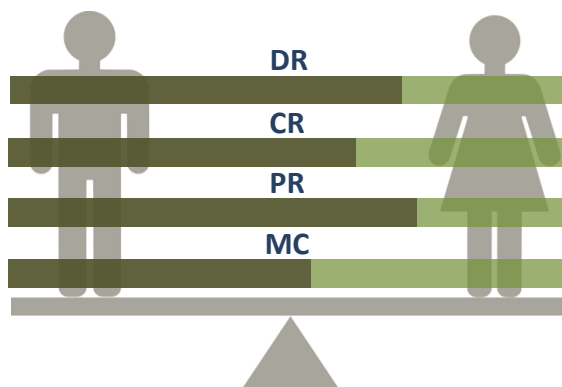
**BAP F : 74,6%** de femmes  
Information

Données 2019

On retrouve le même type de répartition au sein des personnels non-enseignants qui assurent des fonctions administratives, techniques ou d'encadrement au sein des établissements publics de l'enseignement supérieur. En 2019, **63 %** de ces personnels non-enseignants sont des femmes. Elles constituent 89 % du corps des adjoints administratifs, 76 % des bibliothécaires et 39 % des ingénieurs de recherche.

3 -  VRAI : Au CNRS, **30,1 %** des DR sont des femmes (38 % de chargées de recherche, CR), contre seulement **27 %** de femmes professeurs des universités (et 45% de Maîtresses de conférences).

**Plus les corps sont hiérarchiquement élevés, moins il y a de femmes.**



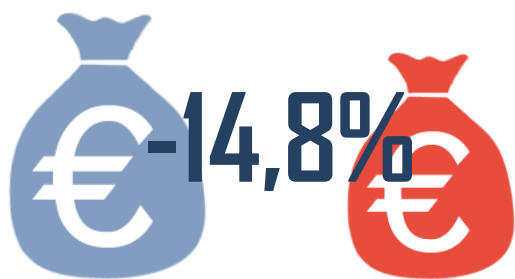
4 -  VRAI : Au CNRS (2019), **les hommes occupent 77,6 % des postes de DU**. Certes la part de femmes dans les lauréats du concours externe de CR monte à 38 % en 2018, mais il faudrait des recrutements majoritairement de femmes pour espérer approcher l'égalité.

### ET au LABO ?

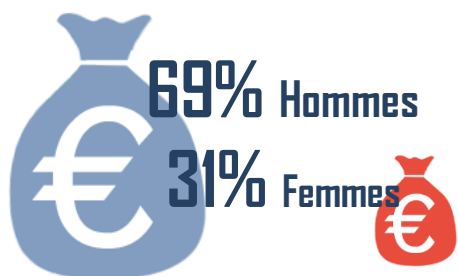
41 membres permanents du labo. 18 femmes (soit 43%\*)  
25 MDC et CR dont 10 femmes (40%\*)  
8 rangs A et... 2 femmes (25%\*)  
11 ITA et... 6 femmes (54%\*)

\* : Oui, c'est vrai, statistiquement, un échantillon de moins de 60 individus ne devrait pas être traduit en % et n'est pas révélateur d'une « population »... mais quand même...

## ...Petit quiz en 10 réponses



Rémunération moyenne CNRS



Indemnité spécifique pour fonctions  
d'intérêt collectif

### RÉMUNERATIONS EGALITAIRES DANS LA FONCTION PUBLIQUE ?

5 -  FAUX : 14,8 % d'écart de rémunérations en moyenne au CNRS en défaveur des femmes, contre 12,6 % dans la FP en général. Une partie de cet écart tient au fait que les femmes sont surreprésentées dans les corps et grades les moins rémunérés (T, AI). Mais on peut observer des écarts entre femmes et hommes qui bénéficient de primes spécifiques, liées à des fonctions relativement comparables. C'est le cas de l'**ISFIC** (Indemnité Spécifique pour Fonctions d'Intérêt Collectif). **En 2018, elle a été attribuée à 31 % à des femmes, à 69 % à des hommes** (BSP 2018 p.120). Le montant moyen par équivalent temps plein était de 6508 € sur l'année pour les femmes, alors que pour les hommes il était de 7067 € (-8% pour les femmes). Source : extrait du RSC du CNRS, 2018

