

N° 655

SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 2012-2013

Enregistré à la Présidence du Sénat le 11 juin 2013

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 (1) sur les **dispositions** du **projet de loi** relatif à l'**enseignement supérieur** et à la **recherche** (procédure accélérée), dont la délégation a été saisie par la commission de la culture, de l'éducation et de la communication,*

Par Mme Françoise LABORDE,

Sénatrice.

(1) Cette délégation est composée de : Mme Brigitte Gonthier-Maurin, *présidente*, M. Roland Courteau, Mmes Christiane Demontès, Joëlle Garriaud-Maylam, M. Alain Gournac, Mmes Sylvie Goy-Chavent, Chantal Jouanno, Françoise Laborde, Gisèle Printz, *vice-présidents* ; Mmes Caroline Cayeux, Danielle Michel, *secrétaires* ; Mmes Maryvonne Blondin, Nicole Bonnefoy, M. Christian Bourquin, Mmes Bernadette Bourzai, Marie-Thérèse Bruguière, Françoise Cartron, Laurence Cohen, MM. Gérard Cornu, Daniel Dubois, Mmes Marie-Annick Duchêne Jacqueline Farreyrol, M. Alain Fouché, Mmes Catherine Genisson, Colette Giudicelli, MM. Jean-Pierre Godefroy, Jean-François Husson, Mmes Christiane Kammermann, Claudine Lepage, Valérie Létard, Michelle Meunier, M. Jean-Vincent Placé, Mmes Sophie Primas, Laurence Rossignol, Esther Sittler et Catherine Troendle.

SOMMAIRE

	<u>Pages</u>
AVANT-PROPOS	5
I. ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LA RECHERCHE : LA PERSISTANCE DE BARRIÈRES IMPLICITES	7
A. LA PLACE DES ÉTUDIANTES DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR : UN DOUBLE FILTRAGE.....	7
1. <i>L'avance des filles en matière de réussite scolaire.....</i>	7
2. <i>Les choix d'orientation dans l'enseignement supérieur : une ségrégation horizontale</i>	8
a) Une inégale répartition en fonction des types de cursus	8
b) Des choix différents dans les parcours universitaires.....	9
c) Les sections de techniciens supérieurs : une ségrégation caricaturale.....	10
d) Les diplômes universitaires de technologie : une différenciation marquée	10
e) Les classes préparatoires aux grandes écoles : un déséquilibre relatif.....	11
f) Les écoles d'ingénieurs : un secteur resté très « masculin ».....	12
3. <i>Un filtrage vertical : le moindre accès aux études doctorales</i>	13
B. LA PLACE DES FEMMES PARMI LES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	14
C. LA PLACE DES FEMMES DANS LA RECHERCHE.....	15
D. QUELQUES COMPARAISONS INTERNATIONALES	17
E. UNE DÉMARCHE CONJOINTE DES POUVOIRS PUBLICS ET DES ACTEURS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE.....	18
1. <i>Les orientations générales fixées par le Comité interministériel</i>	18
2. <i>La feuille de route du ministère</i>	19
3. <i>Les Assises de l'enseignement supérieur et de la recherche.....</i>	19
4. <i>La charte pour l'égalité</i>	20
II. LA NÉCESSITÉ D'UNE DÉMARCHE VOLONTAIRE GLOBALE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES POUR ACCOMPAGNER LA MISE EN ŒUVRE DU PROJET DE LOI.....	21
A. UNE AMÉLIORATION DE LA PARTICIPATION DES FEMMES À LA GOUVERNANCE DE LA RECHERCHE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR.....	21
1. <i>Une meilleure participation des femmes à la gouvernance de l'enseignement supérieur et de la recherche au plan national</i>	21
a) Le Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche	22
b) Le Haut Conseil de l'évaluation et de la recherche	23
c) Le Conseil stratégique de la recherche	23

2. <i>La parité dans la composition des conseils assurant la gouvernance des établissements d'enseignement supérieur</i>	24
a) Les membres élus.....	24
b) Les membres nommés.....	25
c) L'application de ces mécanismes aux conseils d'administration et aux conseils académiques des universités.....	26
d) L'application aux autres établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel.....	29
e) Les établissements d'enseignement supérieur spécialisés	29
f) Faire progresser la parité dans les équipes de direction et les emplois fonctionnels.....	31
3. <i>La parité dans la gouvernance des établissements publics de recherche</i>	31
a) Les établissements publics industriels et commerciaux de l'État (EPIC).....	31
b) Les établissements publics administratifs de l'État (EPA).....	32
B. RÉÉQUILIBRER LA PLACE DES FEMMES DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LA RECHERCHE	33
1. <i>L'orientation</i>	33
2. <i>Promouvoir la carrière des femmes</i>	35
a) Le recrutement.....	35
b) Le déroulement des carrières.....	37
C. PRÉSERVER LES CONDITIONS D'UN ENSEIGNEMENT SUR LE GENRE	39
D. LUTTER CONTRE LE HARCÈLEMENT ET LES VIOLENCES SEXUELLES	41
RECOMMANDATIONS ADOPTÉES PAR LA DÉLÉGATION	45
EXAMEN EN DÉLÉGATION	49
ANNEXES	63

AVANT-PROPOS

Mesdames, Messieurs,

La délégation aux droits des femmes a toujours porté une grande attention aux questions qui ont trait à l'enseignement supérieur et à la recherche car elle est convaincue que ces deux domaines connexes jouent un rôle déterminant dans l'émancipation des femmes et dans le combat pour une égalité véritable entre les sexes.

Comme elle l'a rappelé dans son récent rapport sur « les femmes et le travail », la levée du « handicap scolaire », l'accès des femmes à l'instruction puis, dans un deuxième temps aux études supérieures, ont amélioré l'accès des femmes au marché du travail et favorisé leur autonomie économique.

Au terme d'une évolution qui s'est accélérée dans la seconde moitié du XX^{ème} siècle, les filles, qui réussissent dans l'ensemble mieux leur parcours scolaire que les garçons, ont largement investi l'enseignement supérieur : en 2010, elles représentaient plus de 55 % de la population étudiante.

D'ailleurs, au sein d'une classe d'âge donnée, elles sont, en proportion, plus nombreuses à être titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur : 54 % contre 39 % seulement des garçons.

Malgré ces évolutions, l'enseignement supérieur et la recherche restent marqués par une double série d'inégalités.

La première affecte la population étudiante : la proportion de filles et de garçons varie fortement suivant les types d'études et les filles se portent moins que les garçons vers les filières sélectives, celles qui offrent de meilleurs débouchés professionnels.

La seconde concerne les personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche et se traduit à la fois par de fortes disparités suivant les disciplines et par une raréfaction des femmes au fur et à mesure que l'on progresse dans les étapes d'une carrière.

La délégation exprime ici sa reconnaissance à la commission de la Culture, de l'Éducation et de la Communication pour sa saisine sur le présent projet de loi relatif à l'enseignement supérieur et à la recherche qui, à travers plusieurs de ses dispositions, témoigne d'une volonté de faire progresser l'égalité femmes-hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche.

Votre rapporteure s'est attachée, dans les délais qui lui étaient impartis, à recueillir le point de vue de quelques-uns des principaux interlocuteurs et interlocutrices institutionnels et associatifs dont la liste figure en annexe du présent rapport. Elle tient à leur adresser ici ses remerciements pour la contribution qu'ils ont apportée à son information et à sa réflexion.

I. ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LA RECHERCHE : LA PERSISTANCE DE BARRIÈRES IMPLICITES

Les filles sont désormais majoritaires dans la population étudiante. Mais cette situation s'accompagne de fortes disparités qui témoignent de la persistance de barrières implicites.

Ce constat a amené le Gouvernement à engager, avec les principaux acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche, une démarche commune débouchant sur des engagements partagés, dans le prolongement desquels s'inscrit le projet de loi relatif à l'enseignement supérieur et à la recherche.

A. LA PLACE DES ÉTUDIANTES DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR : UN DOUBLE FILTRAGE

L'enseignement supérieur constitue une étape dans le paradoxe qui caractérise les parcours de formation des filles. Alors que celles-ci enregistrent, dans l'ensemble, de meilleurs résultats scolaires que les garçons, et qu'elles sont, en proportion, plus nombreuses à accéder à l'enseignement supérieur, elles se retrouvent en fin de parcours confrontées à des conditions d'insertion professionnelle plus difficiles et moins porteuses.

Ce paradoxe tient largement au fait que filles et garçons n'effectuent pas, en matière d'orientation, les mêmes choix et qu'ils ne poursuivent pas de la même façon leur cursus universitaire.

1. L'avance des filles en matière de réussite scolaire

Plusieurs paramètres traduisent la meilleure réussite des filles dans leur parcours scolaire.

Leur taux d'accès au baccalauréat est meilleur que celui des garçons : le taux de réussite globale de 71,6 % en 2011, recouvre en réalité des disparités sensibles en fonction du sexe puisqu'il est de 76,6 % pour les filles, contre 66,8 % pour les garçons, soit dix points d'écart.

Certaines disparités en matière d'orientation commencent d'apparaître dès l'enseignement secondaire : en 2011, les filles représentaient 78,6 % des bacheliers en série L (littérature), 61 % en série ES (économique et

social), mais seulement 45,3 % en série S (scientifique) et 10,5 % en série STI (sciences et technologies industrielles).

Elles constituaient en revanche 56,2 % des bacheliers de série STL (sciences et technologies de laboratoire), 92,9 % des bacheliers de la série STLS (sciences et technologies de la santé et du social) et 56,1 % de la série STG (sciences et technologies de la gestion).

Ces proportions sont toutefois à relativiser compte tenu des fortes disparités numériques qui existent entre ces différentes options. Ainsi, du fait de l'importance du poids relatif de la série S, les filles sont plus nombreuses en terminale S (56 400) qu'en terminale L (33 200).

Autrement dit, si la tendance des filles à préférer les filières littéraires et sociales aux filières scientifiques et techniques s'amorce dès avant le baccalauréat, ce n'est toutefois que dans l'enseignement supérieur qu'elle prend toute son ampleur.

2. Les choix d'orientation dans l'enseignement supérieur : une ségrégation horizontale

Filles et garçons sont très inégalement répartis dans les différentes filières de formation de l'enseignement supérieur, au point que certains secteurs paraissent très « féminins » et d'autres au contraire « masculins ». La persistance de ces choix sexués, dont il faut souligner qu'ils sont autant le fait des filles que des garçons, reflète l'incidence de stéréotypes de genre et d'une image des parcours universitaires et des professions sur lesquelles ceux-ci débouchent.

Ces différences se retrouvent dans des proportions variables dans les différents cursus de l'enseignement supérieur.

a) Une inégale répartition en fonction des types de cursus

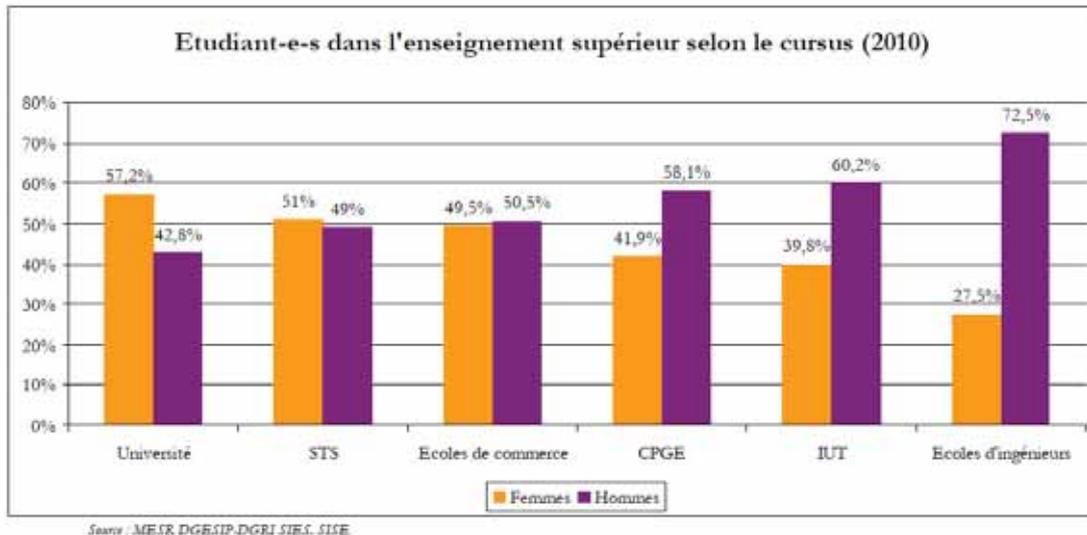
Les filles et les garçons ne s'orientent pas dans les mêmes proportions vers les différents cursus de l'enseignement supérieur.

L'équilibre entre les deux sexes est respecté dans les écoles de commerce et les sections de techniciens supérieurs.

Les filles sont en revanche majoritaires dans les filières universitaires, dont elles représentent globalement 57 % des effectifs.

Elles sont en revanche moins présentes dans les instituts universitaires de technologie (40 %), dans les classes préparatoires aux grandes écoles (42 %) et, particulièrement, dans les écoles d'ingénieurs (27,5 %) qui restent un secteur très « masculin ».

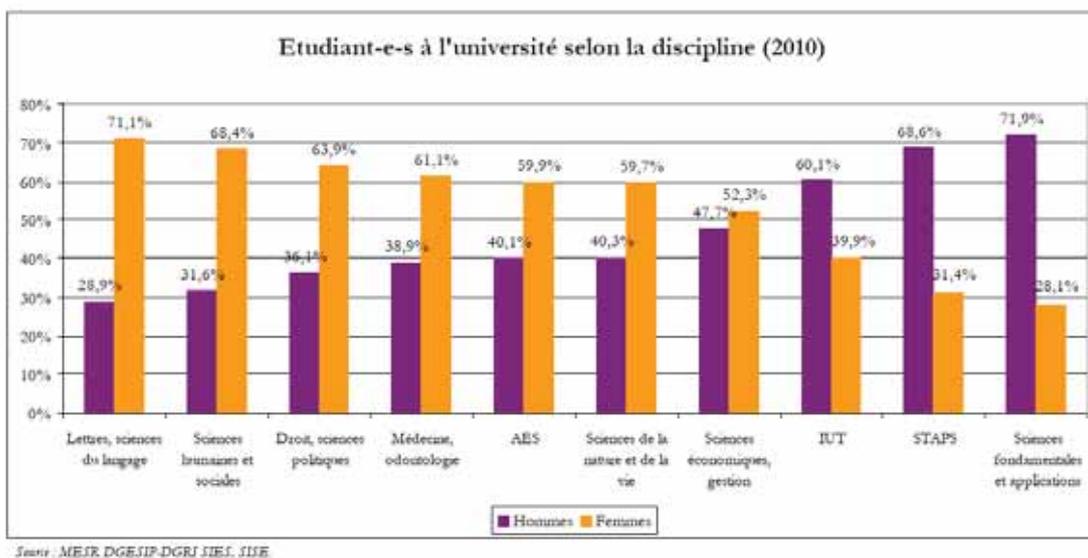
Ces chiffres globaux recouvrent dans chacun de ces types de cursus de fortes disparités internes.



b) Des choix différents dans les parcours universitaires

Au sein de la population étudiante inscrite à l'université, les filles sont très largement majoritaires en lettres et sciences du langage (71 %), en sciences humaines et sociales (68,4 %), en droit et sciences politiques (64 %), ainsi que, dans une moindre mesure, dans les filières médicales et celles de l'administration, de l'économie et du social, ou encore des sciences de la nature et de la vie, où leur proportion s'établit aux alentours de 60 %.

