La Revue des droits de l'homme
Revue du Centre de recherches et d'études sur les droits fondamentaux

12 | 2017
Revue des droits de l'homme - N° 12

La parité femmes-hommes à l'université

Sophie Grosbon

OpenEdition Journals

Édition électronique
URL : http://journals.openedition.org/revdh/3197
DOI : 10.4000/revdh.3197
ISSN : 2264-119X

Éditeur
Centre de recherches et d'études sur les droits fondamentaux

Référence électronique
Sophie Grosbon, « La parité femmes-hommes à l'université », *La Revue des droits de l'homme* [En ligne], 12 | 2017, mis en ligne le 03 juillet 2017, consulté le 08 juillet 2020. URL : http://journals.openedition.org/revdh/3197 ; DOI : https://doi.org/10.4000/revdh.3197

Ce document a été généré automatiquement le 8 juillet 2020.

Tous droits réservés

La parité femmes-hommes à l'université

Sophie Grosbon

NOTE DE L'AUTEUR

L'auteure tient à remercier le département de la réglementation de la direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle, ainsi que Fabrice Larché, Secrétaire Général du CNESER pour leurs précieuses explications de texte.

> **Jean-Pierre Giran.** « Quant à l'obligation de parité entre les femmes et les hommes pour la composition des listes de candidats aux conseils, je la juge parfaitement déplacée, ces listes devant être composées en fonction des compétences scientifiques et administratives des candidats ».
> **Mme la Ministre.** « L'intervention sur la parité était en elle-même un éloge de la parité, je n'y reviendrai donc pas, sinon pour préciser que ce sera la première fois que la composition des listes de candidats aux conseils d'université obéira au principe 'un homme, une femme'. C'est une avancée essentielle puisque l'existence d'un plafond de verre limitant les carrières des femmes universitaires a été démontrée »[1].

1 La loi n 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche[2] compte explicitement parmi ses objectifs le renforcement de la parité hommes-femmes au sein des organismes nationaux d'enseignement supérieur et de recherche et au sein des instances décisionnelles des universités. Ainsi, les modes de désignation du Conseil National de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche

(CNESER)[3], du Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES)[4], du Conseil stratégique de la Recherche (CSR)[5], des conseils centraux des universités[6] et des communautés d'universités et d'établissements (ComUE)[7] ainsi que de leurs différentes formations[8] sont modifiés afin de favoriser au minimum une réelle mixité sexuelle et de garantir au maximum la parité femmes-hommes, tant parmi les membres nommés que parmi les candidats, voire parfois même parmi les élus.

2 Pourtant, les débats parlementaires ne sont pas extrêmement limpides sur les motifs justifiant cette promotion de la parité au sein de l'enseignement supérieur. Ils insistent en effet sur la parité comme un moyen de lutte contre le plafond de verre des femmes universitaires[9]. Cet argument est ambigu car 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 répercussions que ces femmes peuvent impulser sur le sort de toutes les universitaires. S'agissant des femmes qui, grâce aux dispositions paritaires, seront plus facilement élues ou nommées, leur présence au sein d'institutions prestigieuses (de recherche notamment) pourra effectivement valoriser leur carrière (même si y seront vraisemblablement désignées, parmi les membres nommés au moins, des universitaires qui ont déjà franchi les parois étroites du plafond de verre). Mais, en revanche, leur présence au sein des comités centraux des universités ou des Comue par exemple peut s'avérer chronophage et peu valorisable, sauf à légitimer l'autopromotion. S'il s'agit grâce au renforcement de la parité de favoriser les carrières féminines des universitaires en général, le projet mérite d'être précisé, car certaines des instances concernées n'ont pas de prise directe sur les évolutions professionnelles, mais surtout parce que les femmes élues ne sont pas les représentantes des femmes universitaires mais d'un projet pour l'établissement ; parce que les femmes nommées le sont sur la base de leurs compétences scientifiques et non sur leur sensibilité aux questions de genre et de non-discrimination et parce que, comme les débats sur la parité en politique le soulignaient déjà[10], il n'y a pas une femme universelle et interchangeable, mais des femmes multiples et disparates.

3 Le projet paritaire à l'université est par ailleurs obscurci par le déroulement du débat parlementaire à son sujet : le projet de loi ne prévoyait initialement la parité ou la réelle mixité qu'au sein du CNESER, de l'HCERES, du CSR et dans la composition des listes des conseils centraux des universités. C'est au cours de la discussion parlementaire que se sont petit à petit multipliés les amendements généralisant la mixité sexuelle au sein des différentes formations, ces propositions faisant, de manière parfaitement aléatoire, parfois l'objet de vives controverses, parfois d'aucune discussion. Si on tente alors de reconstituer ce qui a motivé cet élan paritaire, on constate tout d'abord que pour les femmes élues ou nommées, la parité est avant tout une question d'égal accès effectif aux fonctions de responsabilité, rien ne justifiant qu'elles continuent à être exclues de fait des lieux de pouvoir de l'enseignement supérieur (I). Mais plus encore, la Ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche affirme au cours de la discussion parlementaire : « notre pari est que le caractère paritaire des instances dirigeantes contribuera à améliorer les carrières féminines »[11]. Le projet paritaire cherche donc à faire sortir la direction de l'enseignement supérieur de l'entre-soi masculin, la « gestion de l'université » de l' « *old boys'club* »[12], en faisant le pari – incertain par nature – que la présence significative de femmes dans les instances décisionnelles permettra de faire bouger les lignes d'un

fonctionnement jusqu'ici andronormé des universités, et bénéficiera à l'ensemble des carrières féminines (II).

I – Le but tangible : un égal accès aux fonctions de responsabilité à l'université

4 Les mesures « visant à ce qu'hommes et femmes soient présents dans des proportions similaires ou proches dans des organes de décisions ou des filières professionnelles » permettent aux « individus, généralement victimes de discriminations indirectes, d'accéder, dans une *logique de justice sociale*, aux lieux de pouvoir desquels ils étaient jusqu'à présent exclus, cette exclusion n'étant pas ou plus juridique, mais construite socialement »[13]. C'est cette logique que semble suivre la Ministre de l'enseignement supérieur lorsqu'elle énonce : « Nous avons choisi les quotas non par appétence particulière, mais parce qu'ils représentaient le seul moyen efficace. Aujourd'hui, par exemple, la représentation des femmes dans les instances de direction des universités a fortement reculé, puisqu'elle n'est plus que de 8 %, contre 18 % voilà quelques années. À l'évidence, si nous n'instaurons pas des quotas, nous ne progresserons pas »[14]. Comme en politique[15], l'égal accès aux fonctions de responsabilité à l'université a été relativement plus facile à accepter pour les expertes nommées (A) que pour les candidates et élues représentantes (B).