6 -  VRAI : Les femmes ont moins souvent une promotion à un corps supérieur. La carrière des femmes évolue donc, en moyenne, moins vite et moins haut que celle des hommes et les écarts se creusent avec l'âge. Exemple : Avant 50 ans, en 2018, seulement 13,8 % des femmes IT sont IR, contre 31,3 % des hommes IT (17,5 points d'écart). Parmi les 60 ans et plus, la proportion monte à 22,1 % chez les femmes, 42,5 % chez les hommes (22,4 points d'écart).

### TEMPS DE TRAVAIL – répartition Homme-Femme

7 -  FAUX : **6 %** des hommes fonctionnaires, contre **23 %** des femmes fonctionnaires, sont à temps partiels dans la fonction publique. 82 % des temps partiels sont occupés par des femmes dans la FP.

8 -  VRAI : **3 %** des hommes permanents au CNRS sont à temps partiels, contre **16 %** des femmes permanentes (parmi lesquelles 88 % d'IT et 12 % de chercheuses – surtout à 80 %).

9 -  FAUX : **Le travail domestique et parental dans les foyers et le « travail domestique académique » reposent encore très largement sur les femmes** (les fonctions supports administratives...).



### VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

10 -  FAUX :

**1 femme sur 3 fait face ou a fait face à du harcèlement sexuel au travail,**

tous secteurs confondus (Ifop, 2018).



# Violences sexistes et sexuelles au travail

# VSS

## Les agissements sexistes

« Tout agissement lié au **sexe** d'une personne, ayant pour objet **ou pour effet** de porter atteinte à sa **dignité** ou de **créer un environnement** intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant »

Exemples : « Elle est jolie et en plus elle est intelligente » / « A son âge, les mini-jupes, c'est ridicule » / « Dis donc, elle est mignonne ta nouvelle stagiaire »...

**76 % des femmes ont déjà entendu, ou fait l'objet, de blagues sexistes au travail !**

## Injure sexiste

« Une injure est une parole, un écrit, une expression quelconque de la pensée adressés à une personne dans l'intention de la blesser ou de l'offenser ». L'injure peut être privée (contravention) ou publique (délit). Elle est plus gravement punie aussi quand elle a un caractère sexiste, raciste ou homophobe.

Les injures sexistes proférées dans le cadre professionnel se démarquent principalement par le fait qu'elles visent majoritairement les compétences des victimes et non leur apparence.

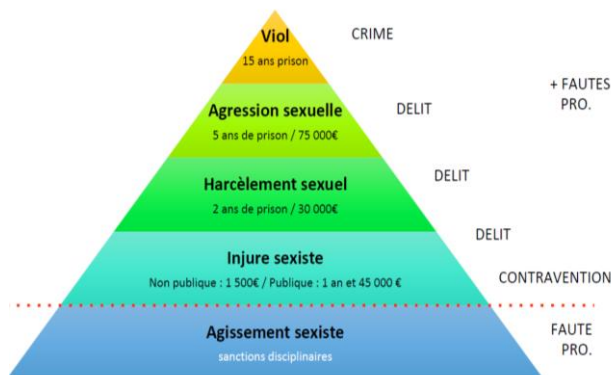
## Le harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est défini comme suit dans le code du travail (Article L1153-1) et dans le statut général de la fonction publique (article 6ter de la loi portant droits et obligations des fonctionnaires)