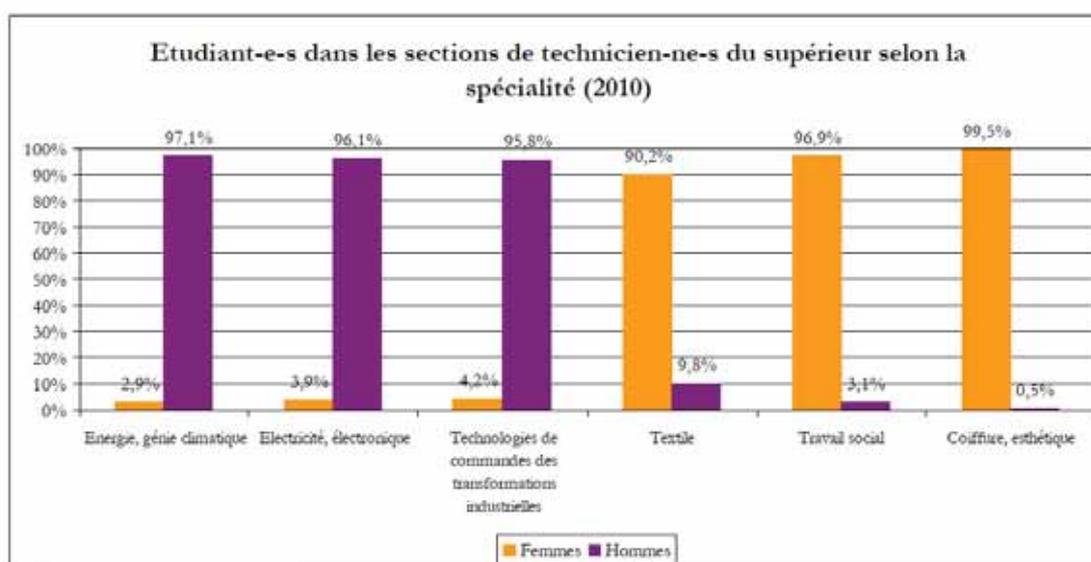
Elles sont en revanche très minoritaires dans les instituts universitaires de technologie (IUT) (40 %), en sciences fondamentales (28 %) et en sciences et techniques des activités sportives (31,4 %).



c) Les sections de techniciens supérieurs : une ségrégation caricaturale

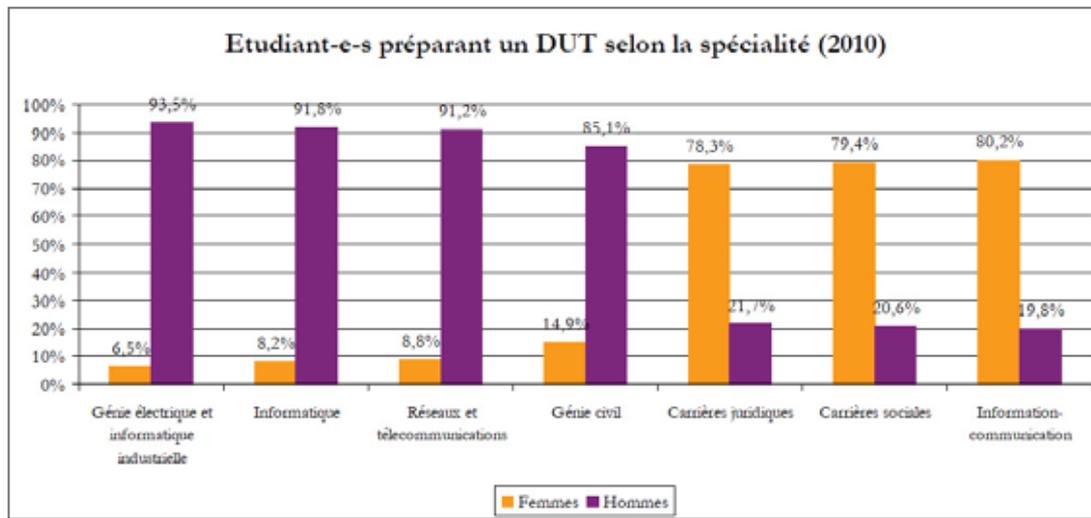
Envisagées globalement, les sections de techniciens supérieurs attirent un nombre équivalent de filles et de garçons. Mais cet apparent équilibre recouvre une ségrégation suivant le sexe extrêmement tranchée.

Aucune des spécialités envisagées ne présente une répartition tant soit peu équilibrée entre les sexes : certaines sont presque exclusivement féminines (le textile, le travail social, la coiffure), d'autres essentiellement masculines (l'énergie, l'électricité, les transformations industrielles).



d) Les diplômés universitaires de technologie : une différenciation marquée

Cette dissociation par sexe est presque aussi marquée pour les diplômés universitaires de technologie : certains sont très majoritairement féminins dans leur recrutement, avec en moyenne 80 filles pour 20 garçons (carrières juridiques, carrières sociales ou information-communication) ; les autres sont très fortement masculinisées avec une proportion de filles qui oscille entre 6 et 15 % (génie civil, réseaux et télécommunications, informatique, génie électrique).



e) Les classes préparatoires aux grandes écoles : un déséquilibre relatif

Les classes préparatoires aux grandes écoles ont toujours retenu une attention particulière, car ce dispositif spécifique à l'enseignement supérieur français constitue l'antichambre de la « voie royale » des grandes écoles et, notamment, des plus prestigieuses d'entre elles.

Une approche globale révèle un déséquilibre relatif en faveur des garçons : ceux-ci constituent 58 % de l'effectif total des étudiants de ces classes préparatoires, contre 42 % pour les filles¹.

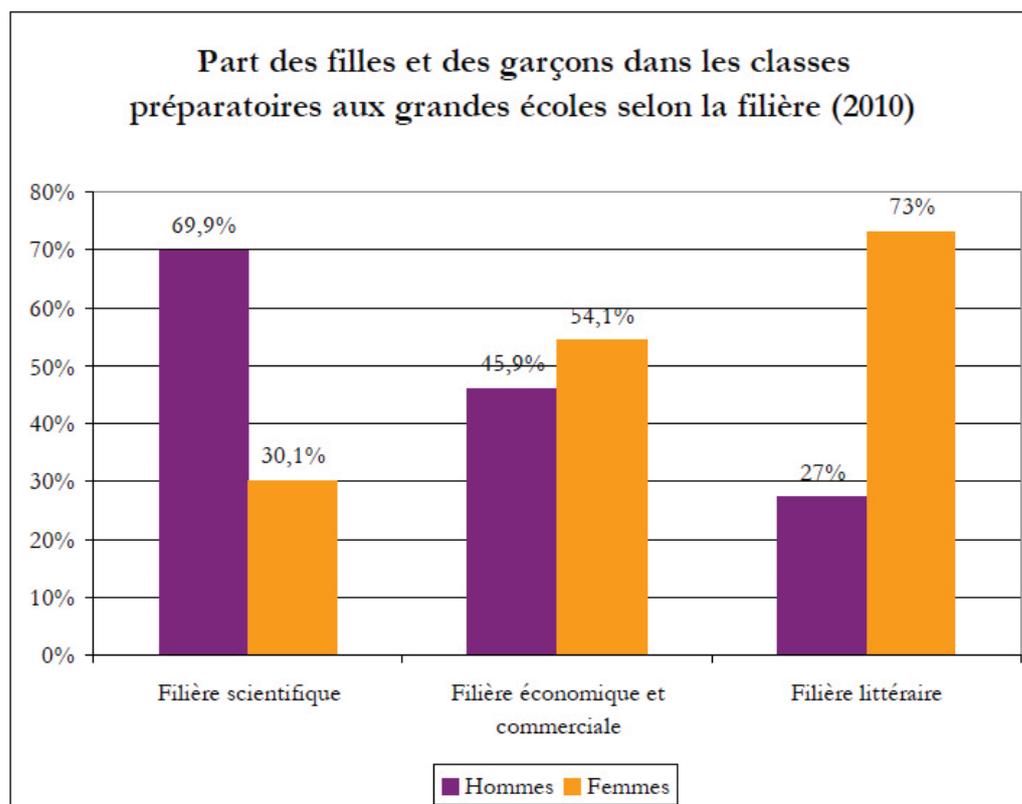
Mais cet équilibre relatif recouvre là encore de fortes disparités en fonction des filières choisies :

- les filles sont très largement majoritaires dans les filières littéraires (73 %) ;

- la filière économique et commerciale, naguère encore très masculine, se rapproche de l'équilibre, avec 54 % de garçons et 46 % de filles ;

- en revanche, les filles restent très minoritaires dans les filières scientifiques dont elles représentent à peine un tiers de l'effectif (30 %).

¹ Ministère de l'éducation nationale, Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance, « Filles et garçons sur le chemin de l'égalité de l'école à l'enseignement supérieur », 2013, p. 31.

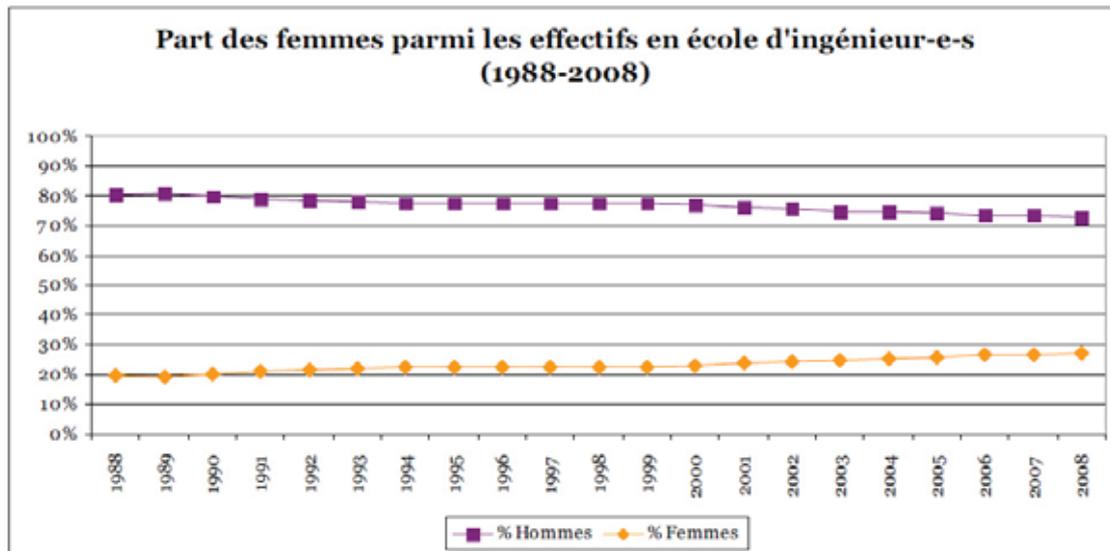


Source : MESR DGESIP-DGRI SIES, SISE.

Dans cette filière, les évolutions sont faibles : le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche indique qu'entre 2001 et 2011 la part des filles dans les classes préparatoires a augmenté globalement de deux points. Elles sont un peu mieux représentées dans les filières scientifiques, légèrement moins nombreuses dans les filières littéraires, leur proportion restant stable dans les filières de l'économie et du commerce.

f) Les écoles d'ingénieurs : un secteur resté très « masculin »

L'évolution de la proportion des étudiantes dans les effectifs des écoles d'ingénieurs illustre la lenteur de ces évolutions. En vingt ans, celle-ci est passée de 20 % en 1988 à un peu moins de 30 % en 2008, comme l'illustre le graphique reproduit ci-dessous.



Source : MESR, DGESIP-DGRI SIES.

3. Un filtrage vertical : le moindre accès aux études doctorales

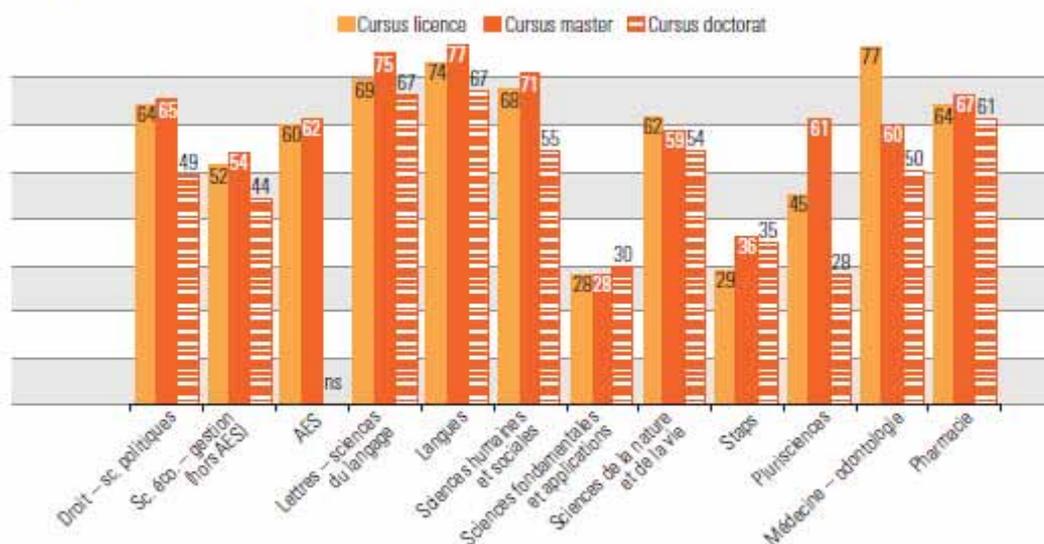
Dans les différentes disciplines, la proportion de femmes varie sensiblement aux différentes étapes des cursus universitaires. Elles sont globalement majoritaires dans les cursus licence (56,5 %) et master (59,5 %) mais minoritaires dans les cursus de doctorat, où leur proportion tombe à un peu moins de 48 %.

Cette évolution globale se reproduit, de façon plus ou moins accentuée dans les différentes disciplines, comme l'illustre le graphique ci-dessous.

Elle est particulièrement marquée dans des disciplines comme le droit et les sciences politiques, où cette proportion tombe de 65 à 49 % entre le master et le doctorat, ou en sciences humaines et sociales, où elle est ramenée de 71 à 55 %.

► **La part des femmes varie fortement selon la discipline : elles sont souvent majoritaires en cursus licence et en master mais pas en doctorat**

Part des femmes à l'université selon le cursus et la discipline en 2011 (%)



ns : non significatif pour le cursus doctorat.

Lecture - En 2011, 64 % des étudiants inscrits en cursus licence « droit-sciences politiques » sont des femmes. Elles forment 49 % des inscrits dans le cursus doctorat de la même discipline.

Champ : France métropolitaine + Dom

Source : MESR-DGESIP-DGRI SIES

Les comparaisons internationales montrent que la France se situe parmi les pays où la proportion de femmes est la plus faible parmi les nouveaux titulaires de doctorats. Avec 43 % de femmes parmi les nouveaux docteurs, la France se situe à niveau comparable de la Belgique, des Pays-Bas et du Danemark. Elle fait sensiblement mieux que le Japon (27 %) ou la Corée (30 %), mais elle reste très en deçà de l'Espagne, d'Israël, de la Pologne qui parviennent à un quasi équilibre, ou encore des États-Unis (52 %), de la Finlande (53 %), du Portugal (62 %) ou de l'Islande (63 %) où les filles sont en proportion plus nombreuses.

B. LA PLACE DES FEMMES PARMIS LES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

La proportion des femmes diminue au fur et à mesure que l'on avance dans le cursus universitaire et cette diminution s'accroît encore au cours du déroulement de la carrière des enseignant-e-s - chercheur-ses.

Les femmes, qui constituent en 2011 plus de 57 % de la population des étudiantes à l'université, ne représentent plus que 47 % des doctorants. Elles ne forment que 42,4 % des maîtres de conférences et 22,6 % des professeurs d'université. Enfin, seuls 15 % des postes de présidents d'université sont occupés par des femmes.

Cette décrie illustre la puissance d'un « plafond de verre » qui opère un filtrage sévère aux différents échelons de la carrière universitaire.

Les évolutions en ce domaine sont extrêmement lentes. D'après les données communiquées par la Mission pour la parité et la lutte contre les discriminations, la proportion des femmes parmi les maîtres de conférences qui était très exactement d'un tiers en 1993 (33,3 %), n'a dépassé les 40 % que douze ans plus tard, en 2005. Elle n'a progressé que d'un peu plus de deux points au cours des six dernières années.

La proportion de femmes parmi les présidents d'universités n'a, elle aussi, progressé que très lentement : d'à peine 14 % en 1992, elle a atteint péniblement les 17,4 % dix ans plus tard en 2002 et n'est, encore aujourd'hui, que de 22,5 %.

Un certain volontarisme dans ce domaine paraît donc nécessaire si l'on se fixe pour objectif d'atteindre une répartition plus équilibrée dans des délais raisonnables.

C. LA PLACE DES FEMMES DANS LA RECHERCHE

Les femmes restent globalement minoritaires au sein des chercheurs des établissements publics de recherche, parmi les chargés de recherche, et plus encore à l'échelon des directeurs de recherche.

D'après les données agrégées par la Mission pour la parité et la lutte contre les discriminations (MIPADI) du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, les femmes restent minoritaires parmi les chercheurs des établissements publics à caractère scientifique et technologique.