A – Les personnalités extérieures et expertes nommées

5 Au cours de la discussion parlementaire, la désignation explicitement bisexuée au Conseil stratégique de la recherche, à l'HCERES et parmi les représentants des grands intérêts nationaux au CNESER n'a pas fait débat. Les deux nouveaux organismes nationaux respectent strictement la parité tandis que le Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche renforce seulement sa mixité.

6 En effet, tant le Conseil stratégique que le collège du Haut conseil doivent comprendre « autant de femmes que d'hommes ». Ceux-ci sont donc nommés en nombre pair et le membre laissant un siège vacant en cours de mandat doit être remplacé par une personne du même sexe. Plusieurs instances participent à la nomination du Conseil stratégique, le président de l'Association des régions de France désigne un membre de son bureau, l'office parlementaire d'évaluation des choix scientifiques et technologiques désigne un député et un sénateur. Ces choix n'ont pas à être sexués et de fait, pour le premier mandat (2013-2018), trois hommes ont été désignés. Le rééquilibrage paritaire provient donc de la désignation par le premier ministre des autres membres « personnalités qualifiées représentant la recherche, l'économie et l'innovation »[16].

7 Le collège de l'HCERES est également nommé par décret, mais un certain nombre de désignations se fait sur proposition de différentes instances (conseil national des universités, comité national de la recherche scientifique, associations d'étudiants...). Celles-ci doivent alors proposer des listes de candidats strictement paritaires au sein desquelles pourront être choisis les futurs membres. Le premier ministre peut également rééquilibrer le nombre de femmes et d'hommes en désignant, sans proposition extérieure, les neufs personnalités qualifiées issues notamment de la recherche privée et des agences d'évaluation étrangères. Enfin, la désignation d'un

député et d'un sénateur par la commission parlementaire compétente en matière d'enseignement supérieur et de recherche de chaque assemblée doit impérativement respecter la parité sexuelle entre les deux élus (un tirage au sort désigne quelle chambre désigne un homme, quelle chambre une femme et, à chaque renouvellement du collège, une rotation est mise en place)[17].

8 Le CNESER est composé d'une part de représentants des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel et des établissements publics de recherche[18] et d'autre part, de représentants des grands intérêts nationaux, notamment éducatifs, culturels, scientifiques, économiques et sociaux. Alors qu'un décret devait fixer les conditions dans lesquelles est assurée la parité entre les femmes et les hommes[19], c'est la mixité qui est organisée : différentes instances sont appelées à désigner ou à proposer des représentants (organisations d'employeurs et de salariés, Assemblée nationale, Sénat, Conseil économique, social et environnemental, associations de collectivités territoriales, organisations étudiantes). D'autres membres sont nommés sans intermédiaire par les ministres chargés de l'enseignement supérieur et de la recherche. Chaque représentant est désigné avec un suppléant du même sexe. Pour garantir la mixité, « pour chaque autorité ou organisme appelé à désigner plus d'un représentant, l'écart entre les membres de chaque sexe ne peut être supérieur à un »[20], les ministres n'ont donc pas par leurs nominations supplémentaires à rééquilibrer la stricte parité parmi les représentants des grands intérêts nationaux.

9 La nomination paritaire des personnalités extérieures au conseil d'administration des universités fut en revanche particulièrement contestée lors des débats parlementaires, en raison du nombre important d'instances appelées à participer aux désignations dont les choix semblaient difficilement coordonnables[21]. Pourtant c'est bien la stricte parité qui sera adoptée[22]. Elle sera même étendue à la nomination des personnalités extérieures des autres conseils : commission recherche et commission de la formation et de la vie universitaire (formant ensemble le conseil académique), conseil des unités de formation et de recherche, conseil des instituts et des écoles faisant partie des universités[23]. Afin d'atteindre cette stricte parité, les collectivités territoriales et les autres organismes désignent leurs représentants au sein des conseils en veillant à ce que l'écart entre le nombre de femmes et d'hommes que chacun désigne ne soit pas supérieur à un ; les autres personnalités ne sont pas désignées par des instances extérieures au conseil mais choisies à titre personnel par celui-ci. Ce choix doit tenir compte du sexe des représentants désignés par les collectivités territoriales et autres organismes afin de garantir la parité. Au sein du conseil d'administration, cette désignation est opérée après un appel public à candidatures auprès de personnes assumant des fonction de direction générale au sein d'une entreprise, de représentants d'organisations représentatives des salariés, d'entreprises de moins de 500 salariés, d'établissements d'enseignement secondaire. Au sein des autres conseils, le choix n'est pas formalisé, il n'est pas prévu d'appel à candidatures, mais, si la désignation des personnalités ne respecte pas la parité, « un tirage au sort détermine, qui parmi les collectivités territoriales, institutions et organismes ayant désigné des représentants du sexe surreprésenté, est ou sont appelés à désigner une personnalité du sexe sous-représentée »[24]. Quel que soit le conseil, le remplaçant d'une personnalité extérieure doit être du même sexe que celle-ci[25].

10 Mais, la stricte parité ne vaut que parmi les personnalités extérieures de ces conseils et la nomination de celles-ci ne doit donc pas rétablir l'équilibre entre le nombre de

femmes et d'hommes, qui pourrait faire défaut à la suite de l'élection des représentants de la communauté universitaire.

B – Les candidates et élues représentantes

11 Le CNESER comme les conseils centraux des universités et des ComUE sont composés de personnalités extérieures désignées mais aussi et surtout de « personnalités intérieures », autrement dit de représentants élus de la communauté universitaire[26]. Le décret n° 2011-1008 prévoyait déjà que les listes de candidats aux élections universitaires soient composées « au vu de l'objectif de représentation équilibrée entre les hommes et les femmes »[27], mais la loi sur l'enseignement supérieur et la recherche va plus loin en imposant, sous peine d'irrecevabilité, que les listes comprennent alternativement un candidat de chaque sexe[28].

12 Ces dispositions ont été vivement critiquées au cours du débat parlementaire. Ont été mis en avant des difficultés techniques (liées notamment à la constitution des listes estudiantines[29]), mais également des arguments prétendument universalistes : les listes doivent être composées en fonction des compétences des candidats et non du sexe[30], celui-ci ne correspondant pas à d' « éventuelles différences objectives de point et vue » et étant « sans incidence sur leur capacité à représenter correctement » la communauté universitaire et « à mener à bien les missions dévolues aux conseils centraux des universités » ou au CNESER[31]. Prétendument universalistes, car tous ces arguments peuvent être renversés en faveur au contraire de la parité et à l'encontre de l'exclusion de fait des femmes. Prétendument universalistes également car, si le sexe était si neutre dans la désignation des candidats, pourquoi les femmes resteraient-elles depuis si longtemps tellement minoritaires dans les conseils centraux ou nationaux et à la présidence des universités ? C'est en tout cas la position de la Ministre qui affirme : « il est infamant de penser que nous ne disposons pas des compétences nécessaires dans le vivier des jeunes femmes. Au contraire, ces compétences existent et il faut les encourager. Lorsque l'on voit de telles disparités, c'est qu'il y a besoin d'un coup de pouce politique que j'assume »[32] : l'obligation de liste alternant systématiquement un homme/une femme.