Aucune salariée, aucun salarié, aucune agente ni agent public ne doit subir des faits :

soit de **harcèlement sexuel**, constitué par des **propos ou comportements à connotation sexuelle répétés** qui soit **portent atteinte à sa dignité** en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit **créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante** ; soit assimilés au **harcèlement sexuel**, consistant en toute forme de **pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle**, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

## CONTINUUM DES VIOLENCES & GRADATION DES SANCTIONS



**1 femme sur 3 a déjà été victime de harcèlement sexuel au travail**

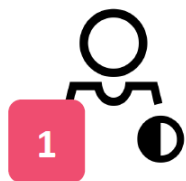
## Les agressions sexuelles

« Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. » **5 zones intimes et sexuelles (non exclusives) : fesses, sexe, seins, bouche et cuisses** (Article 222-22 du code pénal)

## Viol

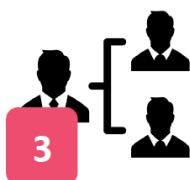
« Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol. » (Article 222-23 du code pénal)

# Des facteurs d'inégalités bien identifiés



**Temps partiel** : il existe une distribution fortement sexuée des temps partiels puisque 78 % d'entre eux sont occupés par des femmes. 75 % des femmes concernées souhaiteraient travailler plus de manière rémunérée (source : Centre d'Observation de la Société, 2017). Il existe une plus forte tolérance à l'inactivité des femmes sur le marché du travail rémunéré et à l'inactivité des hommes sur le travail domestique et parental..

**Ségrégation professionnelle (vs mixité professionnelle)** : seulement 13 métiers sur les 87 familles de métiers recensées en France sont mixtes, c'est à dire ont entre 40 et 60 % des deux sexes (source : CESE, 2018). Cela est lié au poids de la division sexuée du travail qui pèse encore sur notre société en fonction des **stéréotypes de sexe**. Les métiers traditionnellement largement occupés par des femmes sont moins valorisés et moins payés (C'est ce qu'on appelle la **ségrégation horizontale** ou phénomène du **plancher collant** et des **parois de verre**).



**Inégal partage du pouvoir (vs parité)** : qui dit « mixité » ne dit pas forcément « parité ». La parité est le partage à 50/50 du pouvoir de représentation et de décision entre les femmes et les hommes (**Ségrégation verticale** ou phénomène du **plafond de verre**)

**Inégalités dans l'accès effectif à la formation continue et à la prise de parole et de décision en réunions (basées sur les stéréotypes de genre).**



**Inégalités dans l'accès effectif à la formation continue et à la prise de parole et de décision en réunion (basées sur les stéréotypes de genre).**

**Discrimination (vs égalité de traitement)** : traitement moins favorable d'une personne en raison d'un ou de plusieurs des 25 critères prohibés par la loi (ex : sexe, âge, origine, handicap, situation de grossesse...) et dans des situations, elles aussi, visées par la loi (ex: recrutement, octroi de primes, promotion...)



**Violences sexuelles et sexistes (VSS)** : agissement sexiste, harcèlement sexuel, agression sexuelle, viol.

# Une réalité difficile à faire bouger. Pourquoi ?

Les stéréotypes de sexe sont : « des **représentations** schématiques et globalisantes qui attribuent des **caractéristiques** supposées « naturelles » aux filles/femmes, aux garçons/hommes, sur ce que sont et ne sont pas les filles et les garçons, les femmes et les hommes, sous-entendu « par nature ». »

(Haut Conseil à l'Égalité)

**Aux hommes la production, aux femmes la reproduction // M. Dirige & Mme Exécute //**

**M. « aide » Mme à la maison & Mme « assiste » M. au travail...**

L'idée est de transformer un Héritage sexiste en Héritage égalitaire via l'éducation qui peut se faire tout au long de la vie...