**Part des femmes parmi les chargés de recherche et les directeurs de
recherche des établissements publics à caractère scientifiques et
technologiques**

	Chargés de recherche	Directeurs de recherche
Institut national d'études démographiques (INED)	66,7 %	42,8 %
Institut national de la santé et de la recherche médicale (INSERM)	54 %	38,8 %
Institut national de recherche agronomique (INRA)	53,1 %	27,9 %
Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux (IFSTTAR)	38,3 %	29,8 %
Centre national de la recherche scientifique (CNRS)	37,1 %	25,5 %
Institut de recherche pour le développement (IRD)	34,5 %	15,9 %
Institut national de recherche en sciences et technologies pour l'environnement et l'agriculture (IRSTEA)	32 %	26,3 %
Institut national de recherche en informatique et en automatique (INRIA)	17 %	14,5 %

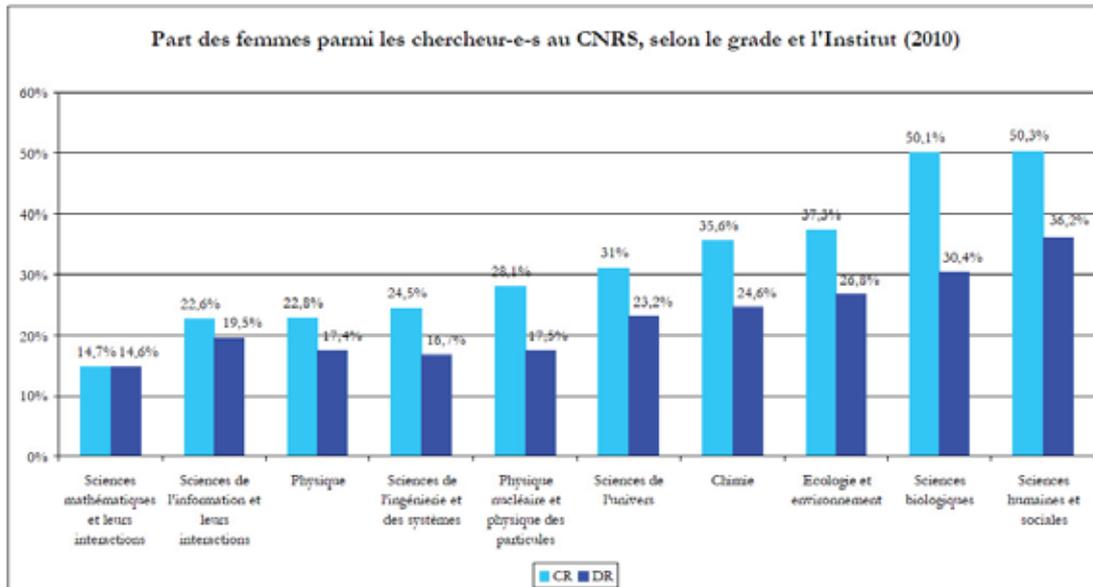
Source : Mission pour la parité et lutte contre les discriminations (MIPADI)

Ces données qui ne portent pas sur l'ensemble des établissements publics à caractère scientifique et technologique, mais sur un échantillon significatif d'entre eux, sont porteuses d'un certain nombre d'enseignements.

En premier lieu, les femmes sont plus nombreuses dans les établissements publics de recherche actifs dans le domaine des sciences humaines (INED) et de la santé (INSERM) que dans le domaine des technologies de l'information et du numérique (INRIA).

En second lieu, la proportion des femmes parmi les directeurs de recherche est, d'une façon générale, inférieure à la proportion des chargées de recherche dans une proportion variable. Cet écart est particulièrement fort dans les établissements où les femmes sont nombreuses : il atteint 25 points à l'INRA, 15 points à l'INSERM et 24 points à l'INED. Il est en revanche resserré dans les établissements où les femmes sont, de toute façon, peu nombreuses, comme l'INRIA. Dans tous les autres établissements, il s'établit d'une façon générale au-dessus des dix points, témoignant de la force du « plafond de verre ».

On dispose d'éléments plus affinés pour le CNRS qui s'est doté d'une mission pour la place des femmes et publie un document détaillé sur la parité des métiers du CNRS.



Source : La parité des métiers au CNRS, 2010.

Celui-ci confirme, à l'échelle du CNRS, les tendances que l'on a pu constater sur l'échantillon précité d'établissements publics scientifiques et techniques :

- un écart entre la proportion de femmes parmi les chargés de recherche et les directeurs de recherche qui s'accroît dans les disciplines où les femmes sont cependant les plus nombreuses, comme dans les sciences biologiques et les sciences humaines et sociales ;

- la faiblesse des effectifs féminins dans les sciences dites « dures ».

D. QUELQUES COMPARAISONS INTERNATIONALES

Les comparaisons internationales montrent que cette sous-représentation des femmes dans la recherche n'est pas un phénomène isolé.

La Commission européenne a récemment publié la dernière édition du rapport « *She Figures* » qui évalue la place relative des femmes dans les carrières scientifiques et les métiers de la recherche, à partir de statistiques produites dans les 27 pays membres, ainsi que dans 7 autres pays.

Les tendances qu'il révèle au niveau européen sont très comparables aux constats que l'on peut opérer en France.

Les femmes sont majoritaires dans la population des étudiantes (55 %) et plus encore dans celle des diplômées (59 %). Mais ces proportions s'inversent au fur et à mesure de l'avancée dans les cursus universitaires. Les femmes ne forment en effet que 49 % des doctorants et 46 % des titulaires d'un doctorat.

Cet amenuisement progressif se retrouve dans le déroulement des carrières à l'université : les femmes ne constituent que 44 % des chercheurs titulaires d'un doctorat qui ont accédé au premier grade de la carrière académique. Elles ne sont plus que 20 % dans le grade le plus élevé.

Les femmes restent également sous-représentées dans le domaine de la recherche, malgré des évolutions positives. Elles ne représentent en effet, à l'échelle des États européens, que 33 % des effectifs des chercheurs et 20 % seulement des professeurs titulaires de chaires. En outre, seuls 15,5 % des établissements d'enseignement supérieur sont dirigés par une femme.

E. UNE DÉMARCHE CONJOINTE DES POUVOIRS PUBLICS ET DES ACTEURS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

Les pouvoirs publics ont engagé dès 2012 avec les principaux acteurs du secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche, une démarche commune pour faire évoluer cette situation.

1. Les orientations générales fixées par le Comité interministériel

Le Comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes a conclu ses travaux le 30 novembre 2012 par un relevé de décisions¹ qui passe en revue les différents axes d'action envisagés.

Son premier chapitre porte sur la promotion de l'égalité à tous les stades de l'éducation. Il insiste sur la nécessité de lutter contre les stéréotypes sexistes et sur celle de promouvoir la mixité dans les filières de formation.

L'un des objectifs qu'il se fixe est de « *placer la marche de l'égalité au cœur de la réforme de l'enseignement supérieur et de la recherche* ». Les axes d'action qu'il envisage portent sur :

- le renforcement de la représentation des femmes au sein des instances universitaires avec un objectif de parité ;
- le développement des enseignements sur l'égalité et sur le genre ;

¹ *Une troisième génération des droits des femmes : vers une société de l'égalité réelle.*

- la prise en compte systématique de l'égalité femmes-hommes dans le dialogue contractuel entre les établissements et le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche ;

- l'élaboration d'une charte de l'égalité en partenariat avec les organismes représentant différentes catégories d'établissements d'enseignement supérieur.

2. La feuille de route du ministère

Sur la base de ces orientations générales, un certain nombre de mesures spécifiques ont été imposées au ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, dans une feuille de route.

Les huit séries de mesures portent respectivement sur :

- la coordination des politiques d'égalité femmes-hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche avec, notamment, la nomination de chargées de mission et la signature de chartes pour l'égalité dans les établissements ;

- la mise en œuvre de la loi du 12 mars 2012, dite « loi Sauvadet », avec des actions spécifiques dans le rééquilibrage dans les fonctions d'encadrement supérieur et dans la composition des jurys, et notamment des jurys d'agrégation ;

- la prise en compte de l'égalité professionnelle dans les déroulements de carrière ;

- une amélioration de la parité dans les instances représentatives ;

- une plus grande mixité dans les formations et la lutte contre les stéréotypes ;

- la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ;

- le soutien aux recherches sur le genre ;

- l'action au niveau européen.

3. Les Assises de l'enseignement supérieur et de la recherche

Les assises de l'enseignement supérieur et de la recherche, dont l'organisation répondait à une demande formulée par le Président de la République, se sont déroulées dans le courant de l'année 2012.

Une première synthèse, opérée par un comité de pilotage indépendant composé de dix hommes et de dix femmes et présidé par Françoise Barré-Sinoussi, a permis d'engager, dans les différentes régions de France, des assises territoriales qui se sont tenues en septembre et octobre. La synthèse de ces travaux, opérée par le comité de pilotage, a débouché sur la

formulation de 121 propositions sur le fondement desquelles se sont engagées, les 26 et 27 novembre 2012, au Collège de France, les Assises nationales qui ont rassemblé 600 participants.

Le rapport remis au Président de la République le 17 novembre 2012 par le rapporteur général, Vincent Berger, développe 133 propositions dont certaines se rattachent très directement à la problématique de l'égalité femmes-hommes et méritent une mention particulière.

La **proposition 50** propose d'introduire la parité femmes-hommes dans la composition des listes électorales pour la désignation des membres élus des conseils centraux, après avoir relevé que cette proposition « *fait consensus* ».

La **proposition 124** recommande la prise en compte, dans l'évaluation et dans le contrat des établissements, des efforts effectués pour appliquer la charte de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Enfin, la **proposition 128** recommande de modifier la composition des comités de sélection en y introduisant, notamment, davantage de parité.

4. La charte pour l'égalité

La ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche et la ministre des droits des femmes, porte-parole du Gouvernement, ont signé, le 29 janvier 2013, une charte de l'égalité avec la Conférence des présidents d'université, la Conférence des grandes écoles et la Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs.

Dans ce texte, les conférences invitent chacun des établissements qu'elles représentent à :

- nommer un-e référent-e égalité ;
- utiliser des outils de communication non sexistes, non discriminants, non stéréotypés ;
- faire et diffuser un état des lieux statistique sexué ;
- organiser des actions de sensibilisation à l'égalité femmes-hommes auprès des étudiants, comme des personnels ;
- prévenir toute forme de violence et de harcèlement.

II. LA NÉCESSITÉ D'UNE DÉMARCHE VOLONTAIRE GLOBALE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES POUR ACCOMPAGNER LA MISE EN ŒUVRE DU PROJET DE LOI

Les informations que votre rapporteure a pu rassembler et les auditions auxquelles elle a procédé, dans le cadre de la discussion du présent projet de loi, l'ont convaincue que les fortes inégalités qui subsistent entre les femmes et les hommes dans le domaine de la recherche et de l'enseignement supérieur ne pourraient être surmontées que par une démarche volontaire globale abordant les différents aspects de cette problématique.

Les dispositions du projet de loi relatif à l'enseignement supérieur et à la recherche constituent en ce domaine un point d'appui précieux, particulièrement avec les compléments que lui a apportés l'Assemblée nationale, à l'initiative de sa délégation aux droits des femmes.

Votre délégation apporte son plein soutien à ces améliorations.

Elle s'efforcera, par ses recommandations, à la fois de les conforter dans le courant de la discussion du texte au Sénat et, dans les domaines qui ne relèvent pas du domaine de la loi, de proposer les mesures les plus propres à garantir leur bonne application.

A. UNE AMÉLIORATION DE LA PARTICIPATION DES FEMMES À LA GOUVERNANCE DE LA RECHERCHE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Le projet de loi comporte deux séries de dispositions tendant à assurer un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche. Celles-ci tendent respectivement à la composition paritaire de trois grands organismes chargés du pilotage et de l'évaluation de l'enseignement supérieur et de la recherche ainsi qu'à la parité dans les conseils centraux de certains établissements publics d'enseignement supérieur.

1. Une meilleure participation des femmes à la gouvernance de l'enseignement supérieur et de la recherche au plan national

Le projet de loi prévoit que, dorénavant, trois grands organismes chargés du pilotage et de l'évaluation de l'enseignement supérieur et de la recherche seront constitués d'un nombre égal de femmes et d'hommes.

a) Le Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche

Le Conseil est un organisme consultatif dont l'article 13 du projet de loi élargit le champ d'intervention en complétant ses attributions actuelles, centrées sur les établissements d'enseignement supérieur, par les attributions du Conseil supérieur de la recherche et de la technologie, centrées sur les établissements publics de recherche. Ce dernier sera, par voie de conséquence, supprimé.

Au terme de la réforme proposée par le projet de loi, le Conseil devrait donc être chargé d'assurer la représentation de trois entités :

- les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel ;
- les établissements publics de recherche ;
- les « grands intérêts nationaux », notamment éducatifs, culturels, scientifiques, économiques et sociaux.

Les représentants de ces trois entités devraient, aux termes de la nouvelle rédaction de l'article L.232-1 du code de l'éducation, être désignés de la façon suivante :

- les représentants des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel seront désignés, pour partie par les conférences composant la Conférence des chefs d'établissements de l'enseignement supérieur et, pour partie, élus par les personnels et les étudiants au sein de collèges distincts ;
- les représentants des établissements publics de recherche seront nommés, pour partie par le ministère de la recherche parmi les dirigeants de ces établissements et, pour partie, élus par les personnels ;
- les représentants des grands intérêts nationaux seront nommés par le ministre chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Le dernier alinéa de l'article 13 du projet de loi précise que le décret relatif notamment aux conditions de nomination et d'élection des membres du Conseil devra fixer « *les conditions dans lesquelles est assurée la parité entre les femmes et les hommes dans les listes de candidats et pour la nomination des représentants des grands intérêts* ».

Votre délégation se réjouit de l'affirmation du principe de parité dans la composition d'un organe consultatif qui participe à la définition des grandes orientations de la politique nationale en matière d'enseignement supérieur et de recherche.

Elle juge particulièrement positif sur le plan symbolique l'affirmation de cette composition paritaire. Elle est cependant bien consciente que la diversité des entités représentées au sein du conseil avec leurs modes de désignation différents n'est pas de nature à faciliter la

traduction concrète et effective de ce principe. Ainsi sera-t-elle attentive à l'élaboration du décret relatif à sa mise en œuvre et à la composition du conseil qui résultera de la première application de ces nouvelles règles.

b) Le Haut Conseil de l'évaluation et de la recherche

L'article 50 du projet de loi substitue à l'actuelle Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur un Haut Conseil de l'évaluation et de la recherche.

Le Haut Conseil sera une autorité administrative indépendante principalement chargée d'évaluer les établissements d'enseignement supérieur, les organismes de recherche et l'Agence nationale de la recherche ainsi que de valider les procédures d'évaluation des unités de recherche.

Le Haut Conseil sera, aux termes du nouvel article 114-3-3 du code de la recherche, administré par un conseil de **trente membres** nommés par décret et comprenant **autant d'hommes que de femmes**.

Ces trente membres seront en majorité des chercheurs, des ingénieurs ou des enseignants chercheurs nommés par différentes instances ainsi que des personnalités qualifiées françaises et étrangères, auxquels s'ajouteront deux représentants des étudiants et deux parlementaires.

Il reviendra au décret qui sera pris en Conseil d'État de préciser le nombre et la répartition par sexe des candidats proposés par chacune des instances, autorités et associations compétentes.

Votre délégation y sera attentive.

Elle relève que, dans l'administration du Haut Conseil, le conseil est assisté d'un **comité d'orientation scientifique** composé de personnalités qualifiées, dont un tiers au moins étrangères, mais sans exigence particulière d'équilibre femmes-hommes.

Votre délégation le déplore et souhaite que la composition du comité d'orientation scientifique ne soit pas dispensée de l'obligation de parité.

c) Le Conseil stratégique de la recherche

L'article 53 du projet de loi crée un Conseil stratégique de la recherche chargé de proposer les grandes orientations de la stratégie nationale de recherche. Placé auprès du Premier ministre, il aura pour mission d'élaborer l'agenda stratégique issu de la stratégie nationale de recherche et de suivre sa mise en œuvre.

L'essentiel des règles qui gouverneront sa composition, ses missions et son fonctionnement relève de dispositions réglementaires. Mais le projet de loi précise cependant qu'il **devra comprendre autant de femmes que d'hommes**.

2. La parité dans la composition des conseils assurant la gouvernance des établissements d'enseignement supérieur

Le projet de loi introduit des dispositions favorisant la parité dans la composition des conseils qui assurent la gouvernance de certains établissements d'enseignement supérieur, et tout particulièrement des universités.

Ces conseils sont constitués du président et des personnalités extérieures nommées par différentes autorités, ainsi que de membres élus représentant les enseignants-chercheurs, les autres personnels et les étudiants.

a) Les membres élus

L'article L.719-1 du code de l'éducation dispose que, en dehors des personnalités extérieures et du président de l'établissement, les membres des conseils assurant la gouvernance des établissements d'enseignement supérieur sont élus au scrutin secret par collèges distincts et au suffrage direct.

L'article 37 du projet de loi apporte plusieurs modifications à l'organisation de ces scrutins.

➤ La composition paritaire des listes de candidats

En premier lieu, il introduit une obligation paritaire en précisant que « *chaque liste de candidats est composée alternativement d'un candidat de chaque sexe* ».

Cette mesure ne suffira pas à elle seule à garantir une stricte parité parmi les membres élus des conseils centraux si les têtes de liste continuent d'être majoritairement masculines. Mais elle n'en constitue pas moins une mesure forte, importante sur le plan symbolique, et qui devrait se traduire concrètement par une augmentation du nombre de femmes dans ces instances de direction.

➤ Le mode de scrutin

Dans sa rédaction initiale, le projet de loi avait prévu que l'élection des représentants des enseignants-chercheurs et celle des personnels aurait lieu au **scrutin à deux tours** l'élection des représentants des étudiants continuant de se dérouler, comme actuellement, au **scrutin à un tour**.

La délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale avait appuyé le choix du scrutin à deux tours, son rapporteur Sébastien Denaja ayant rappelé que « *les simulations effectuées par le ministère [avaient] confirmé que le recours à ce scrutin à deux tours [était] plus favorable à l'objectif de parité* ».

Dans un souci de simplification, et pour éviter la juxtaposition de deux modes de scrutin distincts en fonction des catégories de membres, l'**Assemblée nationale**, suivant sa commission des Lois, a préféré unifier le dispositif autour du **scrutin à un tour**.