13 Pourtant, les nouvelles dispositions n'imposent ni la parité des candidatures, ni celles des sièges effectivement pourvus. En effet, l'alternance des sexes n'interdit pas de présenter un nombre impair de candidatures. Au CNESER, il est d'ailleurs explicitement prévu un nombre impair de candidatures pour les représentants de certains collèges électoraux[33]. Au sein de ce conseil, ce ne sont en outre que les listes de candidats titulaires et non celles des suppléants qui doivent respecter une alternance sexuée[34]. Dans les conseils des universités, la direction générale de l'enseignement supérieur envisage par ailleurs l'hypothèse dans laquelle l'obligation d'alternance serait impossible à réaliser en raison de l'absence ou de l'insuffisance de vivier ou de candidats des deux sexes. Elle précise qu'afin d'éviter l'irrecevabilité, le porteur de la liste devra démontrer qu'il a « fait toute diligence pour constituer des listes alternées sans résultat », étant entendu qu'il ne s'agit pas ici de prétexter l'impossibilité pour contourner la loi[35]. Cette hypothèse d'une alternance sexuée impossible devrait se poser davantage dans les conseils d'UFR ou les conseils des instituts et écoles pour les disciplines très genrées, que dans les conseils d'administration où l'exigence de listes

transdisciplinaires[36] devrait aider à compenser les effets de la ségrégation horizontale (distribution genrée des disciplines)[37].

14 Les nouvelles dispositions n'imposent pas non plus la parité des sièges effectivement pourvus. En effet, l'élection s'effectue au scrutin de liste avec représentation proportionnelle[38], aucune liste n'est garantie d'obtenir un nombre pair de sièges et les têtes de liste peuvent être majoritairement ou exclusivement d'un même sexe. Les suppléants ne doivent pas nécessairement avoir le même sexe que le titulaire[39]. En outre, au CNESER, comptent, parmi les représentants de la communauté de l'enseignement supérieur et de la recherche, à côté des élus, des représentants de la Conférence des chefs d'établissements de l'enseignement supérieur et des dirigeants des établissements publics de recherche qui sont désignés sans aucune condition d'équilibre entre les sexes. Ainsi, malgré le renforcement de la mixité dans ces instances tant parmi les nommés que les élus, les femmes peuvent rester minoritaires : au CNESER, elles sont 45 % et « sur les 22 universités ayant procédé au 1er mars 2016 au renouvellement de leurs conseils : la proportion de femmes dans les conseils d'administration est passée de 36,3 % à 48,7 % » dans les commissions de recherche de 38,5 % à 47,6 % et dans les commissions de la formation et de la vie universitaire de 44,1 % à 48,7 %[40].

15 Cette absence de parité des sièges effectivement pourvus explique une des dispositions les plus controversées des dispositifs d'égalité femmes-hommes au sein de la loi *Fioraso* : le nouvel article 712-6-1 du code de l'éducation prévoit en effet que le conseil académique siège, pour traiter des questions individuelles relatives aux maîtres de conférences, en formation restreinte composée « à parité d'hommes et de femmes et à parité de représentants des professeurs des universités et des autres enseignants-chercheurs ». En l'absence de parité sexuelle à la sortie des urnes, le décret n° 2014-780[41] autorise le conseil académique à choisir ceux, parmi les élus, qui seront appelés à constituer la formation restreinte.

16 La vraie difficulté que pose ce mécanisme est que ni la loi, ni le décret d'application n'impose de respecter au sein de la formation restreinte les « équilibres » politiques « obtenus à l'issue des élections »[42]. Or, la seule préoccupation du Conseil constitutionnel à l'égard de ce système de double parité est la participation exclusive à la formation restreinte d'enseignants-chercheurs, élus, répartis à parité entre professeurs et maîtres de conférences et désignés par deux collèges distincts[43]. Il s'agit là de l'appréhension classique de la représentation propre et authentique des enseignants-chercheurs, fondée sur l'identité de corps entre élus et électeurs[44] : au sein d'un même corps, les sexes sont interchangeables quel que soit leur projet pour l'université[45]. Quant au Conseil d'Etat[46], il constate que le décret d'application de l'article L. 712-6-1 met en place « un processus efficace de propositions, de contre-propositions et de vote, de nature à garantir contre les risques de choix totalement arbitraire » entre les différents membres du conseil académique[47].

17 Le principe de représentation propre et authentique fondée sur l'identité de corps entre élus et électeurs contredit l'argumentation d'une surreprésentation des femmes liée à l'instauration de la parité sexuelle. Le Conseil constitutionnel, répondant au grief de la tierce intervention, estime en effet que le législateur a pu imposer, sans porter atteinte au principe d'égalité, la présence égale d'hommes et de femmes lorsque le conseil académique traite des questions individuelles relatives aux maîtres de conférences et non lorsqu'il examine celles qui intéressent les professeurs : il s'agit là

pour le Conseil d'une différence de traitement fondée sur une différence de situation en rapport avec l'objet de la loi[48]. Pourtant, cette différence de traitement n'est rien moins qu' « en rapport avec l'objet de la loi » qui compte justement parmi ses objectifs prioritaires le renforcement de la parité dans les instances universitaires. Le Conseil constitutionnel ne précise pas non plus en quoi la situation des maîtres de conférences et des professeurs est, au regard de la loi, différente[49]. Selon le commentaire officiel, cette différence tient à l'existence de deux corps distincts régis par des règles dissemblables relatives aux carrières[50]. Pour tenter de justifier cette argumentation peu convaincante, il a été avancé que : « le Conseil a été sensible au fait que le corps des professeurs ne comprend que 22 % de femmes alors que celui des maître de conférences en compte 43 % et, par conséquent, qu'imposer la parité pour les professeurs aboutirait à une surreprésentation des universitaires de sexe féminin par rapport à leurs homologues de sexe masculin (tandis que cette même parité s'avère nettement plus aisée à réaliser pour le corps des maîtres de conférences) »[51].Un tel argument est pernicieux car il sous-entend que les femmes représentent les femmes, en omettant d'ailleurs que les hommes ne sont pas censés représenter les hommes. À la différence de la représentation catégorielle de la communauté universitaire, qui procède de collèges distincts, il n'est pas question que les femmes élisent des femmes et que les hommes élisent des hommes. Chaque élu représente donc son corps dans sa totalité. La parité sexuelle n'a pas trait à la représentation-mandat[52].