## Que répondre ?

« **Pas ici, pas chez nous, pas dans notre unité !** »

« Nous sommes toutes et tous **imprégnés de stéréotypes et de sexisme** » / « Le sexisme c'est comme le nuage de Tchernobyl, il s'arrêterait aux portes de notre noble maison, vraiment ? »

« Pourquoi chercher l'égalité ?  
On est biologiquement différents et complémentaires non ? »

« complémentaires ? »  
« L'égalité est dans notre Constitution »  
« **L'argument biologique a bon dos !** »

« **Oh, si on ne peut même plus plaisanter !** »

« L'humour sexiste reste du **sexisme** »  
« Plaisanter, oui. **Embarrasser et dévaloriser**, non »  
« Une plaisanterie peut être un instrument de **domination** »



« Idéologie sexiste : femmes < hommes » / « Revenons aux chiffres : cela touche de manière disproportionnée les filles et les femmes » / « Le sexisme peut en effet limiter et enfermer les hommes, mais les hommes en tant que groupe social retirent encore des privilèges du sexisme »

« Le sexisme, mais ça touche aussi les hommes ! Je suis pour l'égalité, mais le féminisme va trop loin ! Ce sont les hommes qui sont en crise aujourd'hui. »

« **C'est du victimisme, du puritanisme : on s'américanise** »

« arrêtons les caricatures ! » / « La liberté amoureuse et sexuelle est le contraire des violences et de la domination masculine » / « Toutes les femmes ne sont pas des victimes, tous les hommes ne sont pas des agresseurs : mais pourquoi **vouloir évacuer les inégalités** en brandissant le procès en « victimisme » ? »





**Rapport annuel du Ministère – 2021 - Chiffres-clés : vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.** Rassemblant les dernières statistiques sexuées disponibles, cette publication synthétise la situation de l'égalité entre les femmes et les hommes.

<https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/publication-de-ledition-2021-des-chiffres-cles-vers-legalite-reelle-entre-les-femmes-et-les-hommes/>

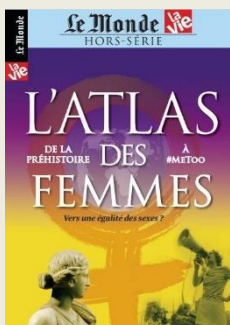


Pour pratiquer facilement une **écriture inclusive** : <https://static1.squarespace.com/static/5e441b2fb746a7235f25667e/t/5e7d1cfc03a13b4fe2f01c17/1585257726011/Mots-Cl%C3%A9s+-Manuel+d%27%C3%A9criture+inclusive.pdf>



**Guide pratique : Pour une communication publique sans stéréotype de sexe :**

[https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/guide\\_pour\\_une\\_communication\\_publicque\\_sans\\_stereotype\\_de\\_sexe\\_vf\\_2016\\_11\\_02.c\\_ompressed.pdf](https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/guide_pour_une_communication_publicque_sans_stereotype_de_sexe_vf_2016_11_02.c_ompressed.pdf)



De la préhistoire à #MeToo. Cet Atlas dresse un tableau de la condition féminine à travers les âges et les continents. Un portrait multiple et original qui déconstruit les stéréotypes, raconte les luttes et les résistances contre les discriminations, jusqu'à l'émancipation. 180 pages - 14 euros - <https://boutique.lemonde.fr>

**Le Harcèlement sexuel dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche. Guide pratique pour s'informer et se défendre.**  
<http://clasches.fr/wp-content/uploads/2020/09/Brochure-Web-20201.pdf>



Dans le cadre du déploiement du plan régional pour l'égalité professionnelle femmes-hommes qui prévoit d'aborder le volet des **violences sexistes et sexuelles au travail** pour l'ensemble des agents de la circonscription, la Délégation Occitanie Ouest organise une heure de formation en distanciel, avec le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles de Haute Garonne - **contact : Laurence Neuville – DR14 CNRS**

Merci aux formations délivrées par le CNRS pour les correspondant.e.s égalités et plus particulièrement à Romain Sabathier du cabinet Intersections. Une grande partie des informations présentées dans ce numéro viennent de ses formations !