Elle a également relevé de un à deux sièges la **prime majoritaire** accordée à la liste arrivée en tête. Comme l'ont relevé les personnes auditionnées par votre rapporteure, même s'il est dicté par d'autres considérations, ce relèvement devrait avoir un effet positif sur la parité dans la mesure où, avec des listes alternées, la prime majoritaire concernera systématiquement un homme et une femme.

Même si l'on ne dispose d'aucune évaluation sur l'impact de ces deux modifications, il n'est pas illégitime de penser que leurs effets devraient plus ou moins se compenser. Ainsi, examinant le dispositif sous le seul angle de la parité, votre rapporteure ne se prononce pas en faveur du retour au dispositif initial. Mais elle invite la commission de la Culture, de l'Éducation et de la Communication et le Sénat, lorsqu'ils aborderont la discussion de ces dispositions, à **prendre en compte l'objectif de parité dans le choix qu'ils feront du mode de scrutin et de l'effectif de la prime majoritaire**.

b) Les membres nommés

Le conseil d'administration et le conseil académique des établissements d'enseignement supérieur comportent en outre des **personnalités extérieures**.

La nomination de ces personnalités extérieures n'était, dans le **projet de loi initial**, assujettie à **aucune obligation d'équilibre** entre les femmes et les hommes. De ce fait, elle était de nature à fragiliser l'objectif d'une composition paritaire des conseils centraux.

Dans sa huitième recommandation, la délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale a demandé que le mode de désignation des personnalités extérieures membres de ces conseils garantisse une stricte parité.

Cette demande a été prise en compte par la commission des Affaires culturelles et de l'Éducation puis par l'Assemblée nationale. Celle-ci a adopté un **article 37 bis** nouveau pour compléter l'article L.719-3 relatif à la désignation de personnalités extérieures et demander que le décret qui en précise les modalités fixe également « *les conditions dans lesquelles est assurée la parité entre les femmes et les hommes* ». A cette fin, ce décret doit préciser le nombre et la répartition par sexe, éventuellement dans le temps, des candidats proposés par chacune des instances compétentes.

Votre délégation apporte son plein soutien à cette disposition qui contribuera à favoriser la parité au sein des conseils d'administration et des conseils académiques des établissements d'enseignement supérieur.

c) L'application de ces mécanismes aux conseils d'administration et aux conseils académiques des universités

Ces mécanismes paritaires s'appliqueront à la désignation des membres des conseils centraux des universités, pour lesquels ils semblent avoir été d'emblée conçus.

Le projet de loi procède à une modification de la formation de ces conseils : il maintient le **conseil d'administration**, dont il étoffe légèrement l'objectif et remplace le conseil scientifique et le conseil des études et de la vie universitaire par un **conseil académique** qui sera à la fois délibérant et consultatif.

➤ **Le conseil d'administration**

L'article 26 du projet de loi modifie l'article L.712-3 relatif aux missions du conseil d'administration, à sa composition et à la désignation de ses membres. Il augmente légèrement la dimension du conseil qui devra être comprise entre 24 et 36 membres (contre 20 à 30 actuellement).

Le conseil est constitué de membres élus et de membres nommés.

Les **membres élus** sont répartis en trois catégories :

- les représentants des enseignants-chercheurs et des personnels assimilés, des enseignants et des chercheurs en exercice dans l'établissement, dont la moitié de professeurs d'université et de personnels assimilés (8 à 16) ;
- les représentants des étudiants et des personnes bénéficiant de la formation continue inscrits dans l'établissement (4 à 6) ;
- les représentants des personnels ingénieurs, administratifs, techniques et des bibliothèques (4 à 6).

Ceux-ci sont élus suivant les modalités définies par l'article L.719-1 et l'obligation de composer des listes de candidats alternant un homme et une femme leur est directement applicable.

Les **membres non élus** sont des « *personnalités extérieures à l'établissement* ». Leur nombre est fixé à huit par l'article L.712-3 du code de l'éducation, modifié par l'article 26 du projet de loi.

Ceux-ci sont actuellement nommés par le président de l'université mais le projet de loi propose de modifier en profondeur ce dispositif : en premier lieu, il propose de nommer la plupart d'entre eux avant la première réunion du conseil d'administration, de façon à ce qu'ils puissent participer à l'élection du président ; en second lieu, il répartit leur désignation entre différentes autorités :

- au moins deux représentants du monde économique et social désignés par le président du Conseil économique, social et environnemental régional ;

- au moins deux représentants des collectivités territoriales ou de leurs groupements, dont au moins un de la région, désigné par ces collectivités ou groupements ;

- au moins un représentant des organismes de recherche désignés par un ou plusieurs organismes entretenant des relations de coopération avec l'établissement ;

- au moins une personnalité extérieure désignée par une personne morale extérieure à l'établissement ;

- au plus deux personnes désignées par les membres élus du conseil et les autres personnalités extérieures.

L'article 37 *bis* nouveau renvoie à un **décret en Conseil d'État** le soin de préciser les **conditions dans lesquelles sera assurée la parité** dans le collège des personnalités extérieures.

Votre rapporteure ne sous-estime pas la difficulté de la tâche. Elle relève que, dans un premier temps, la commission des Affaires culturelles et de l'Éducation de l'Assemblée nationale avait douté de la possibilité d'y parvenir, en indiquant que « *selon les précisions apportées au rapporteur par le ministère [...], cette analyse est aussi celle du Conseil d'État qui a considéré, lors de l'examen de l'avant-projet de loi, que les modalités de désignation des personnalités extérieures du conseil d'administration par différentes instances extérieures à l'établissement [...] rendent impossible le respect a priori de la parité numérique dans les conseils d'administration des universités* »¹.

Votre délégation se montrera très attentive aux solutions mises en place par voie réglementaire, considérant que l'objectif de parité serait incomplet s'il ne s'appliquait pas aussi aux personnalités extérieures.

➤ **Le conseil académique**

Ces dispositions s'appliquent également aux futurs conseils académiques des universités.

Le conseil académique regroupe les membres de deux commissions :

- la **commission de la recherche**, qui succède à l'actuel conseil scientifique (article L.712-5) ;

- la **commission de la formation**, qui succède à l'actuel conseil des études et de la vie universitaire (article L.712-6).

¹ Rapport n° 1042 (14^{ème} législature) de Vincent Feltesse, fait au nom de la commission des Affaires culturelles et de l'Éducation, sur le projet de loi relatif à l'enseignement supérieur et à la recherche, p. 283.

Le projet de loi ne modifie pas la composition de ces deux instances, fixée respectivement par les articles L.712-5 et L.712-6 :

♦ **l'article L.712-5** précise que la **commission de la recherche**, comprend de 20 à 40 membres ainsi répartis :

✓ de 60 à 80 % de représentants des personnels ; le nombre de sièges est attribué, pour la moitié au moins aux professeurs et aux autres personnes qui sont habilitées à diriger des recherches, pour un sixième au moins aux docteurs n'appartenant pas à la catégorie précédente, pour un douzième au moins aux autres personnels parmi lesquels la moitié au moins d'ingénieurs et de techniciens ;

✓ de 10 à 15 % de représentants des doctorants inscrits en formation initiale ou continue ;

✓ de 10 à 30 % de personnalités extérieures qui peuvent être des enseignants chercheurs appartenant à d'autres établissements.

♦ **l'article L.712-6** précise que le conseil des études et de la vie universitaire, et donc, à l'avenir, la **commission de la formation**, comprend de 20 à 40 membres ainsi répartis :

✓ de 75 à 80 % de représentants des enseignants chercheurs et enseignants d'une part, et des étudiants d'autre part, les représentations de ces deux catégories étant égales et la représentation des personnes bénéficiant de la formation continue étant assurée au sein de la deuxième catégorie ;

✓ de 10 à 15 % de représentants des personnels administratifs, techniques, ouvriers et de service ;

✓ de 10 à 15 % de personnalités extérieures.

L'article 27 du projet de loi précise en outre, dans le nouvel article L.712-4 du code, que sont constituées, **au sein du conseil académique**, deux sections :

- la **section disciplinaire** ;

- la **section** compétente pour l'**examen des questions individuelles** relatives au recrutement, à l'affectation et à la carrière des enseignants-chercheurs.

Le projet de loi initial ne donnait aucune précision sur les modalités de désignation des membres de ces sections de nature à garantir leur composition paritaire.

L'Assemblée nationale y a toutefois remédié. Elle a complété **l'article 27** du projet de loi par un **paragraphe V** précisant que la composition de la section disciplinaire doit respecter « *strictement la parité entre les femmes et les hommes* ».

Elle a également complété l'**article 28** du projet de loi pour préciser que le Conseil académique est composé à parité d'hommes et de femmes « *lorsqu'il examine des questions individuelles relatives aux enseignants-chercheurs, autres que les professeurs d'université* ».

Consciente de l'importance du « plafond de verre » dans le déroulement de la carrière des enseignantes-chercheuses, 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.

d) L'application aux autres établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel

Ces deux mesures favorables à la parité ont été manifestement conçues pour les conseils d'administration et les futurs conseils académiques des universités.

Mais elles ont vocation à s'appliquer, comme l'indique l'article L.719-1 du code aux conseils des autres « *établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel* » visés au titre I^{er} du Livre septième du code de l'éducation.

Parmi ceux-ci, figurent notamment les écoles normales supérieures, les « grands établissements » (tels le Collège de France, le Conservatoire national des arts et métiers, l'École centrale des arts et manufactures, l'École des hautes études en sciences sociales, l'École nationale des chartes, l'Institut d'études politiques de Paris, l'École pratique des hautes études) et les écoles françaises de l'étranger. Ces établissements ont des règles particulières d'organisation et de fonctionnement précisées par les décrets qui les instituent et qui peuvent déroger à plusieurs dispositions du code, et notamment à l'article L.719-1.

La délégation demande au Gouvernement de procéder aux modifications qui s'imposent dans les décrets statutaires des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel pour que s'y appliquent les mécanismes garantissant la parité dans leurs instances dirigeantes, tant pour les membres élus que pour les membres nommés.

e) Les établissements d'enseignement supérieur spécialisés

Ces mécanismes paritaires n'ont vocation à s'appliquer qu'à une partie des établissements d'enseignement supérieur : ceux qui relèvent du titre I^{er} du Livre septième du code. Ils ne concernent pas les autres

établissements, et notamment les établissements d'enseignement supérieur spécialisés qui relèvent du titre V.

Cette catégorie regroupe :

- les établissements d'enseignement supérieur agricole et vétérinaire ;
- les écoles d'architecture ;
- les écoles de commerce ;
- les écoles nationales des mines ;
- les écoles supérieures militaires, et en particulier l'École polytechnique ;
- les écoles sanitaires et sociales, et notamment l'École des hautes études en santé publique ;
- l'École nationale supérieure maritime ;
- la Fondation nationale des sciences politiques ;
- les établissements d'enseignement supérieur de la musique, de la danse, du théâtre et des arts du cirque ;
- les établissements d'enseignement supérieur d'arts plastiques.

En réponse à une question de votre rapporteure, Geneviève Fioraso, ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche, a indiqué, lors de son audition par la commission de la Culture, de l'Éducation et de la Communication que ces établissements relevant de la tutelle d'autres ministères, il n'avait pas été possible d'étendre cette obligation de parité à la composition de leurs instances collégiales de gouvernance.

Quelles que soient les spécificités de ces établissements et leurs règles d'organisation et de fonctionnement, votre délégation estime qu'ils ne doivent pas être dispensés de l'exigence d'un meilleur équilibre entre les sexes dans leur gouvernance. Cette exigence, générale, doit être plus forte encore dans les établissements qui comportent une forte proportion, voire une majorité, de femmes parmi leurs étudiantes, et parfois aussi parmi leurs personnels enseignants, et dont on comprendrait difficilement que la direction reste largement masculine.

Les travaux qu'a conduits la délégation sur le thème de la place des femmes dans le secteur de la culture ont souligné les inconvénients que pouvait comporter, dans les écoles d'art, la conjonction d'un encadrement essentiellement masculin et d'une population étudiante principalement féminine.

Elle attache donc une grande importance à ce que la direction de ces établissements s'ouvre davantage aux femmes.

La délégation recommande que les établissements d'enseignement supérieur spécialisés, et en particulier les établissements d'enseignement supérieur artistiques, ne soient pas dispensés de toute obligation d'assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein de leurs instances dirigeantes.

f) Faire progresser la parité dans les équipes de direction et les emplois fonctionnels

Garantir la parité dans les instances dirigeantes des établissements d'enseignement supérieur et de recherche constitue une mesure forte dotée en outre d'une haute valeur symbolique. Mais une véritable égalité dans la gouvernance passe aussi par deux mesures complémentaires : une véritable mixité dans les équipes de direction ainsi que dans les emplois fonctionnels de direction (directeurs généraux des services, directeurs).

La délégation recommande que soit assurée une véritable mixité dans l'équipe de direction dont s'entoure le président d'une université, et notamment dans la désignation des vice-présidents.

La délégation recommande que soit assurée une véritable mixité dans les emplois fonctionnels de direction des établissements publics de recherche (directeurs généraux des services, directeurs, agence comptable).

3. La parité dans la gouvernance des établissements publics de recherche

Le projet de loi ne comporte aucune disposition spécifique pour garantir la parité dans les établissements publics de recherche régis par le code de la recherche et par les dispositions statutaires contenues dans les décrets qui les instituent.

Toutefois, suivant leur nature juridique, ces établissements rentrent dans le champ d'application de l'une ou l'autre des deux lois générales existantes qui garantissent une forme de parité dans la composition des instances dirigeantes des établissements publics.

a) Les établissements publics industriels et commerciaux de l'État (EPIC)

Les organismes de recherche qui ont le statut d'établissements publics industriels et commerciaux de l'État, tels le Centre national d'études spatiales (CNES), l'Institut français de recherche pour l'exploitation de la mer (IFREMER), l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (ADEME), le Bureau de recherches géologiques et minières (BRGM) et le Centre de coopération internationale en recherche agronomique pour le développement (CIRAD) sont régis par les dispositions de la **loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011** relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité

professionnelle. Son article 6 prévoit que la **proportion des membres** du conseil d'administration ou de surveillance de chaque sexe **nommés par décret** - notamment représentants de l'État et personnalités choisies en fonction de leurs compétences ou de leurs connaissances - ne peut être inférieure à **40 %**.

Les conseils d'administration et de surveillance de ces établissements sont également composés de **représentants des salariés**, élus au scrutin secret, de liste, avec représentation proportionnelle. L'article 6 de la loi du 27 janvier 2011 a complété ce dispositif pour préciser que les **listes des candidats** doivent être **composées alternativement d'un candidat de chaque sexe**.

L'entrée en vigueur de cette obligation, différée dans le temps, s'impose à compter du deuxième renouvellement des conseils suivant la promulgation de la loi. Elle doit cependant atteindre 20 % lors du premier renouvellement suivant la promulgation de la loi.

Un seul conseil d'administration a jusqu'à présent fait l'objet d'un renouvellement : celui de l'**ADEME**, en février 2013, permettant à la **proportion de femmes** d'atteindre **35 %** :

- représentants de l'État : trois femmes, six hommes ;
- représentants des collectivités territoriales : une femme, deux hommes ;
- collège des personnalités qualifiées : deux femmes, trois hommes ;
- représentants du personnel : trois femmes, trois hommes.

b) Les établissements publics administratifs de l'État (EPA)

Les organismes de recherche qui ont le statut d'établissements publics administratifs de l'État entrent dans le champ d'application de **la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012** relative à l'emploi titulaire (« loi Sauvadet »), dont l'article 52 dispose que « *la proportion de personnalités qualifiées de chaque sexe nommées en raison de leurs compétences, expériences ou connaissances administrateurs dans les conseils d'administrations, les conseils de surveillance ou les organes équivalents de ces établissements publics ne peut être inférieure à 40 %. La proportion doit être atteinte à compter du deuxième renouvellement suivant la promulgation de la loi ; cette proportion doit atteindre 20 % au premier renouvellement suivant la promulgation de la loi* ».

Le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche a précisé à votre rapporteure que depuis la promulgation de la loi, seul le conseil d'administration de l'**Agence nationale de la recherche** avait fait l'objet d'un renouvellement (en mars 2013) et que celui-ci avait abouti à une **parité stricte**.

Ces premiers éléments paraissent encourageants, mais votre rapporteure a cependant retiré des auditions auxquelles elle a procédé l'impression que ces dispositions étaient encore imparfaitement connues des personnels des établissements auxquels elles doivent s'appliquer.

Elle juge nécessaire un effort de classification et d'explication et **souhaite que le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche trace chaque année un bilan de l'application de ces dispositions.**

B. RÉÉQUILIBRER LA PLACE DES FEMMES DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LA RECHERCHE

L'analyse de la place des femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche révèle de nombreuses disparités : leurs choix d'orientation tendent à les cantonner dans un nombre de filières qui ne sont pas les plus porteuses ; cette ségrégation horizontale, présente chez les étudiantes, s'accroît ensuite chez les enseignantes-chercheuses et se double d'une ségrégation verticale qui, pendant leurs carrières, ne leur permet d'accéder aux grades les plus élevés et aux postes les plus recherchés que dans une proportion très inférieure à celle des hommes.