18 Dès lors comment comprendre l'exclusion de la parité hommes/femmes lorsque le conseil académique traite des questions individuelles relatives aux professeurs ? La réponse logique à cette question aurait pu être qu'imposer immédiatement la parité au sein de conseils élus avant l'entrée en vigueur de l'exigence de listes alternant les deux sexes et donc imposer la parité dans des conseils composés très majoritairement voire exclusivement d'hommes conduirait à faire siéger des formations restreintes extrêmement restreintes voire inexistantes. Les travaux parlementaires ne renseignent pas précisément sur la rédaction de l'article 712-6-1. Le projet de loi prévoyait classiquement la parité entre les deux corps d'enseignants-chercheurs pour traiter des questions individuelles relatives aux maîtres de conférences[53]. Ce sont deux députés de l'opposition qui proposent d'ajouter la parité sexuelle au sein du conseil académique restreint. L'amendement est adopté sans discussion[54]. Au Sénat, la délégation aux droits des femmes demande que la parité sexuelle soit étendue au conseil académique restreint traitant des questions individuelles relatives aux professeurs, tout en relevant des difficultés pratiques liées au nombre insuffisant de femmes[55]. Toutefois, aucun amendement n'est déposé en ce sens. Ainsi, ni la double parité s'agissant des questions relatives aux maîtres de conférences, ni l'absence de parité s'agissant des professeurs ne paraît résulter d'un choix précis de la représentation nationale.

19 Pourtant, il aurait été possible de faire valoir que la parité sexuelle s'agissant d'examiner *les questions individuelles* relatives aux enseignants-chercheurs n'est pas une question de représentation-mandat, mais tend tout de même à faire évoluer le fonctionnement andronormé de l'université, voire à lutter contre le plafond de verre de toutes les femmes universitaires. C'est en tout cas tant le pari que le parti pris qui a dominé la discussion parlementaire sur la loi relative à l'enseignement supérieur et la recherche.

II – Le par(t)i pris : un fonctionnement moins andronormé des universités

20 Au sein de la loi sur l'enseignement supérieur et la recherche, la parité est une question d'exemplarité (A), autant que la cooptation est une question de parité (B). Le renforcement de la mixité sexuelle tend à faciliter l'identification réciproque entre étudiants et enseignants, entre membres élus ou nommés aux instances dirigeantes et autres membres de la communauté universitaire ou encore entre candidats et cooptants. Elle contribue à déconstruire les stéréotypes et l'assignation des hommes et des femmes à des stratégies de carrières différenciées et hiérarchisées. Elle escompte une meilleure prise en compte des intérêts et des besoins des femmes au sein de la communauté universitaire et le recul de la discrimination directe, indirecte ou dissimulée. La loi *Fioraso* fait donc le pari que changer les acteurs peut changer les règles du jeu et que la promotion de quelques-unes grâce aux mesures paritaires peut avoir des retombées sur toutes (et tous).

A – La parité, une question d'exemplarité

21 Selon la ministre de l'enseignement supérieur, « plus que tous les autres secteurs, celui de l'université et de la recherche – milieux d'avant-garde qui préfigurent, comme une projection, la société que nous voulons – se doit d'être exemplaire. Ce secteur est aussi en effet pour les jeunes et les générations à venir une représentation de notre société » [56]. Pour la commission de la culture, de l'éducation et de la communication du Sénat, l'absence de parité dans les instances universitaires constitue « un manquement grave à la mission d'exemplarité que doivent assumer les établissements d'enseignement supérieur vis-à-vis des générations montantes, révélant une capacité dangereuse de reproduction des schémas dominants, au détriment de la progression sociale et culturelle »[57].

22 À la lecture des travaux parlementaires, la parité sexuelle au sein des instances universitaires doit permettre aux représentées (étudiantes, doctorantes, enseignantes-chercheuses) de s'identifier aux femmes universitaires qui réussissent et leur donner confiance face à une représentation masculine de la légitimité académique. Ainsi, la délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale justifie la parité au sein des instances nationales (CNESER, CSR, HCERES) en arguant que « l'absence de femmes dans ces comités participe au renforcement du préjugé selon lequel les femmes ne sont pas aptes aux métiers de la recherche ou aux responsabilités ». Elle recommande sans être suivie que le conseil d'administration de l'Agence nationale de la recherche et que le conseil d'orientation scientifique de l'HCERES respectent également la parité[58].

23 L'augmentation de la présence féminine dans les instances universitaires doit aider les femmes à combattre la dévalorisation et l'autocensure, à croire en leur potentialité. Ainsi, au cours du débat, la ministre tient à insister sur l'exemple d' « une biologiste de grand talent, enseignant au Collège de France, qui révélait dans un entretien qu'elle doutait en permanence de ses compétences à cause de son genre » et ajoute « quand, à ce niveau d'excellence, on doute encore de soi-même et de ses compétences – il ne s'agit pas du doute qui pousse à la réussite, mais bien d'un doute lié au genre au sein d'une représentation masculine –, c'est que ce domaine a besoin de volontarisme pour inverser la situation »[59]. Il faut ici mentionner qu'à plusieurs reprises la parité est

également présentée comme un moyen de renforcer la présence d'étudiantes dans les filières scientifiques : il s'agit ici encore « par la force de l'exemplarité, d'attirer un plus grand nombre de jeunes filles vers les carrières scientifiques »[60]. Un peu comme les pionnières, la parité autorise les femmes à envisager des espaces de présence dans des lieux traditionnellement masculins.

24 La parité doit donc permettre aux femmes de la communauté universitaire de se reconnaître dans les femmes élues ou nommées. Mais elle doit également permettre aux représentants de mieux s'identifier aux représentés. Une telle considération explique l'exigence paritaire au sein de la section disciplinaire du conseil académique[61]. Elle découle d'un amendement du rapporteur de la délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale reprenant les revendications d'associations universitaires luttant contre le harcèlement sexuel, qui critiquaient notamment la composition des sections disciplinaires au sein desquelles les victimes, majoritairement étudiantes, se trouvaient confrontées à une formation d'enseignants-chercheurs, majoritairement voire exclusivement masculins[62], potentiellement plus enclins à s'identifier à leur collègue présumé innocent qu'à la victime présumée affabulatrice[63]. La parité est alors organisée de manière extrêmement stricte : les membres de la section disciplinaire sont élus par et parmi leurs pairs au sein du conseil académique. Chaque collège est représenté en nombre pair, la moitié des sièges de chaque collège étant expressément attribuée à des femmes, l'autre moitié à des hommes. Si les membres élus au conseil académique appartenant à un collège sont en nombre inférieur ou égal au nombre de sièges à pourvoir pour chaque sexe, ils sont d'office désignés membre de la section disciplinaire sans élection. Si l'effectif reste incomplet pour un sexe et un collège, les membres élus du conseil académique élisent, dans le respect du principe de représentation propre et authentique, au sein de l'établissement voire au sein d'autres établissements, les membres de la section disciplinaire parmi les personnes du sexe sous-représenté relevant du même collège. Les membres de la section disciplinaire ne peuvent être remplacés ou suppléés que par des personnes de même sexe[64]. Pourtant, les formations de jugement elles-mêmes n'ont pas à être paritaires : les membres y siègent dans un ordre déterminé par le nombre de voix recueillies aux élections à la section disciplinaire et le président de celle-ci y est toujours présent. Ainsi, seules les formations de jugement compétentes pour les poursuites engagées contre un professeur des universités, qui comptent tous les professeurs de la section disciplinaire ou contre les usagers, qui englobent la totalité de la section disciplinaire sont paritaires[65].

25 La question de l'identification possible entre juge et victime se retrouve sous une autre forme lors des procédures d'évaluation, de recrutement et de promotion. Elle est donc au cœur de la cooptation.

B – La cooptation, une question de parité

26 La cooptation par les pairs est la « règle cardinale de toute constitution universitaire », qui met, au centre de la procédure de recrutement, la question de « la *composition* de l'instance compétente »[66], intimement liée au principe d'indépendance des enseignants-chercheurs[67]. La parité dans les instances de cooptation, outre l'exemplarité et la confiance qu'elle peut transmettre aux candidates non exclusivement jugées par un comité masculin, permet d'éviter l'entre-soi, de limiter, sans empêcher toutefois, les propos sexistes, la discrimination directe et surtout

indirecte en relativisant la valorisation de normes genrées au masculin[68]. Christine Musselin et Fréférique Pigeyre développent précisément la question des effets du recrutement collégial à l'université sur la discrimination sexuée[69] : « comme pour d'autres professions longtemps dominées par les hommes, voire interdites aux femmes à certaines périodes, l'exercice de la fonction d'enseignant du supérieur est rattaché spontanément (...) à des normes de comportement attendues (façon de se présenter, manières d'être, etc.) et à des représentations dominantes (caractéristiques physiques ou psychologiques personnelles que doivent posséder les membres de la profession) » qui « valorisent des qualités souvent associées aux hommes plutôt qu'aux femmes »[70]. Ainsi, « les voix aiguës, la petite taille ou le manque d'assurance » seront « interprétés comme des handicaps pour enseigner »[71]. Certains critères méritocratiques apparemment neutres comme le nombre de publications, la mobilité géographique ou les déplacements à l'étranger pourront objectivement temporairement handicaper les mères d'enfants en bas âge. Mais ces critères peuvent également écarter des femmes à leur corps défendant lorsqu'on estime explicitement ou non qu'elles ne pourront pas faire face aux engagements universitaires. D'une manière plus générale, « l'idée que la science est un mode de vie » demandant un engagement total est un « modèle implicite » largement répandu « qui cadre mal avec la situation des femmes, souvent aux prises » ou considérées comme aux prises « avec la maternité et les responsabilités familiales à des âges déterminants pour la vie professionnelle »[72]. La réelle mixité sexuelle des instances de recrutement et de promotion est alors présentée comme un moyen de limiter les propos sexistes ou sexués[73] mais également de « favoriser l'expression et la prise en compte de nouvelles priorités et perspectives » et de « contribuer à transformer les représentations dominantes »[74]. Les instances de sélection ayant « une forte propension à recruter de futurs collègues à leur image »[75], renforcer la participation des cooptantes permettrait donc de lutter contre le plafond de verre des cooptées, même si, et la remarque est de taille, l'identification entre le recruteur et le candidat est bien heureusement loin d'être uniquement fondée sur le sexe. Ceci explique la remarque de la ministre de l'enseignement supérieur lors des travaux parlementaires, selon laquelle « si nous ne changeons pas les règles, la cooptation ne se fera pas naturellement à l'avantage des femmes »[76].

27 De telles considérations expliquent peut-être le décret n° 2009-460 qui incitait à promouvoir « une représentation équilibrée des femmes et des hommes » au sein des instances chargées du recrutement, de l'évaluation et de la carrière des enseignants-chercheurs[77]. Elles militent en tout cas en faveur d'une composition paritaire au sein des formations restreintes des conseils académiques statuant sur les questions individuelles relatives aux enseignants-chercheurs. C'était en tout cas l'argument (non suivi) de la délégation des droits des femmes du Sénat en faveur de l'extension de la parité sexuelle aux formations retreintes chargées d'examiner les questions individuelles relatives au recrutement, à l'affectation et à la carrière des professeurs d'université[78].

28 La loi *Fioraso* ne s'intéresse pas non plus spécifiquement à la composition du Conseil national des universités. Pourtant, le ministère de l'enseignement supérieur reconnaît qu'en matière d'égalité femmes-hommes, cette instance joue un rôle particulièrement important « dans la constitution du vivier des futurs enseignants-chercheurs » et « leur déroulement de carrière »[79]. C'est la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (article 74) qui impose la parité stricte parmi les

membres nommés (un tiers de l'instance). Celle-ci n'a donc pas à compenser strictement le déséquilibre résultant de la désignation des membres élus. S'agissant de ceux-ci, le ministère n'a pu que sensibiliser les acteurs aux avantages d'une liste alternant des candidats des deux sexes. Cet effort aurait toutefois permis une féminisation du CNU tant parmi les élues (42 %) que parmi les nommées (50 %), la proportion de femmes passant ainsi de 37 % en 2011 à 44 % en 2015[80].

29 S'agissant de la composition des jurys de concours d'agrégation et des comités de sélection, la loi du 12 mars 2012[81] prévoit, sauf dérogation, un quota de représentation minimal de 40 % des deux sexes[82]. Au sein des jurys d'agrégation du supérieur, le ministère revendique une « politique volontariste » avec la nomination de femmes présidentes à une fonction jusqu'ici quasi-exclusivement masculine. Le quota de représentation minimal de 40 % des deux sexes est respecté[83], même s'il semble dans les faits quasi-systématiquement interprété comme une présence féminine de 40 %. L'article 166 de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 prévoit par ailleurs 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).