Le rééquilibrage qui paraît aujourd'hui indispensable doit jouer sur différents leviers.

1. L'orientation

Filles et garçons sont très inégalement répartis entre les différentes filières de formation de l'enseignement supérieur et la persistance de ces choix sexués reflète la forte influence des stéréotypes de genre et de l'image qu'ont les futures étudiantes du contenu des études supérieures et des métiers sur lesquels celles-ci débouchent.

Comme l'ont reconnu la totalité des personnes qu'a entendues votre rapporteure, ces choix d'orientation se décident en amont de l'enseignement supérieur et c'est sans doute dès la seconde, et même sans doute plus tôt encore, que ces choix prennent forme et qu'il conviendrait d'intervenir.

Si l'enseignement scolaire et les services de l'orientation ont dans ce domaine une responsabilité décisive, celle-ci ne doit pas pour autant être exclusive.

Les auditions ont souligné la puissance du rôle des médias dans les choix d'orientation des jeunes gens, à travers l'image qu'ils diffusent de certains métiers. Elles ont souligné que certaines séries télévisées, diffusées aux heures de grande écoute, avaient pu provoquer un afflux d'étudiants vers certaines filières, car elles brossaient le portrait de personnages

fortement engagés dans leur vie professionnelle et comportant un fort potentiel d'identification et qui donnaient un aperçu positif, même s'il est souvent romancé, de la réalité d'un métier.

Par-delà ces fictions, votre rapporteure juge particulièrement nécessaire aujourd'hui un renforcement de la **diffusion de la culture scientifique et technique**, pour contrecarrer une désaffection relative des jeunes pour les études scientifiques, désaffection que l'on constate traditionnellement chez les filles, mais qui touche aussi les garçons.

En ce domaine aussi les médias ont un rôle à jouer et il est important que, dans l'**image** qu'ils projettent de la **recherche scientifique**, ils soient attentifs à un **équilibre entre les sexes**. Une émission comme « *C'est pas sorcier !* », produite par France 3, constitue de ce point de vue un exemple à suivre : outre qu'elle fait preuve d'un grand éclectisme dans le choix de ses sujets, qu'elle traite de façon imagée et en faisant appel à d'excellents spécialistes, elle respecte une parfaite parité dans la composition de son équipe de présentateurs, la présence de Fred et Jamy étant équilibrée par celle de Sabine et les commentaires de « la petite voix ». Cette mixité est indispensable si l'on veut convaincre les petites filles que les questions scientifiques s'adressent également à elles.

L'**enseignement supérieur** ne peut se dispenser de s'acquitter des responsabilités qui sont les siennes en matière d'orientation, même si beaucoup se joue avant le baccalauréat.

Aussi votre délégation apporte-t-elle son plein soutien à l'introduction par l'Assemblée nationale à l'**article 7 bis** du projet de loi, sur la proposition de sa délégation aux droits des femmes, d'une disposition qui complète les **missions** assignées au **service public de l'enseignement supérieur** à l'article L.123-6 du code en disposant : « *il mène une action contre les stéréotypes sexués, tant dans les engagements que dans les différents aspects de la vie de la communauté éducative* ».

Votre délégation se réjouit que l'Assemblée nationale ait, à l'invitation de sa délégation aux droits des femmes, complété par un **article 7 bis** les missions assignées au service public de l'enseignement supérieur en précisant qu'il doit aussi mener « *une action contre les stéréotypes sexués, tant dans les enseignements que dans les différents aspects de la vie de la communauté éducative* ». Elle recommande que cette action s'effectue non seulement en direction des étudiants, mais aussi des personnels, et notamment des enseignants-chercheurs.

Il faut inciter les établissements d'enseignement supérieur à se montrer vigilants quant au **contenu des cursus** qu'ils proposent et à l'**image des métiers** sur lesquels ils débouchent.

Les représentants des établissements d'enseignement supérieur qu'elle a rencontrés ont insisté sur le fait que les bons élèves des filières scientifiques au lycée ne présentaient pas le même profil suivant qu'il

s'agissait de filles ou de garçons. Pour être considéré comme un bon élève, un garçon a tendance à se concentrer sur un nombre restreint de matières scientifiques-clefs. Les filles, au contraire, s'efforcent d'avoir de bons résultats dans une palette de disciplines plus large, englobant aussi des matières littéraires. Aussi éprouvent-elles par la suite une réticence à s'orienter vers un établissement concentrant son enseignement sur les seules matières scientifiques, car elles ne se résignent pas à abandonner les compétences qu'elles ont - chèrement - acquises dans d'autres domaines. Les établissements concernés doivent donc s'attacher à une certaine diversification de leurs programmes d'études s'ils veulent répondre à ces attentes.

Les établissements d'enseignement supérieur doivent également être attentifs à l'image qu'ils donnent des femmes qui ont réussi dans les métiers auxquels ils préparent. Comme le relevait très pertinemment Florence Dufour lors de son audition au titre de la Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs, parler trop exclusivement des cursus professionnels d'anciennes étudiantes qui auraient brillamment réussi un parcours professionnel assorti d'une vie de célibataire épanouie peut s'avérer contreproductif auprès d'étudiantes, également douées, mais n'entendant pas renoncer à une vie de famille.

2. Promouvoir la carrière des femmes

Lutter contre le phénomène du « plafond de verre » suppose d'assurer un effort de promotion des femmes aux différentes étapes de leur carrière.

a) Le recrutement

En vertu du principe d'indépendance des enseignants-chercheurs, ceux-ci et celles-ci sont recrutés par leurs pairs.

La composition des jurys de recrutement des enseignants-chercheurs et les jurys d'agrégation ne sont actuellement assujettis à aucune obligation quant à la mixité de leur composition.

Elle devra toutefois, à compter de son entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2015, respecter les dispositions de **l'article 55 de la loi du 12 mars 2012 précitée qui impose une proportion minimale de 40 %** de personnes de chaque sexe dans la composition des jurys de sélection constitués pour le recrutement ou la promotion des fonctionnaires.

Il a toutefois été indiqué à votre rapporteure que l'application de cette règle pourrait soulever des **difficultés dans le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche**, compte tenu de la faible présence de femmes dans certaines disciplines.

Cette difficulté est souvent aggravée par la tendance à constituer des **comités de sélection spécialisés à l'excès**, où seuls sont invités à siéger les représentants d'une « sous-sous-discipline ». Ce rétrécissement du vivier contribue à rendre plus difficile la composition d'un jury respectant un équilibre entre les sexes. Votre rapporteure estime que c'est une tentation à laquelle les établissements doivent résister car ce rétrécissement du vivier n'a pas des inconvénients que pour la parité.

Votre rapporteure a pris connaissance avec intérêt de la **solution proposée par la Conférence des présidents d'universités** :

- le strict respect de l'exigence d'une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe dans les disciplines comportant au moins 20 % de personnes du sexe le moins représenté ;

- dans les disciplines se situant en dessous du seuil de 20 %, l'application à titre dérogatoire et transitoire d'un objectif de second rang fixé au double de la proportion du sexe le moins représenté dans les corps de recrutement concernés.

Le ministère de l'enseignement supérieur indique que l'application de ce dispositif dérogatoire pourrait concerner 16 des 52 sections du Conseil national des universités pour les professeurs des universités et 6 sections sur 52 pour les maîtres de conférences, soit 11,5 % de l'ensemble.

D'après les indications qui ont été fournies à votre rapporteure, une 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. Elle serait donc, pour elles, pénalisante.

Aussi votre rapporteure n'est-elle pas défavorable aux modalités de la dérogation envisagée, à condition que celle-ci soit **limitée dans le temps**, et réexaminée au bout de quatre ans.

Votre délégation recommande que les comités de sélection des universités et des grandes écoles se rapprochent dans leur composition d'une parité effective et que les dérogations qui seraient dictées par la nécessité dans les disciplines comportant moins de 20 % de personnes d'un des sexes, soient limitées dans le temps.

Votre délégation prend acte également de l'engagement pris par la ministre de **nommer dès 2013 au moins trois femmes dans les jurys d'agrégation**, composés de sept personnes (soit un peu plus de 40 %), devançant ainsi de deux ans l'entrée en vigueur de l'article 55 de la loi du 12 mars 2012.

b) Le déroulement des carrières

Les mesures destinées à encourager le parcours des femmes dans la recherche et l'enseignement supérieur doivent être envisagées à la fois à l'échelle de l'établissement et à l'échelle des carrières individuelles.

Pour ce faire, **la délégation juge nécessaire, en premier lieu, que chaque établissement réalise un état des lieux statistique régulier permettant d'évaluer la proportion respective des hommes et des femmes parmi les étudiants aux différents stades de l'avancement de leurs études, et parmi leurs personnels aux différents stades de l'évolution de leurs carrières.**

La délégation recommande en outre aux établissements d'enseignement supérieur d'élaborer un plan d'action comprenant des engagements précis et dont les statistiques sexuées permettront de vérifier la réalisation.

La délégation estime en outre que chaque établissement doit se doter d'une **structure référente pour l'égalité femmes-hommes**. Actuellement, seules 43 universités et 4 grandes écoles se sont dotées d'une chargée de mission à l'égalité. Il est nécessaire d'institutionnaliser cette pratique qui ne relève aujourd'hui que de la volonté de la direction des établissements. Ainsi la délégation se réjouit-elle de ce que l'Assemblée nationale a introduit, à l'**article 25** du projet de loi, une disposition consacrant l'existence de ce type de structure.

La commission des Affaires culturelles de l'Assemblée nationale avait, à l'origine, introduit un alinéa additionnel imposant au président de l'université de « *nommer, sur proposition conjointe du conseil d'administration et du conseil académique, un chargé de mission « égalité entre les femmes et les hommes », dont les missions et les compétences sont précisées par décret en Conseil d'État* ».

L'Assemblée nationale a cependant, en séance publique, et à l'initiative du Gouvernement, substitué le terme de « mission » à celui de « chargé de mission » et supprimé la référence au décret en Conseil d'État. La ministre a expliqué qu'il pourrait ainsi s'agir « *soit d'un redéploiement, soit d'une mission spécifique confiée à un membre du personnel appartenant par exemple aux ressources humaines* ».

Cette modification et ces explications ont suscité l'inquiétude de la représentante de la Conférence des chargées de mission égalité. Celle-ci a craint qu'en l'absence de désignation d'une personne référente, il ne s'agisse plus que d'une mission rattachée à la Direction des ressources humaines (DRH). Elle a insisté pour que la responsabilité de cette mission soit confiée à une personne clairement identifiée, dotée de moyens, que celle-ci ne s'inscrive pas dans un rapport hiérarchique trop étroit par rapport au DRH et, pour conserver une dimension transversale, qu'elle soit rattachée directement au président.

Il a été également relevé, en sens inverse, qu'une mission à l'égalité femmes-hommes était également susceptible de bénéficier de moyens humains peut-être plus conséquents qu'une chargée de mission unique ne disposant que d'une simple décharge d'heures.

Votre délégation apporte son plein appui à la création d'une « mission égalité entre les femmes et les hommes ». Elle souhaite que la responsabilité en soit confiée à une personne clairement identifiée, dotée de moyens suffisants et dont le rattachement hiérarchique lui permette d'appréhender dans sa diversité la problématique de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes au sein de l'établissement.

La délégation souhaite, en outre, qu'une attention particulière soit apportée au **déroulement des carrières individuelles** des enseignantes-chercheuses, grâce en particulier à une prise en compte des **interruptions liées à la maternité** qui en sont une des spécificités.

Les représentantes des associations ont indiqué à votre rapporteure que **l'évaluation d'un chercheur**, dans la perspective de l'attribution d'une prime ou d'une promotion, s'effectuait sur la base d'une **période de référence de quatre ans**.

La stricte application de cette règle pénalise les femmes qui, au cours des quatre années considérées, ont interrompu leur activité en raison d'une maternité.

L'équité commande donc d'allonger cette période de référence pour les femmes qui ont bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental. Plusieurs hypothèses peuvent être envisagées : rallonger cette période de référence d'un an, voire de dix-huit mois, ce qui permettrait de se caler sur les règles en vigueur dans les programmes de recherche de l'Union européenne. Une autre solution, plus flexible, consisterait à allonger la période de référence de la durée des congés liés à la maternité effectivement pris pendant la période considérée.

Votre délégation recommande la mise en place d'un dispositif correcteur, dans le cadre de l'évaluation préalable à une promotion ou à une demande de prime, au bénéfice des femmes qui ont eu des enfants au cours de la période de référence considérée. Ce dispositif correcteur consisterait à compléter les quatre ans de la période de référence considérée d'une durée de un an ou de la durée des congés liés à la maternité effectivement pris.

L'attention de votre rapporteure a également été attirée sur la réglementation des **congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT)**. Ces congés, dont la durée peut être de six ou douze mois, sont attribués en priorité aux enseignants-chercheurs qui ont effectué pendant au moins quatre ans des tâches d'intérêt général ou qui ont conçu ou développé des enseignements nouveaux, ou des pratiques pédagogiques innovantes. Un chercheur ne peut bénéficier que d'**un seul congé tous les six ans**.

Ils permettent d'une façon générale aux chercheurs qui souhaitent investir un nouveau champ de recherche d'en explorer la thématique et de constituer une nouvelle équipe. Ils sont également utiles aux enseignantes-chercheuses dont le champ d'enseignement et de recherche aurait été confié à un remplaçant ou à une remplaçante pendant leur congé de maternité et qui souhaiteraient, à leur retour, investir un nouveau champ de recherche plutôt que d'évincer leur remplaçant-e. Dans ce cas toutefois, la périodicité de six années peut s'avérer un frein.

La délégation recommande que les conditions d'attribution et d'exercice des congés pour recherches ou conversions thématiques puissent faire l'objet d'assouplissements pour les enseignantes-chercheuses au retour d'un congé de maternité.

Les personnes auditionnées ont également souligné la nécessité d'apporter un **soutien spécifique aux femmes** dans le déroulement de leurs carrières.

Cet appui paraît particulièrement nécessaire pour les femmes qui s'engagent dans des filières et des carrières où les femmes sont peu nombreuses. Il semblerait que certaines jeunes filles engagées dans des études d'ingénieur soient davantage que les garçons tentées d'abandonner leurs études en cours de route car elles ont l'impression que les métiers auxquels celles-ci les destinent ne seront pas conciliables avec une vie familiale équilibrée. Un accompagnement adapté de ces jeunes filles vers le marché de l'emploi et les conditions de vie en entreprise s'avérerait dans ces conditions utile, comme l'envisage d'ailleurs la charte passée avec la Conférence des grandes écoles.

Votre délégation recommande aux établissements d'enseignement supérieur d'apporter un soutien particulier aux jeunes filles qui se destinent à des filières ou des métiers dont le recrutement est encore fortement masculin.

C. PRÉSERVER LES CONDITIONS D'UN ENSEIGNEMENT SUR LE GENRE

Les « études de genre » sont aujourd'hui au cœur d'une controverse qui rend utile une clarification de certains termes du débat autour du contenu et de la nature de cette discipline académique.

Au cours de son audition, Michèle Riot-Sarcey, historienne, co-responsable de la Fédération de recherche sur le genre (RING), et par ailleurs membre du Comité scientifique de la Mission parité du CNRS, a précisé à votre rapporteure que, d'un point de vue académique, le genre pouvait se définir comme une réflexion qui permet de penser la construction des différences entre les sexes.

Cette réflexion s'articule autour de trois hypothèses centrales :

- les **différences entre femmes et hommes** sont aussi le résultat d'une **construction sociale** qui attribue des rôles, des statuts, des qualités, des aptitudes, des goûts différenciés ;

- les **relations entre femmes et hommes** sont insérées dans un **rapport de pouvoir**, autrement dit, ces relations structurent l'organisation sociale autour d'un **dispositif hiérarchique** qui pose la supériorité du masculin sur le féminin et à partir duquel se dessine le devenir des individus et du collectif ;

- les **catégories d'hommes et de femmes**, de masculin et de féminin, sont pensées **en interaction** comme étant définies l'une par rapport à l'autre.

Les études de genre n'ont pas connu, en France, un accueil aussi favorable qu'aux États-Unis, par exemple. Du fait de l'hostilité qu'elles ont d'abord rencontrée auprès du milieu académique, elles se sont d'abord organisées autour d'enseignants et de chercheurs regroupés en équipes ou de réseaux faiblement institutionnalisés et souvent non pérennes.

La volonté du Gouvernement de simplifier la carte des formations de l'enseignement supérieur a pu susciter des inquiétudes quant à l'avenir des études de genre du fait de leur caractère multidisciplinaire et transversal.

Votre rapporteure apporte son plein soutien à la volonté de la ministre de **simplifier la carte des formations** de l'enseignement supérieur : tous ses interlocuteurs ont d'ailleurs jugé indispensable de mettre fin à une « jungle terminologique » – pour reprendre l'expression de l'une d'entre elles – dans laquelle plus personne ne se retrouve.

Pour autant, elle souhaite que le Gouvernement se montre attentif à ce que cette réforme indispensable ne pénalise pas le développement des études de genre.