30 Au sein des comités de sélection, le nouvel article L. 952-6-1 du Code de l'éducation prévoit que « *la composition [...] concourt à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes lorsque la répartition entre les sexes des enseignants de la discipline le permet* ». Le décret n° 2015-455 fixe pour les disciplines fortement genrées, dans lesquelles les professeures sont encore peu nombreuses, la proportion minimale de chaque sexe compatible avec une représentation équilibrée, en dépassant parfois largement la répartition quantitative des femmes et des hommes au sein des sections concernées[84]. L'absence d'exigence strictement paritaire a été critiquée au motif que l'apparent manque de vivier serait en réalité le reflet de l'invisibilisation des compétences féminines, de comités excessivement spécialisés, du refus d'y intégrer des membres d'institut de recherche, d'universités étrangères ou de disciplines connexes[85]. Toutefois, parallèlement a été mis en l'avant que « l'application trop stricte de la 'loi Sauvadet' imposerait, dans les disciplines où les femmes sont très peu présentes, aux mêmes enseignantes-chercheuses d'être systématiquement requises pour participer aux jurys de sélection, au détriment du temps qu'elles peuvent consacrer à leurs travaux de recherche (et) serait donc, pour elles, pénalisantes »[86]. À cet égard, le nouvel article L. 952-24 du Code de l'éducation en permettant une plus grande assimilation des chercheurs aux corps des enseignants-chercheurs élargit le vivier et facilite la participation équilibrée des femmes et des hommes aux comités de sélection[87].

31 Il reste que si « les pratiques discriminatoires ont plus de chances d'être dénoncées, que les propos sexistes ou sexués ont plus de chances d'être bannis, que des critères différents ont plus de chances d'être pris en compte » si les instances de recrutement et de promotion ne sont pas « monolithiques » et donc monosexuées, la parité ne constitue pas à elle seule « une panacée ». Elle n'empêche pas la « réapparition de rapports de force favorables aux groupes dominants ou les mieux équipés pour maîtriser le cours des délibérations »[88], surtout si les membres quel que soit leur sexe n'ont pas été sensibilisés et formés aux questions de genre et au processus de discrimination[89].

NOTES

1. Rapport n° 1042 fait au nom de la Commission des affaires culturelles et de l'éducation de l'Assemblée nationale sur le projet de loi relatif à l'enseignement supérieur et à la recherche par Vincent FELTESSE, 16 mai 2013, p. 64 et p. 70.

2. *JO* n° 0169 du 23 juillet 2013, p. 12235.

3. Article L. 232-1 du Code de l'éducation.

4. Article L. 114-3-3 du Code de la recherche.

5. Article L. 120-1 du Code de la recherche.

6. Articles L. 719-1, L. 719-3, L. 712-3 du Code de l'éducation.

7. Article L. 718-11 du Code de l'éducation.

8. Articles L. 712-6-2 et L. 712-6-1 du Code de l'éducation.

9. Sur la question du plafond de verre à l'université, V. dans ce numéro spécial : Sophie Grosbon, « Propos introductif : de la non-mixité à la parité à l'Université », La Revue des droits de l'homme [En ligne], 2017 : http://revdh.revues.org/3205

10. V. entre autres, parmi une littérature riche et abondante : Laure BERENI, *La bataille de la parité : mobilisations pour la féminisation du pouvoir*, Paris, Economica, 2015, 300 p. ; Eléonore LÉPINARD, *L'égalité introuvable : la parité, les féministes et la République,* Paris, Presses de Sciences Po, 2007, 292 p. ; Françoise GASPARD, Claude SERVAN-SCHREIBER, Anne LE GALL, *Au pouvoir citoyennes ! Liberté, égalité, parité,* Paris, Ed. du Seuil, 1992, 184 p.

11. Rapport n° 1042 fait au nom de la Commission des affaires culturelles et de l'éducation de l'Assemblée nationale sur le projet de LESR, *op. cit., p.* 70.

12. Hanna PAWELEC, Pascal BARBIER et Bernard FUSULIER, « L'obtention d'un poste définitif dans la recherche fondamentale : à l'intersection du genre, de l'origine sociale et de la relation travail/famille », *La Revue des droits de l'homme* [En ligne], 2017 : http://revdh.revues.org/3075, § 3.

13. Olivia BUI-XUAN, « La 'représentation équilibrée entre hommes et femmes', une catégorie juridique équivoque », *RDP,* 2015, p. 446.

14. Sénat, Compte rendu intégral, Séance du 21 juin mai 2013, Projet de loi sur l'enseignement supérieur et la recherche.

15. Geneviève FRAISSE, *Muse de la Raison, Démocratie et exclusion des femmes en France,* Gallimard, 1995, p. 342 : « Je crois, en effet, qu'il est en République plus facile d'être nommée ministre que d'être élue députée. Car le ministre est choisi pour son savoir et son expérience et non pour être mandataire du peuple et symboliser la nation. Le ministre gouverne mais ne représente personne, ou lui-même. Et, dernier point, la femme ministre est nommée par un homme. Dans la représentation en revanche, l'enjeu est autrement symbolique ».

16. Article L. 120-1 du Code de la recherche, Article 3 du décret n° 2013-943 du 21 octobre 2013 relatif au Conseil stratégique de la recherche modifié par le décret n° 2014-74 du 29 janvier 2014.

17. Article L. 114-3-3 du Code de la recherche, Articles 3 et 5 du décret n° 2014-1365 du 14 novembre 2014 relatif à l'organisation et au fonctionnement du Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur.

18. Pour la désignation de ces représentants, V. *Infra,* I-B.

19. Article L. 232-1 du Code de l'éducation.

20. Article D. 232-5 du Code de l'éducation.

21. V. par exemple les affirmations de la Ministre de l'enseignement supérieur : « Le dispositif me paraît en effet compliqué. Par exemple, s'agissant des représentants des collectivités territoriales, qui sont généralement choisis à raison de leur compétence, nous ne pourrions pas exiger, au motif que le vice-président du conseil régional chargé de l'enseignement supérieur est

un homme, que son homologue au sein de l'administration de la métropole soit une femme. Nous entrerions trop dans le détail. Nous avons rétabli l'équilibre général entre hommes et femmes au sein du conseil d'administration. C'est ce qui importait » (Rapport n° 1042 fait au nom de la commission des affaires culturelles et de l'éducation de l'Assemblée nationale, *op. cit., p.* 289).

22. Article L. 712-3 du Code de l'éducation.

23. Article L. 719-3 du Code de l'éducation.

24. Décret n°2014-336 du 13 mars 2014 modifiant les dispositions du code de l'éducation relatives à la participation des personnalités extérieures aux conseils constitués au sein des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel codifié aux articles D. 719-47-1 à D. 719-47-5 du code de l'éducation.

25. Article D. 719-46 du Code de l'éducation.

26. V. Sophie GROSBON, « Représentation et représentativité dans les instances universitaires », in Olivia BUI-XUAN (dir.), *Représentation et représentativité dans les institutions*, Institut Universitaire Varenne, 2016, pp. 173-186.

27. Article 9 du Décret n° 2011-1008 du 24 août 2011 modifiant le décret n° 85-59 du 18 janvier 1985 fixant les conditions d'exercice du droit de suffrage, la composition des collèges électoraux et les modalités d'assimilation et d'équivalence de niveau pour la représentation des personnels et des étudiants aux conseils des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel ainsi que les modalités de recours contre les élections.

28. Articles L. 232-1, L. 719-1 et L. 718-11 du Code de l'éducation.

29. Assemblée nationale, Projet de LESR, n° 835, amendement déposé en commission AC 294 : au CNESER, « l'instauration d'une telle règle de parité est juridiquement fragile pour le collège étudiant du fait tout d'abord qu'il s'agisse pour ces derniers d'une élection au second degré et du fait ensuite que le corps électoral relativement réduit de cette élection (environ 2000 inscrits) rend trop complexe l'application de cette disposition » ; Sénat, Compte rendu intégral, Séance du 21 juin mai 2013, Projet de loi sur l'enseignement supérieur et la recherche, intervention de Mme Sophie Primas : dans les conseils centraux des universités, l'alternance des deux sexes « représenterait un défi de taille dans le montage des listes pour de nombreux établissements qui, pour le moment, n'ont pas une représentation équitable de chaque sexe parmi leurs étudiants ».

30. Rapport n° 1042 fait au nom de la Commission des affaires culturelles et de l'éducation de l'Assemblée nationale sur le projet de LESR, *op. cit., p.* 64.

31. Assemblée nationale, Projet de LESR, n° 835, amendements déposés en commission AC 325, AC 294, AC 324.

32. Assemblée nationale, Session ordinaire de 2012-2013, Compte rendu intégral, 2e séance du 23 mai 2013, Projet de loi sur l'enseignement supérieur et la recherche.

33. Article D. 232-3 du Code de l'éducation.

34. Articles D. 232-7 et D. 232-10 du Code de l'éducation.

35. Département de la réglementation de la direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle, *Election des membres des conseils des EPSCP, Guide électoral*, mise à jour en janvier 2015, p. 19.

36. Article 719-1, alinéa 8 du Code de l'éducation.

37. Les exigences paritaires liées aux impératifs transdisciplinaires sont parfois critiquées en ce qu'elles nuiraient à la constitution de listes autour d'un projet universitaire au profit d'une désignation des candidats sur la base de leurs caractéristiques formelles. Pourtant, il faut bien admettre que l'enjeu de constitution des listes pèse sur les premiers candidats, susceptibles d'être élus, les autres venant compléter et soutenir, comme ils le faisaient auparavant, les listes incomplètes. Ne pas être capable de réunir quelques candidats des deux sexes et de différentes disciplines réellement motivés pour soutenir le projet interroge peut-être davantage sur celui-ci que sur ceux-là.

38. Articles L. 719-1, D. 232-7 et D. 232-10 du Code de l'éducation.

39. Articles D. 232-6 et D. 719-12 du Code de l'éducation.

40. Assemblée nationale, Rapport d'information fait au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur le bilan des mesures adoptées au cours de cette législature en matière d'égalité femmes-hommes et leur mise en œuvre, 21 février 2017, p. 184.

41. Décret n° 2014-780 du 7 juillet 2014 relatif à la composition de la formation restreinte du conseil académique des universités.

42. André LEGRAND, « Quand parité rime avec difficultés », *AJDA*, n° 27, 2015, p. 1555.

43. CC, Décision n° 2015-465 QPC du 24 avril 2015, *Conférence des présidents d'université*, cons. 8.

44. CC, Décision n° 83-165 DC du 20 janvier 1984, *Loi relative à l'enseignement supérieur.*

45. Sophie GROSBON, « Représentation et représentativité dans les instances universitaires », *op. cit.,* pp. 175-180.

46. CE, 17 juin 2016, *Conférence des présidents d'université,* n° 386118.

47. Conclusions du rapporteur public, Sophie-Justine LIEBER, sous CE, 17 juin 2016, *Conférence des présidents d'université,* n° 386118.

48. CC, Décision n° 2015-465 QPC du 24 avril 2015, *Conférence des présidents d'université*, cons. 11.

49. Agnès ROBLOT-TROIZIER, « Chronique de droits fondamentaux et libertés publiques », *Les nouveaux cahiers du Conseil constitutionnel,* n° 49, 2015, p. 151. V. dans ce numéro spécial : Stéphanie HENNETTE-VAUCHEZ et Diane ROMAN, « Des usages stratégiques de l'argumentation juridique : Retour sur la tierce intervention de REGINE à l'occasion de la décision du Conseil constitutionnel n° 2015-456 QPC, *Conférence des présidents d'université* », *La Revue des droits de l'homme* [En ligne], 2017 : http://revdh.revues.org/3102.

50. Conseil constitutionnel, *Commentaire, Décision n° 2015-465 QPC du 24 avril 2015, Conférence des présidents d'université (Composition de la formation restreinte du conseil académique)*, http://www.conseil-constitutionnel.fr/conseil-constitutionnel/root/bank/download/2015465QPC2015465qpc_ccc.pdf, 2015, p. 13.

51. Olivier LE BOT, « La parité dans les instances universitaires », *Constitutions,* n° 2, 2015, p. 265.

52. Olivia BUI-XUAN, « La 'représentation équilibrée entre hommes et femmes', une catégorie juridique équivoque », *op. cit., p.* 435 : par la représentation-mandat, « le représentant reçoit un mandat de la part du représenté, le premier agissant au nom du second ».

53. Projet de loi n° 835 relatif à l'enseignement supérieur et à la recherche enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 20 mars 2013.

54. Rapport n° 1042 fait au nom de la commission des affaires culturelles et de l'éducation de l'Assemblée nationale sur le projet de loi relatif à l'enseignement supérieur et à la recherche par Vincent FELTESSE, 16 mai 2013, Amendement AC226, p. 310 et p. 600.

55. Rapport d'information n° 655 (2012-2013) de Mme Françoise LABORDE fait au nom de la délégation aux droits des femmes du Sénat, 11 juin 2013, p. 29.

56. Assemblée nationale, Session ordinaire de 2012-2013, Compte rendu intégral, 2e séance du 23 mai 2013, Projet de loi sur l'enseignement supérieur et la recherche, Réponse à l'amendement n° 132.