La délégation approuve la démarche de simplification de la carte des formations de l'enseignement supérieur, mais demande que les études de genre trouvent toute leur place dans la nouvelle nomenclature.

Elle propose que des universités soient incitées à proposer des **licences** comportant au moins un module sur le genre, ainsi que des **masters** qui pourraient prendre la forme, soit d'enseignements disciplinaires avec option genre, soit de masters pluridisciplinaires genre.

Le développement des études de genre pourrait également être envisagé par l'attribution, chaque année, de **bourses** attribuées à des doctorants effectuant des recherches sur le genre.

D. LUTTER CONTRE LE HARCÈLEMENT ET LES VIOLENCES SEXUELLES

Le harcèlement sexuel et le harcèlement moral, ainsi que les violences sexuelles demeurent une réalité largement occultée et cependant plus présente qu'on ne veut bien le croire dans l'enseignement supérieur et la recherche.

Il se rencontre aux différentes étapes du cursus universitaire, peut affecter les relations entre étudiants et professeurs ou les relations entre collègues, mais pour autant qu'on puisse en juger en l'absence d'études précises, il semble que la période des études doctorales y soit particulièrement propice.

Le harcèlement sexuel prend des formes comparables à celles que l'on retrouve dans les autres domaines de la vie sociale, au sein des entreprises ou dans les administrations. Mais sa problématique prend, dans l'enseignement supérieur et la recherche, des caractéristiques spécifiques en raison du contexte dans lesquels surviennent ces situations.

Celles-ci tiennent à la relation particulière qui existe entre le doctorant et son directeur de thèse et qui suppose des réunions de travail régulières en tête à tête, échappant par nature à tout contrôle social.

Cette situation est encore accentuée par le fait que beaucoup d'universitaires ne disposent pas d'un bureau et sont conduits à recevoir leurs étudiant-e-s chez eux ou dans un café ou encore au restaurant.

La pratique assez répandue d'évoquer l'avancement des travaux de recherche lors d'un déjeuner, ou d'un dîner, n'est en elle-même pas condamnable, mais elle peut malgré tout générer des ambivalences.

Au demeurant, une certaine forme de séduction intellectuelle est inhérente à la relation qui existe entre un doctorant et le directeur de thèse qu'il s'est choisi et qui exerce naturellement sur lui un certain ascendant. Comme le reconnaissait Vincent Berger au cours de son audition, ce face à face constitue en lui-même un terrain à risques. Il n'est d'ailleurs pas rare que, en dehors de toute pression et de toute contrainte, celui-ci débouche sur des relations sentimentales et parfois sur des unions durables qui relèvent du champ de la vie privée.

Le contexte est donc par lui-même délicat mais ne saurait pour autant tout excuser.

La situation d'extrême dépendance dans laquelle le doctorant se retrouve par rapport à son directeur de thèse, dont les appréciations portées sur ses travaux et les recommandations ont une importance déterminante pour la suite de sa carrière est, par elle-même, un facteur de risques, et peut favoriser d'inacceptables dérives.

La vulnérabilité des étudiant-e-s est encore aggravée par le fait que, n'étant considéré-e-s que comme des « *usagers du service public* », ils ou elles

ne bénéficient ni de la protection juridique apportée par le code du travail aux salariés, ni de la protection statutaire assurée aux agents publics.

Votre délégation souhaite que l'on prenne la mesure de la **gravité de ces agissements** et des dommages individuels et collectifs dont ils sont la cause.

Elle rappelle qu'aux termes de la loi du 6 août 2012, le **harcèlement sexuel** est un **délit** puni de **deux ans d'emprisonnement** et de 30 000 euros d'amende.

Les travaux que la délégation a conduits à l'occasion de la discussion de cette loi ont souligné la gravité des **souffrances psychiques** que ces agissements sont susceptibles de provoquer chez leurs victimes.

Outre la souffrance et les **situations d'échec** qu'elles peuvent provoquer chez les étudiant-e-s et les jeunes chercheurs-ses qui en sont les victimes, ces agissements sont de nature à causer un **préjudice important à notre système d'enseignement supérieur** et à compromettre son rayonnement et sa recherche d'excellence. Les personnes entendues par votre rapporteure ont en effet insisté sur l'ombre que ces comportements, et plus encore l'impunité dont ils jouissent, portent sur l'**image à l'étranger** de nos universités et de nos établissements. Les propos échangés sur les *forums Erasmus* comporteraient fréquemment des avertissements dissuasifs sur les risques de harcèlement auxquels s'exposent les étudiant-e-s qui envisagent de venir poursuivre leurs études en France.

L'étendue de ce phénomène étant peu connue, il convient tout d'abord d'en prendre la mesure.

Dans le rapport qu'elle avait consacré au rétablissement du délit de harcèlement sexuel, la délégation aux droits des femmes avait formulé une recommandation n° 10 demandant que l'enquête générale sur les violences envers les femmes, dont elle demandait la réalisation, comporte un volet particulier sur la réalité des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur.

Une nouvelle enquête « Violences et rapports de genre » (VIRAGE) a bien été lancée par la ministre des droits des femmes, mais il semblerait, d'après les informations contenues dans le rapport de la délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale¹, que le champ de l'enseignement supérieur en ait été exclu.

Votre délégation demande que les violences sexuelles et le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur fassent l'objet d'une

¹ Rapport d'information n° 1007 (14^{ème} législature), fait au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes de l'Assemblée nationale, sur le projet de loi (n° 835) relatif à l'enseignement supérieur et à la recherche, par M. Sébastien Denaja, p. 43.

enquête distincte si la nouvelle enquête « violences et rapports de genre » ne permet pas de cerner leur réalité.

Elle souhaite, en second lieu, que soit développée une politique de prévention et d'information précisant les peines auxquelles s'exposent les agresseurs et indiquant aux victimes potentielles la procédure à suivre.

Elle estime qu'il serait utile de clarifier le flou déontologique dans lequel se déroulent les études doctorales en formulant une sorte de « guide des bonnes pratiques ».

La délégation juge en outre nécessaire de remédier au caractère asymétrique et inégal de la procédure disciplinaire qui lui paraît devoir être profondément réformée :

- en veillant à la composition paritaire de la section disciplinaire ;
- en élargissant ses possibilités de saisine à une autorité autre que le président de l'université ou de l'établissement, et notamment à la responsable de la mission égalité ;
- en procédant à la distinction des instances d'instruction et des instances de jugement.

De l'aveu des personnes auditionnées par votre rapporteure, l'impunité dont jouissent le plus souvent les auteurs de ces agissements tient largement au prestige dont ils jouissent dans leur discipline et, dans la mesure où ils sont jugés par leurs pairs, à l'embarras qu'éprouvent leurs collègues à sanctionner un confrère qu'ils connaissent et qu'ils estiment pour la qualité de ses travaux.

Aussi votre délégation recommande-t-elle que les faits de harcèlement sexuel soient jugés par la section disciplinaire d'un établissement autre que celui dont relèvent la victime et l'auteur présumé de ces agissements.

Elle souhaite en outre que les écoles doctorales soient systématiquement tenues informées des signalements présentant une consistance suffisante.

RECOMMANDATIONS ADOPTÉES PAR LA DÉLÉGATION

Recommandation n° 1. – La délégation déplore qu’aucune disposition ne garantisse l’équilibre femmes-hommes dans la composition du comité d’orientation scientifique chargé d’assister le Haut Conseil de l’évaluation et de la recherche ; elle souhaite que la composition de ce comité ne soit pas dispensée de l’obligation de parité.

Recommandation n° 2. – La délégation recommande que l’objectif de parité soit pris en compte dans le choix du mode de scrutin et dans la détermination de la prime majoritaire pour la désignation des membres élus des conseils assurant la gouvernance des établissements d’enseignement supérieur.

Recommandation n° 3. – La délégation apporte son plein soutien à la disposition inscrite à l’article 37 *bis* du projet de loi qui, garantissant la parité parmi les personnalités extérieures, contribuera à favoriser la composition paritaire des conseils d’administration et des conseils académiques des établissements d’enseignement supérieur.

Recommandation n° 4. – La délégation approuve la disposition introduite à l’article 28 du projet de loi qui précise que la section du conseil académique compétente pour l’examen des questions individuelles doit être composée à parité d’hommes et de femmes. Mais elle s’étonne de ce que le traitement des questions individuelles relatives aux professeurs d’université soit dispensé de cette obligation de parité et demande que cette exception, qui ne lui paraît pas justifiée, soit supprimée.

Recommandation n° 5. – La délégation demande au Gouvernement de procéder aux modifications qui s’imposent dans les décrets statutaires des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel pour que s’y appliquent les mécanismes garantissant la parité dans leurs instances dirigeantes, tant pour les membres élus que pour les membres nommés.

Recommandation n° 6. - La délégation recommande que les établissements d'enseignement supérieur spécialisés, et en particulier les établissements d'enseignement supérieur artistiques, auxquels ces obligations paritaires ne s'appliquent juridiquement pas, ne soient pas dispensés de toute obligation d'assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein de leurs instances dirigeantes.

Recommandation n° 7. - La délégation recommande que soit assurée une véritable mixité dans l'équipe de direction dont s'entoure le président d'une université, et notamment dans la désignation des vice-présidents.

Recommandation n° 8. - La délégation recommande que soit assurée une véritable mixité dans les emplois fonctionnels de direction des établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche (directeurs généraux des services, directeurs, agence comptable).

Recommandation n° 9. - La délégation souhaite que le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche trace chaque année un bilan de l'application des dispositions législatives en vigueur garantissant une composition équilibrée des femmes et des hommes au sein des instances de direction des établissements publics de recherche.

Recommandation n° 10. - La délégation se réjouit que l'Assemblée nationale ait, à l'invitation de sa délégation aux droits des femmes, complété par un article 7 bis les missions assignées au service public de l'enseignement supérieur en précisant qu'il doit aussi mener « *une action contre les stéréotypes sexués, tant dans les enseignements que dans les différents aspects de la vie de la communauté éducative* ». Elle recommande que cette action s'effectue non seulement en direction des étudiants, mais aussi des personnels, et notamment des enseignants-chercheurs.

Recommandation n° 11. - La délégation recommande que les jurys et comités de sélection des universités et des grandes écoles se rapprochent dans leur composition d'une parité effective et que les dérogations qui seraient dictées par la nécessité dans les disciplines comportant moins de 20 % de personnes d'un des sexes, soient limitées dans le temps.

Recommandation n° 12. - La délégation demande que chaque établissement réalise un état des lieux statistique régulier permettant d'évaluer la proportion respective des hommes et des femmes parmi ses étudiants aux différents stades de l'avancement de leurs études et parmi ses personnels aux différents stades de l'évolution de leurs carrières.

Recommandation n° 13. - La délégation demande que les établissements d'enseignement supérieur élaborent un plan d'action comprenant des engagements précis dont les statistiques sexuées permettront de vérifier la réalisation.

Recommandation n° 14. - La délégation apporte son plein appui à la création dans chaque établissement d'une « mission égalité entre les femmes et les hommes ». Elle souhaite que la responsabilité en soit confiée à une personne clairement identifiée, dotée de moyens suffisants et dont le rattachement hiérarchique lui permette d'appréhender dans sa diversité la problématique de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes au sein de l'établissement.

Recommandation n° 15. - La délégation recommande la mise en place d'un dispositif correcteur, dans le cadre de l'évaluation préalable à une promotion ou à une demande de prime, au bénéfice des femmes qui ont eu des enfants au cours de la période de référence considérée. Ce dispositif correcteur consisterait à compléter les quatre ans de la période de référence d'une durée de un an ou de la durée des congés liés à la maternité effectivement pris.

Recommandation n° 16. - La délégation recommande que les conditions d'attribution et d'exercice des congés pour recherches ou conversions thématiques puissent faire l'objet d'assouplissements pour les enseignantes-chercheuses au retour d'un congé de maternité.

Recommandation n° 17. - La délégation recommande aux établissements d'enseignement supérieur d'apporter un soutien particulier aux jeunes femmes qui se destinent à des filières ou des métiers dont le recrutement est encore fortement masculin, pour leur permettre d'aller jusqu'au bout de leur formation et d'accéder à l'emploi.

Recommandation n° 18. - La délégation approuve la démarche de simplification de la carte des formations de l'enseignement supérieur, mais demande que les études de genre trouvent toute leur place dans la nouvelle nomenclature.

Recommandation n° 19. – La délégation demande que les violences de genre et le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur fassent l'objet d'une enquête distincte si la nouvelle enquête « violences et rapports de genre » ne leur consacre pas un volet particulier.

Recommandation n° 20. – La délégation souhaite que soit développée dans les établissements d'enseignement supérieur une politique de prévention et d'information précisant les peines auxquelles s'exposent les agresseurs et indiquant aux victimes potentielles leurs droits et les procédures à suivre pour les faire respecter.

Recommandation n° 21. – La délégation juge nécessaire de remédier au caractère asymétrique et inégal de la procédure disciplinaire qui lui paraît devoir être profondément réformée s'agissant du jugement des agissements de harcèlement sexuel :

- en veillant à la composition paritaire de la section disciplinaire ;
- en élargissant ses possibilités de saisine à une autorité autre que le président de l'université ou de l'établissement, et notamment au ou à la responsable de la mission égalité ;
- en procédant à la distinction des instances d'instruction et des instances de jugement.

Recommandation n° 22. – La délégation recommande que les faits de harcèlement sexuel soient jugés par la section disciplinaire d'un établissement autre que celui dont relèvent la victime et l'auteur présumés de ces agissements.

EXAMEN EN DÉLÉGATION

Sous la présidence de **Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente**, la délégation a examiné, le mardi 11 juin 2013, le rapport d'information de **Mme Françoise Laborde** sur les dispositions du projet de loi n° 614 (2012-2013) relatif à l'enseignement supérieur et à la recherche (procédure accélérée), dont la délégation a été saisie par la commission de la Culture, de l'Éducation et de la Communication.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Mes chers collègues, j'avais initialement prévu d'être en séance pour participer au débat consacré au bilan de l'application de la loi du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités, dite « loi LRU », et j'avais demandé à Christiane Demontès de me suppléer en qualité de vice-présidente, ce qu'elle avait accepté et je l'en remercie. Mais Françoise Laborde vient de me faire savoir qu'elle était retardée par un problème de transport inopiné et ne pourrait présenter elle-même son rapport. Il me revient donc de vous en donner lecture.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente, en remplacement de Mme Françoise Laborde empêchée. – Je me réjouis que la commission de la culture nous ait saisis de ce projet de loi relatif à l'enseignement supérieur et à la recherche et ce pour trois raisons.

Tout d'abord parce que cette problématique est au cœur de l'émancipation des femmes : c'est grâce à leur accès à l'instruction, puis, dans un deuxième temps, à l'enseignement supérieur, que les femmes ont pu accéder au marché du travail et conquérir leur autonomie économique.

Ensuite parce que l'incontestable réussite scolaire des filles n'a pour l'instant guère battu en brèche les profondes inégalités entre les sexes qui marquent le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Enfin, parce que le projet de loi qui nous est soumis témoigne d'une volonté de remédier à cette situation, en particulier à travers une série de mesures destinées à rééquilibrer la composition des instances de gouvernance de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Un constat pour commencer : de fortes disparités entre les sexes subsistent dans l'enseignement supérieur et la recherche ; elles témoignent de la persistance de barrières implicites qui affectent les parcours des étudiantes, des enseignantes-chercheuses, et des chercheuses.

Notre rapport « femmes et travail » nous a permis de vérifier la permanence d'un paradoxe : les filles effectuent de meilleurs parcours scolaires, elles sont en proportion et en chiffres absolus plus nombreuses que les garçons à passer le baccalauréat et suivre des études universitaires ; au sein d'une classe d'âge donnée, elles

sont plus nombreuses à être titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur : 54 % contre 39 % seulement pour les garçons. L'écart n'est pas négligeable...

Mais elles n'effectuent pas les mêmes choix d'orientation, ont tendance à se concentrer sur un nombre relativement limité de filières qui ne sont pas les plus porteuses et se retrouvent en fin de parcours confrontées à des conditions d'insertion professionnelles plus difficiles et moins rémunératrices.

Mon rapport écrit recense ces disparités genrées dans les choix d'orientation :

- les filles sont majoritaires dans les filières universitaires (57 %), mais sont moins présentes dans les instituts universitaires de technologie (IUT) (40 %), dans les classes préparatoires aux grandes écoles (42 %) et plus encore dans les écoles d'ingénieurs (27,5 %) qui restent une filière très « masculine » ;

- cette « ségrégation horizontale » se vérifie également dans le choix des disciplines : à l'université, les filles sont majoritaires en lettres (71 %), en sciences humaines et sociales (68 %), en droit et sciences politiques (64 %) ; elles sont en revanche très peu présentes en sciences fondamentales (28 %) ; ces disparités deviennent même caricaturales dans les sections de techniciens supérieurs et les diplômes universitaires de technologie où certaines spécialités sont presque exclusivement soit féminines (textile, coiffure, travail social) ou masculines (énergie, électricité, génie civil, informatique) ;

- enfin, cette ségrégation horizontale se double d'un filtrage vertical : dans toutes les disciplines considérées, qu'elles soient majoritairement féminines ou masculines dans leur recrutement, les filles sont moins nombreuses à prolonger leurs études jusqu'au doctorat : globalement majoritaires en master (59,5 %) leur proportion tombe à 48 % en doctorat.

Les comparaisons internationales montrent d'ailleurs que la France fait partie des pays où la proportion des femmes est la plus faible parmi les nouveaux titulaires de doctorats (43 %), ce qui est certes mieux que la Corée ou le Japon (autour de 30 %), mais en deçà de l'Espagne, de la Pologne ou des États-Unis, proches de l'équilibre, et plus encore de Portugal et de la Finlande où les femmes sont majoritaires (plus de 60 %).

Ces disparités s'accroissent dans la suite des parcours universitaires : les femmes qui constituent 57 % des étudiants à l'Université, ne représentent plus que 47 % des doctorants, 42,4 % des maîtres de conférences, 22,6 % des professeurs d'Université et 15 % des présidents d'université. Ces chiffres témoignent de la puissance du « plafond de verre » dans l'enseignement supérieur.

Les femmes restent également globalement très minoritaires dans les établissements publics de recherche, même si l'on manque de statistiques d'ensemble. Les données dont on dispose pour certains établissements montrent qu'elles sont plus nombreuses dans les organismes actifs dans le domaine des sciences humaines (Institut national d'études démographiques, INED) ou de la santé (Institut national de la santé et de la recherche médicale, INSERM) que dans le domaine des technologies de l'information et du numérique (Institut national de recherche en informatique et automatique, INRIA).

Mais dans ces divers établissements la proportion des femmes parmi les directeurs de recherche est inférieure à celle des femmes parmi les chargés de recherche.

C'est dans les établissements où les femmes sont les plus nombreuses que cet écart est le plus marqué : à l'INED, les femmes forment 67 % des chargées de recherche mais 43 % seulement des directeurs de recherche.

Ce constat a amené le gouvernement à engager avec les principaux acteurs institutionnels de l'enseignement supérieur et de la recherche une démarche commune pour faire évoluer la situation.

Vous en connaissez les leviers : comité interministériel aux droits des femmes dont les orientations ont permis de fixer la feuille de route du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche ; organisation dans le courant de l'année 2012 des « Assises nationales de l'enseignement supérieur et de la recherche » qui ont porté sur l'ensemble des problématiques du secteur ; elles ont débouché sur le rapport remis au Président de la République par Vincent Berger qui développe 133 propositions d'ordre général mais dont certaines intéressent directement l'égalité femmes hommes ; enfin signature d'une Charte de l'égalité entre, d'une part, le ministère de l'enseignement supérieur et le ministère des droits des femmes, et, de l'autre, la Conférence des présidents d'université, la Conférence des grandes écoles et la Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs.

Le projet de loi qui nous est soumis se situe dans le prolongement de ces réflexions et apporte une traduction législative à certains des engagements pris. Les recommandations que je vous proposerai à l'occasion de son examen porteront à la fois sur les améliorations que l'on peut apporter à son application et sur des mesures complémentaires qui ne relèvent pas nécessairement du domaine de la loi.

Le projet de loi comporte en particulier deux séries de dispositions qui tendent à assurer un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes au sein de la gouvernance de la recherche et de l'enseignement supérieur.

En premier lieu, il prévoit que trois grands organismes chargés du pilotage et de l'évaluation de l'enseignement supérieur et de la recherche devront dorénavant être constitués d'un nombre égal de femmes et d'hommes :

- le Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche ;*
- le Haut Conseil de l'évaluation de la recherche ;*
- le Conseil stratégique de la recherche.*

Notre délégation accueille évidemment très favorablement le principe de la composition paritaire de ces trois organismes : elle est à la fois porteuse d'une forte charge symbolique et devrait assurer en pratique une meilleure participation des femmes à la gouvernance de l'ensemble du secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Nous devons toutefois être bien conscients que compte tenu de la diversité des entités représentées au sein de ces différents conseils et de la variété des modes de désignation de leurs membres, qui sont elles-mêmes fonction des catégories qu'ils représentent, cette tâche risque de s'avérer délicate : nous devons donc être attentifs à la façon dont ce principe sera mis en œuvre par les décrets d'application et aux résultats qu'ils produiront.

Je note que le Haut conseil de l'évaluation et de la recherche est assisté d'un conseil scientifique composé de personnalités qualifiées. La loi précise qu'un tiers au

moins de ces personnalités doivent être étrangères mais reste silencieuse sur l'équilibre entre les genres. Cela me paraît regrettable et je vous proposerai de formuler une recommandation pour que ce comité ne soit pas dispensé de l'obligation de parité.

Le projet de loi introduit également dans le code de l'éducation des dispositions favorisant la parité dans la composition des conseils centraux (conseils d'administration et conseils académiques) qui assurent la gouvernance de certains établissements d'enseignement supérieur, et en particulier des universités. C'est évidemment, sous l'angle de la parité – celui qui nous intéresse – la mesure phare du projet de loi, et je lui consacre dans le rapport écrit une analyse détaillée dont je vais tenter de vous résumer ici les points saillants.

Ces conseils sont composés outre du président, de membres élus et de membres nommés. La parité est favorisée dans ces deux catégories de membres par des mécanismes différents.

Les membres élus le sont au scrutin de liste et par catégories (enseignants-chercheurs, autres personnels, étudiants) suivant des modalités définies par l'article L.719-1 du code de l'éducation. L'article 37 du projet de loi complète ce dispositif en précisant que « chaque liste de candidats est composée alternativement d'un candidat de chaque sexe ».

Cette mesure ne suffira pas à elle seule à garantir la parité parmi les membres élus des conseils si les têtes de liste continuent d'être majoritairement masculines. Mais elle n'en constitue pas moins une mesure forte, importante sur le plan symbolique et de nature à permettre une augmentation concrète du nombre de femmes dans ces instances.

Dans sa rédaction initiale, le projet de loi avait prévu que cette élection se ferait au scrutin à deux tours pour les représentants des enseignants-chercheurs et ceux des autres personnels, mais avait maintenu le scrutin à un tour pour les représentants des étudiants. La délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale s'était prononcée en faveur du scrutin à deux tours en raison de simulations effectuées par le ministère qui montraient que ce mécanisme était, à la marge, plus favorable à la parité. Dans un souci de simplification, l'Assemblée nationale, suivant sa commission des affaires culturelles, a préféré cependant unifier le dispositif autour du scrutin à un tour. On peut certes le regretter sous l'angle de la parité. Mais comme simultanément, pour d'autres considérations, elle a relevé de un à deux sièges la prime majoritaire accordée à la liste parvenue en tête, ce qui avec les listes alternées, sera favorable à la parité, on peut sans doute considérer que ces deux modifications devraient plus ou moins se compenser. Plutôt que de recommander un retour au dispositif initial, je vous proposerai de demander au Sénat et à sa commission de la culture de prendre en compte l'objectif de parité lorsqu'ils aborderont la discussion du choix du mode de scrutin et de la prime majoritaire.

La nomination des personnalités extérieures n'était assujettie, dans le projet de loi initial, à aucune obligation d'équilibre entre les femmes et les hommes, ce qui était de nature à fragiliser l'objectif d'une composition paritaire des conseils. En application d'une recommandation de sa délégation aux droits des femmes, l'Assemblée nationale a, dans un article 37 bis nouveau complété l'article L.719-3 du code de l'éducation pour préciser que le décret relatif aux modalités de désignation de ces membres devrait dorénavant fixer « les conditions dans lesquelles est assurée la parité entre les femmes et les hommes ».

Ces deux types d'obligations paritaires s'appliqueront à la désignation des membres des conseils d'administration et des nouveaux conseils académiques des universités mis en place par la loi, pour lesquels ils semblent avoir été d'emblée conçus.

Deux dispositions ajoutées pas l'Assemblée nationale, respectivement aux articles 27 et 28 du projet de loi, ont également imposé la composition paritaire de deux sections du conseil académique : la section disciplinaire et la section compétente pour les questions individuelles relatives au recrutement, à l'affectation et à la carrière des enseignants-chercheurs. Cela me paraît en effet particulièrement indispensable, et nous devons apporter notre plein soutien à ces deux mesures. Mais je m'étonne de la formulation retenue à l'article 28 qui dispose que le conseil académique est composé à parité d'hommes et de femmes « lorsqu'il examine en formation restreinte des questions individuelles relatives aux enseignants chercheurs, autres que les professeurs d'université ». Je ne vois pas pourquoi le traitement des questions individuelles relatives aux professeurs d'université serait dispensé de cette obligation de parité et je vous recommanderai de supprimer cette exception.

Ces différentes mesures, conçues d'abord pour les universités, ont vocation à s'appliquer aux autres établissements d'enseignement supérieur visés au titre premier du livre septième du code de l'éducation sous le vocable « d'établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel » : écoles normales supérieures, grands établissements (Collège de France, Conservatoire national des arts et métiers, École des hautes études en sciences sociales, École nationale des Chartes, École pratique des hautes études, Institut d'études politiques de Paris...) ainsi qu'aux écoles françaises à l'étranger.

Ces établissements ont des règles particulières d'organisation et de fonctionnement précisées par leurs décrets institutifs et qui peuvent déroger à plusieurs dispositions du code de l'éducation.

Je vous recommanderai de demander au gouvernement de procéder aux modifications qui s'imposent dans leurs décrets statutaires pour que ces garanties paritaires s'appliquent également aux conseils centraux de ces établissements.

Ces mécanismes n'ont en revanche pas vocation, juridiquement parlant, à s'appliquer aux établissements d'enseignement supérieur qui relèvent des autres titres du livre sept du code : c'est le cas notamment pour les établissements d'enseignement supérieur spécialisés du titre V (écoles d'architecture, écoles de commerce, écoles des mines, école Polytechnique, école des hautes études en santé publique, et – c'est en rapport avec notre thème de travail pour 2013 – établissements d'enseignement supérieur de la musique, de la danse, du théâtre, des arts du cirque, et des arts plastiques).

Mme Geneviève Fioraso, ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche, m'a précisé lors de son audition par la commission de la culture, de l'éducation et de la communication, qu'il n'avait pas été possible d'étendre dans l'immédiat cette obligation de parité aux organes de direction de ces établissements car ils relèvent d'autres ministères de tutelle.

Quelles que soient les spécificités de ces établissements, il me semble qu'ils ne doivent pas être dispensés de l'obligation d'un meilleur équilibre entre les sexes dans leurs instances de direction. C'est particulièrement vrai pour les établissements d'enseignement artistiques, qui comportent une forte proportion, voire même une

écrasante majorité, de femmes parmi leurs étudiantes. Nos auditions sur « la place des femmes dans le secteur de la culture » ont montré les graves dysfonctionnements que peuvent entraîner, dans l'orientation des programmes, ou en matière de dérives sexistes, la conjonction d'un encadrement principalement masculin et d'une population étudiante majoritairement féminine. Je vous proposerai donc aussi une recommandation en ce sens.

J'ai également examiné la situation des établissements publics de recherche et notamment celle des établissements publics à caractère scientifique et technologique, même si le projet de loi ne comporte aucune disposition spécifique pour garantir la parité dans leurs organes dirigeants.

Celle-ci devrait résulter, pour les établissements publics à caractère administratif, des dispositions de la loi du 12 mars 2012 (la loi « Sauvadet ») et pour les établissements publics à caractère industriel et commercial, des dispositions de la loi du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance. Comme vous le savez, ces lois ont prévu une entrée en vigueur progressive de leurs dispositions.

Le ministère m'a indiqué que ces dispositions avaient permis au conseil d'administration de l'ADEME, renouvelé en février 2013 d'atteindre 35 % de femmes, et à celui de l'Agence nationale de la recherche d'accéder à une stricte parité. Ces premiers résultats sont donc encourageants. Mais j'ai retiré des auditions que j'ai menées le sentiment que ces dispositions étaient encore mal connues des personnels des établissements auxquels elles devront s'appliquer. Un effort de clarification et d'explication me paraît nécessaire et je souhaite que le ministère effectue un bilan régulier de l'application de ces dispositions.

J'en viens maintenant à d'autres aspects de la promotion de l'égalité femmes hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche qui relèvent moins directement du domaine de la loi.

En premier lieu le problème de l'orientation. Certes, de l'aveu général, il doit se traiter en amont de l'enseignement supérieur, et a minima à bac moins trois.

Mes auditions ont souligné la puissance du rôle des médias dans les choix d'orientation des jeunes gens, à travers l'image qu'ils diffusent de certains métiers. Certaines séries télévisées peuvent même provoquer un afflux d'étudiants dans certaines filières grâce à des personnages intensément engagés dans leur vie professionnelle et possédant un fort potentiel d'identification. D'une façon générale, je crois que nous devons aussi mettre davantage l'accent sur la diffusion de la culture scientifique et technique.

Mais le service public de l'enseignement supérieur ne doit pas pour autant se soustraire aux responsabilités qui sont les siennes et je me réjouis que l'Assemblée nationale ait, à l'article 7 bis, complété ses missions pour lui confier le soin de mener « une action contre les stéréotypes sexués, tant dans les enseignements que dans les différents aspects de la vie de la communauté éducative ».

Je vous proposerai par une recommandation de préciser que cette action ne doit pas s'effectuer uniquement en direction des étudiants mais concerner l'ensemble des personnels et en particulier les enseignants chercheurs. C'est une précision qui a paru loin d'être superfétatoire aux personnes que j'ai auditionnées.

Je passe plus vite ici sur les développements que je consacre dans le rapport écrit à la diffusion de la culture scientifique, en particulier en direction de filles, ainsi qu'à l'image des métiers, et en particulier à la vision renouvelée du métier d'ingénieur qu'il faut donner si l'on veut susciter des vocations.

Abordons maintenant les carrières des femmes et la façon de les encourager.

Première étape : le recrutement. L'article 55 de la loi Sauvadet prévoit qu'à compter du 1^{er} janvier 2015, les jurys de recrutement, y compris les jurys de recrutement des enseignants-chercheurs et les jurys d'agrégation, devront comporter au moins 40 % de personnes de chaque sexe. L'application stricte de cette règle pourrait, m'a-t-on expliqué, soulever de grosses difficultés dans l'enseignement supérieur du fait de la faiblesse des viviers féminins dans certaines disciplines. Elle reviendrait à obliger les quelques femmes présentes dans ces secteurs à être systématiquement sollicitées pour ce type de responsabilités au détriment du temps qu'elles consacrent à leurs propres activités d'enseignement et de recherche.

Je crois que nous devrions en premier lieu recommander d'éviter un excès de spécialisation dans la composition de ces jurys car elle accentue la raréfaction des viviers et débouche sur des jurys hyperspécialisés, ce qui n'est pas très sain.

En second lieu je vous proposerai de formuler une recommandation dans le prolongement de la solution préconisée par la Conférence des présidents d'université :

- dans les disciplines où l'on compte au moins 20 % du sexe le moins représenté, application stricte de la loi Sauvadet : au moins 40 % de chaque sexe ;*
- dans les disciplines où l'on tombe en dessous de 20 %, application à titre dérogatoire d'un objectif de second rang : que la proportion dans le jury soit égale au double de celle que l'on constate dans le vivier.*

Bien entendu, cette dérogation devrait être limitée dans le temps et réexaminée, par exemple, tous les quatre ans.

Cela me paraît préférable à l'hypothèse, parfois évoquée, d'un report de deux ans de l'application de la loi qui n'aurait pas grand sens.

Le déroulement des carrières me paraît appeler des mesures au plan des établissements et des parcours individuels.

Au plan des établissements, les recommandations que je vous proposerai portent :

- sur la réalisation par chaque établissement de statistiques détaillées et sexuées sur ses étudiants et ses personnels aux différents stades de leurs parcours ;*
- sur la réalisation d'un plan d'action comportant des objectifs et des engagements précis ;*
- sur la mise en place d'une mission à l'égalité confiée à une personne dûment identifiée.*

Au plan individuel, je crois qu'une attention particulière doit être portée aux conséquences des interruptions de carrière liées à la maternité. Les recommandations que je vous proposerai portent :

- sur l'allongement de la période de référence de quatre ans prise en compte pour l'attribution de primes ou d'une promotion, en cas de congé de maternité ;

- sur l'assouplissement des règles de l'attribution du congé pour recherches ou pour conversion thématique (CRCT) pour les femmes au retour d'un congé lié à la maternité.

Mon attention a également été attirée sur les risques que la simplification de la carte des formations pouvait avoir sur le développement des études de genre. Je vous proposerai de formuler une recommandation pour demander que celles-ci trouvent toute leur place dans la nouvelle nomenclature.

Mes dernières recommandations portent sur la lutte contre le harcèlement sexuel.

Il me semble en premier lieu qu'il faut prendre la mesure de ce phénomène, et puisque la prochaine enquête « violences et rapports de genre » n'envisage pas, semble-t-il, de lui consacrer un volet, une étude spécifique me semble devoir être lancée.