57. Rapport n° 659 de Mme Dominique GILLOT, fait au nom de la commission de la culture, de l'éducation et de la communication du Sénat, 12 juin 2013, p. 151.

58. Rapport d'information n° 1007 fait au nom de la délégation aux droits des femmes à l'Assemblée nationale sur le projet de loi n° 835 relatif à l'enseignement supérieur et à la recherche par M. Sébastien DENAJA, 24 avril 2013, pp. 31-35. C'est le Conseil du HCERES qui décidera par délibération le 7 mars 2016 de respecter la parité au sein de son conseil d'orientation scientifique.

59. Assemblée nationale, Session ordinaire de 2012-2013, Compte rendu intégral, 2e séance du 23 mai 2013, Projet de loi sur l'enseignement supérieur et la recherche, Réponse à l'amendement n° 132.
60. Rapport n° 1042 fait au nom de la Commission des affaires culturelles et de l'éducation de l'Assemblée nationale sur le projet de LESR, *op. cit., p.* 70.
61. Article L. 712-6-2 du Code de l'éducation.
62. Rapport d'information n° 1007 fait au nom de la délégation aux droits des femmes à l'Assemblée nationale sur le projet de LESR, *op. cit.,* pp. 41-47.
63. V. dans ce numéro spécial : Alexis ZARCA, « La répression disciplinaire du harcèlement sexuel à l'université », *La Revue des droits de l'homme* [En ligne], 2017, http://revdh.revues.org/3109
64. Articles R. 712-13 à R. 712-20 du Code de l'éducation.
65. Articles 712-22 à 712-25-1 du Code de l'éducation.
66. Olivier BEAUD, *Les libertés universitaires à l'abandon ?,* Paris, Dalloz, 2010, p. 260.
67. CE, 22 juin 2009, n° 328756, *Université de Picardie Jules Verne*.
68. Myriam CARRÈRE, Séverine LOUVEL, Vincent MANGEMATIN, Catherine MARRY, Christine MUSSELIN, Frédérique PIGUEYRE, Mareva SABATIER, Annick VALETTE, *Entre discrimination et auto-censure : les carrières des femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche,* Rapport de recherche au Ministère National de la Recherche et de la Technologie et à l'Inra, 2006, p. 16, p. 73, p. 87, p. 89, pp. 108-109 ; Catherine MARRY et Irène JONAS, « Chercheuses entre deux passions, l'exemple des biologistes », *Travail, genre et sociétés,* 2005, n° 14, p. 73.
69. Christine MUSSELIN et Frédérique PIGEYRE, « Les effets des mécanismes du recrutement collégial sur la discrimination : le cas des recrutements universitaires », *Sociologie du travail,* n° 50, 2008, pp. 48-70.
70. *Ibid, p.* 54.
71. *Ibid., p.* 55.
72. *Ibid., p.* 52.
73. *Ibid., p.* 59.
74. *Ibid., p.* 61.
75. *Ibid., p.* 60.
76. Sénat, Compte rendu intégral, Séance du 21 juin mai 2013, Projet de loi sur l'enseignement supérieur et la recherche.
77. Article 1er du décret n° 2009-460 du 23 avril 2009 modifiant le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences et portant diverses dispositions relatives aux enseignants-chercheurs.
78. Rapport d'information n° 655 (2012-2013) de Mme Françoise LABORDE fait au nom de la délégation aux droits des femmes du Sénat, 11 juin 2013, p. 29 : « consciente de l'importance du 'plafond de verre' dans le déroulement de la carrière des enseignantes-chercheures, votre délégation juge particulièrement nécessaire la composition paritaire d'une instance appelée à statuer sur des questions individuelles susceptibles d'avoir trait à leur recrutement, à leur affectation ou à leur carrière. Elle s'étonne cependant que le traitement des questions individuelles relatives aux professeurs d'université soit dispensé de cette obligation et demande que cette exception, qui ne lui paraît pas justifiée, soit supprimée ».
79. Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, *Feuille de route 2016 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes*, https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Charte_egalite_femmes_hommes/05/5/2015_feuille_de_route_MENESR_12_03_15_412055.pdf, 2016, pp. 25-26.
80. *Ibid.*

81. Article 55 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 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.
82. La loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne s'appliquait ni au jury d'agrégation du supérieur, ni aux sections du CNU, ni aux comités de sélection (Paul CASSIA, « La légalité des quotas par sexe (sauf pour les jurys des concours d'agrégation de l'enseignement supérieur) », *AJDA,* n° 16, 2003, pp. 825-827).
83. MENESR *Feuille de route 2016 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes*, *op. cit., p.* 15 et p. 21.
84. Décret n° 2015-455 du 21 avril 2015 fixant des dispositions dérogatoires à la proportion minimale de quarante pour cent de chaque sexe dans la composition des comités de sélection des concours de recrutement des professeurs des universités. Ce décret a été pris pour une durée de deux ans, il devrait en principe être prochainement remplacé.
85. Rapport d'information n° 1007 fait au nom de la délégation aux droits des femmes à l'Assemblée nationale sur le projet de LESR, *op. cit.,* pp. 37-38.
86. Rapport d'information n° 655 (2012-2013) fait au nom de la délégation aux droits des femmes du Sénat, *op. cit., p.* 36.
87. Projet de loi relatif à l'enseignement supérieur et à la recherche, Etude d'impact, 19 mars 2013, p. 57.
88. Christine MUSSELIN et Frédérique PIGEYRE, « Les effets des mécanismes du recrutement collégial sur la discrimination : le cas des recrutements universitaires », *op. cit., p.* 61.
89. Meike HILGEMANN et Jennifer NIEGEL, « Carrière académique, nomination aux postes de professeur et réception de la loi relative à l'égalité des sexes dans les universités allemandes », in Rebecca ROGERS et Pascale MOLINIER (dir.), *Les femmes dans le monde académique, perspectives comparatives,* Presses universitaires de Rennes, 2016, p. 193.

RÉSUMÉS

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 ce projet 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 universitaires.

The 2013 French Law on Higher Education and Research significantly strengthens gender diversity in the national decision-making bodies governing Higher Education, and in the administration of universities. It aims to break down the glass ceiling holding back academic women's careers. But this project is ambiguous : it does not have the same meaning, the same presuppositions or the same consequences if it targets the careers of the women who are sitting on these bodies rather than the careers of all academic women.

INDEX

Keywords : law on Higher Education and Research, parity, gender equality, glass ceiling, university.
Mots-clés : loi sur l'enseignement supérieur et la recherche (loi Fioraso), parité, égalité femmes-hommes, plafond de verre, université.

AUTEUR

SOPHIE GROSBON

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