En second lieu, il me semble que les procédures suivant lesquelles sont actuellement jugés ces agissements inacceptables laissent beaucoup à désirer. Je vous proposerai donc quelques améliorations notamment pour en élargir la saisine, actuellement réservée au président de l'université.

Enfin, leurs collègues, chargés de les juger, sont très embarrassés pour sanctionner un confrère qu'ils connaissent et qu'ils estiment pour la qualité de ses travaux. Pour y remédier, je vous proposerai donc de recommander que ces affaires soient « dépayées » et traitées par l'instance disciplinaire d'un autre établissement que celui dont relèvent l'agresseur présumé et sa victime.

Telles sont, mes chers collègues, les principales orientations que je soumetts à votre attention, à l'occasion de l'examen de ce texte dont nous pouvons saluer, je crois, la volonté de faire avancer les choses.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Je vais donc maintenant ouvrir le débat sur ce rapport qui me paraît très fouillé et très complet.

Mme Michelle Meunier. – Ce rapport se situe dans le droit fil des travaux que nous venons de mener, qu'il s'agisse de ceux que nous avons consacrés au harcèlement sexuel, de notre étude sur « femmes et travail » ou de celle sur la « place des femmes dans le secteur de la culture ».

C'est le cas tout particulièrement de la recommandation n° 6 qui demande que les établissements supérieurs d'enseignement artistique ne soient pas dispensés d'obligations paritaires dans la composition de leur gouvernance. Il y a là une démarche cohérente et logique que je tiens à saluer. Il ne faut pas hésiter à entrer dans le détail des choses pour faire effectivement progresser l'égalité et je me réjouis que le rapport formule des propositions concrètes et réalistes. Je m'y retrouve très bien.

Mme Gisèle Printz. – A-t-on prévu de confier à un organisme paritaire le contrôle du respect de ces dispositions ?

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Comme pour les autres lois, le contrôle de leur application relève de la responsabilité du Parlement et donc, en ce domaine, plus particulièrement de notre délégation aux droits des femmes. Il nous

reviendra donc de nous montrer vigilants. Le Haut-Conseil pour l'égalité femmes-hommes peut aussi assurer un contrôle des avancées de la parité dans ce domaine.

Mme Christiane Demontès. – Ce rapport est intéressant et complet. Il couvre bien l'ensemble des problématiques de l'égalité hommes-femmes dans le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Dans le prolongement des propos de Gisèle Printz, il me paraît très important que ces politiques s'inscrivent dans le temps pour atteindre cette égalité entre les femmes et les hommes.

Il y a vingt ans, il y avait des chargées de mission pour l'égalité dans tous les rectorats, ce qui avait permis de faire progresser les choses en matière d'orientation des élèves. Tout cela s'est effrité avec le temps et l'on a plutôt reculé puisque des jeunes en viennent apparemment, maintenant, à choisir parfois une orientation en fonction de l'image qu'en donne je ne sais quelle série télévisée.

Il me paraît très important de suivre l'application de ces mesures « au fil de l'eau ». Le Parlement dispose certes de leviers pour cela : c'est le rôle de notre délégation et celui de la commission pour le contrôle de l'application des lois, mais il me paraîtrait important que les personnes qui seront chargées dans chacun de ces établissements d'assurer la bonne application de ces dispositifs aient l'occasion de se réunir régulièrement pour discuter de ce qui fonctionne et de ce qui ne fonctionne pas. C'est avec des propositions concrètes, s'appuyant sur les meilleures pratiques, que l'on peut faire réellement avancer les choses. Nous pourrions recommander que les chargés de mission se rencontrent régulièrement, au moins une fois par an pour procéder à ce type d'échanges.

Mme Valérie Létard. – Je tiens à mon tour à saluer le travail remarquable et impressionnant de précision fourni par Françoise Laborde. Les recommandations qu'elle formule sont d'une telle qualité et d'une telle précision qu'elles mériteront chacune un examen approfondi.

Je partage tout à fait le souci exprimé par Christiane Demontès : il ne suffit pas d'adopter des principes en faveur de l'égalité, il faut aussi se doter des moyens permettant, à travers des outils de mesure périodiques, de s'assurer de la réalité des évolutions. A ce titre, je rejoins tout à fait les préoccupations exprimées par la recommandation n° 9 qui demande au ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche de tracer chaque année un bilan de l'application des dispositions favorables à l'égalité femmes-hommes dans les établissements publics de recherche. On ne peut en rester au stade des bonnes intentions et de la formulation d'exigences, il faut aussi s'occuper de la réalité des choses. Pour cela, nous devons disposer d'outils d'évaluation qui permettent de mesurer l'évolution des choses au regard des engagements pris.

Les recommandations qui nous sont proposées me paraissent remarquablement fouillées mais peut-être réserverai-je mon jugement sur certaines d'entre elles auxquelles je ne suis pas sûre de pouvoir apporter un soutien immédiat sans y avoir consacré la réflexion qu'elles méritent.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Je rejoins totalement ce que vous avez dit. Je crois que l'on a besoin, en matière d'égalité hommes-femmes à la fois de s'inscrire dans la durée et de mener ce combat au fil des jours et en tous lieux. Nous sentons monter de la société une exigence de résultats immédiats. Il y a aujourd'hui une

forme de mobilisation sur laquelle nous pouvons nous appuyer pour faire avancer concrètement les choses.

Il faut révéler ce qu'est la place réelle des femmes dans la société. La situation que nous découvrons actuellement dans le cadre de notre étude sur la place des femmes dans la culture est proprement effroyable. Le rapport de Françoise Laborde cerne bien ce qu'est la place des femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche et formule des propositions précises qui permettront de porter des actes. Et, bien entendu, les mesures prises doivent être assorties d'une exigence quant au contrôle de leur application.

Je vous propose de passer maintenant à la discussion de ces recommandations.

La délégation adopte la première recommandation.

Mme Valérie Létard. – Ne faudrait-il pas compléter la recommandation n° 2 pour préciser sa portée ?

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Vous avez raison. Nous pourrions la compléter par les mots « pour la désignation des membres élus des conseils assurant la gouvernance des établissements d'enseignement supérieur ».

La recommandation n° 2 ainsi modifiée est adoptée, ainsi que la recommandation n° 3.

Mme Valérie Létard. – Sur le fond, on ne peut que partager le souhait que la section compétente pour l'examen des questions individuelles soit aussi composée de façon paritaire quand elle délibère sur des questions qui intéressent les professeurs. Mais peut-on être sûr qu'on disposera, dans toutes les instances, d'un nombre suffisant de professeures pour que l'application de cette règle ne soulève pas des difficultés pratiques ?

Mme Michelle Meunier. – Je comprends bien votre préoccupation. Elle se rattache d'ailleurs à la question dont nous débattions à l'instant sur la nécessité de nous assurer de l'application des mesures que nous votons pour faire progresser la parité à chaque renouvellement de mandat. Il est vrai que l'on part de situations très inégales et qu'il ne sera pas facile d'appliquer partout la parité, mais...

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – ... Mais après tout ce sont des recommandations que nous adoptons : elles n'ont pas vocation à s'inscrire nécessairement dans le marbre de la loi, leur rôle est plutôt de fixer une direction, un objectif.

Mme Michelle Meunier. – En matière d'égalité professionnelle, les rapports de situation permettent de mesurer comment, par étape successives, on atteint l'objectif que l'on s'était proposé. Ne pourrait-on pas adopter la même démarche, avec des outils de mesure, sachant que l'objectif que l'on doit se fixer, c'est celui que définit la recommandation ?

Mme Christiane Demontès. – Je pense qu'il faut maintenir en l'état cette recommandation. Ce n'est pas parce que la réalité est ce qu'elle est qu'il faut renoncer à fixer des objectifs, étant entendu qu'il faut aussi se préoccuper des moyens de les atteindre.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Nous maintenons donc la recommandation n° 4 dans la rédaction proposée.

La délégation adopte la recommandation n° 4, ainsi que les recommandations n° 5, n° 6, n° 7 et n° 8.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – En demandant au ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche de tracer chaque année un bilan de l'application des dispositions législatives garantissant une composition équilibrée des femmes et des hommes au sein des instances dirigeantes des établissements publics de recherche, la recommandation n° 9 répond directement à la préoccupation que nous exprimions tout à l'heure en matière de contrôle de l'application des lois.

La recommandation n° 9 est adoptée, ainsi que les recommandations n° 10 et n° 11.

Mme Christiane Demontès. – Disposer, comme le recommande la recommandation n° 12, d'un constat sous la forme d'un état des lieux est certes un préalable indispensable, mais il faut aussi se fixer un objectif pour faire avancer les choses.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Tel est, je crois, le sens de la recommandation n° 13 qui demande aux établissements d'enseignement supérieur d'élaborer un plan d'action.

Mme Christiane Demontès. – Très bien ! Il ne reste donc plus qu'à prévoir les sanctions en cas de non-respect. Serait-ce l'objet de la recommandation n° 14 ?

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Celle-ci porte sur la création, dans chaque établissement, d'une « mission égalité entre les femmes et les hommes ». Cela ne relève pas du registre de la sanction, mais plutôt de celui du contrôle.

Mme Christiane Demontès. – C'est bien : Françoise Laborde a donc tout prévu... Je crains cependant que la personne chargée de cette mission ne se retrouve un peu isolée au sein de son établissement, où ses recommandations ne trouveront pas nécessairement un accueil favorable. Il faudrait constituer un réseau de ces personnes – hommes ou femmes – à qui ces missions sont confiées.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Il existe une Conférence permanente des chargé-e-s de mission égalité hommes-femmes des établissements d'enseignement supérieur publics que Françoise Laborde a auditionnée.

Mme Christiane Demontès. – Alors, c'est parfait !

La délégation adopte les recommandations n° 12, n° 13, n° 14, n° 15 et n° 16.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – La recommandation n° 17 porte sur le soutien qu'il faut apporter aux filles qui s'engagent dans des filières encore très « masculines ».

Mme Michelle Meunier. – De quel type de soutien parle-t-on ? Ne faudrait-il pas le préciser ?

Mme Christiane Demontès. – Il est vrai qu'il n'est pas facile pour les filles de se retrouver dans un établissement où il y a surtout des garçons.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Les auditions ont montré que les étudiantes engagées dans les études d'ingénieurs avaient, plus que les garçons,

tendance à ne pas aller jusqu'au bout de leur cursus, car elles avaient le sentiment que ces études débouchaient sur des métiers où elles ne seraient pas toujours bien accueillies par les employeurs. Il s'agirait donc de les aider à prendre pied dans un futur métier.

Mme Esther Sittler. – Si l'on veut que les filles s'orientent vers des études scientifiques, il faut s'y prendre plus tôt, dès le collège. Je me souviens de filles d'une classe de cinquième qui avaient effectué un stage chez Alstom. Dans le courant de la restitution qui a suivi cette visite, l'une d'entre elles a apostrophé ses camarades en leur disant : « Les filles, il faut y aller, ça n'est pas qu'un métier pour hommes. Cela ne demande pas d'avoir des muscles, cela demande d'avoir de la tête ».

Mme Christiane Demontès. – Je connais des jeunes filles qui avaient engagé des études d'ingénieur et qui ont arrêté en cours de route car elles craignaient de se retrouver trop en décalage par rapport à leurs futurs milieux professionnels.

Peut-être faudrait-il compléter cette recommandation en indiquant « **pour leur permettre d'aller jusqu'au bout de leur formation et d'accéder à l'emploi** » ?

Mme Michelle Meunier. – Il vaut mieux parler de « jeunes femmes » que de « jeunes filles ».

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Je propose d'adopter la recommandation n° 17 avec ces deux modifications.

La recommandation n° 17 est adoptée ainsi que la recommandation n° 18.

M. Roland Courteau. – Ne faudrait-il pas élargir le champ de la recommandation n° 19 car il n'y a pas que le harcèlement sexuel et les violences sexuelles, il y a aussi les violences physiques et les violences psychologiques. Celles-ci sont explicitement visées dans les lois relatives aux violences envers les femmes de 2006 et 2010.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Ne risque-t-on pas, à trop élargir le champ de l'étude, d'en diluer la portée ?

M. Roland Courteau. – Ne pourrait-on parler « des violences et du harcèlement sexuel », ce qui permettrait d'englober toutes les violences ?

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Il y a malgré tout une spécificité des violences sexuelles et du harcèlement sexuel, dont la prégnance est manifestement sous-estimée dans l'enseignement supérieur. Les auditions que nous avons conduites dans la perspective du rétablissement du délit de harcèlement sexuel l'avaient d'ailleurs bien montré. Ne pourrait-on alors, pour recentrer un peu les choses, parler de « violences de genre et de harcèlement sexuel » ?

M. Roland Courteau. – Oui.

La délégation adopte la recommandation n° 19 ainsi modifiée.

M. Roland Courteau. – La recommandation n° 20 est une excellente recommandation : en demandant aux établissements d'enseignement supérieur de développer une politique de prévention et d'information, elle se situe d'ailleurs dans le prolongement des dispositions prévues pour les établissements scolaires par les lois de 2006 et de 2010 que je citais à l'instant.

Je souhaiterais cependant que l'on complète ainsi la fin de la phrase : « indiquant aux victimes potentielles leurs droits et les procédures à suivre pour les faire respecter ».

La délégation adopte la recommandation n° 20 ainsi modifiée, ainsi que les recommandations n° 21 et n° 22.

La délégation adopte à l'unanimité des présents et représentés le rapport d'information de Mme Françoise Laborde et ses vingt-deux recommandations.

ANNEXES

- Lettre de saisine de Mme la Présidente de la commission de la Culture, de l'Éducation et de la Communication

- Programme des auditions menées par Mme Françoise Laborde, rapporteure

1.- Lettre de saisine de Mme la Présidente de la commission de la Culture, de l'Éducation et de la Communication

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E



Paris, le 5 juin 2013

Ref. : 91

COMMISSION
DE LA CULTURE, DE
L'ÉDUCATION ET DE
LA COMMUNICATION

LA PRÉSIDENTE

Madame la Présidente,

Au cours de sa réunion du mercredi 5 juin 2013, la commission de la culture a décidé, sur ma proposition, de saisir la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, sur le projet de loi n° 614 (2012-2013) relatif à l'enseignement supérieur et à la recherche.

Conformément aux dispositions du paragraphe III de l'article 6 *septies* de l'ordonnance n° 58-1100 du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires, sans préjudice des compétences de la commission de la culture, de l'éducation et de la communication saisie au fond de ce projet de loi, la commission souhaiterait recueillir votre avis sur les conséquences de ce texte sur les droits des femmes et sur l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

Je vous prie de recevoir, Madame la Présidente, l'assurance de ma cordiale considération.


Marie-Christine BLANDIN

Madame Brigitte GONTHIER-MAURIN
Présidente de la délégation parlementaire
aux droits des femmes et à l'égalité
des chances entre les hommes et les femmes
PALAIS DU LUXEMBOURG

2.- Programme des auditions menées par Mme Françoise Laborde, rapporteure

POUVOIRS PUBLICS		
Ministère des droits des femmes		
Mme Léa Guillebaud	Conseillère chargée des affaires politiques et parlementaires, cabinet de Mme la Ministre des droits des femmes	Mercredi 29 mai 2013 11 h 30
M. Jérôme Teillard	Directeur-adjoint du cabinet de Mme la Ministre des droits des femmes	
Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche		
M. Guillaume Houzel	Conseiller social et vie étudiante, cabinet de Mme la Ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche	Jeudi 30 mai 2013 16 h 00 - 17 h 00
M. Anthony Aly	Chargé de mission Relations avec le Parlement, les élus et les affaires réservées, cabinet de Mme la Ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche	
Haut conseil à l'égalité femmes-hommes et Conférence des présidents d'universités		
M. Vincent Berger	Rapporteur de la commission « Parité » du HCE sur le projet de loi, représentant de la Conférence des présidents d'universités (CPU)	Lundi 3 juin 2013 17 h 00
ASSOCIATIONS		
Mme Isabelle Kraus	Conférence permanente des chargé-e-s de mission Égalité femmes-hommes des établissements d'enseignement supérieur publics	Table ronde Mardi 28 mai 2013 14 h 00 - 15 h 30
Mme Marie-José Jonczy	Association française des femmes diplômées d'universités (AFFDU)	
Mmes Colette Guillopé et Claire Dupas	Femmes et sciences	
Mme Colette Guillopé	Femmes et mathématiques	
Mme Cécile Renson	Association française des femmes médecins (AFFM)	<i>Contribution écrite</i>
Mme Michèle Riot-Sarcey	Fédération de recherche sur le genre (RING)	Mercredi 29 mai 2013 9 h 30
Mmes Marie Quévieux et Fabienne Chamelot	Collectif de lutte antisexiste contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur (CLASCHES)	Jeudi 30 mai 2013 14 h 00 - 15 h 00

ORGANISMES DE L'ENSEIGNEMENT ET DE LA RECHERCHE		
Mme Anne Pépin, directrice de la Mission pour la place des femmes	Centre national de la recherche scientifique (CNRS)	Mardi 28 mai 2013 16 h 00
Mme Florence Dufour, présidente de la Commission « écoles d'ingénieur et société », en charge des questions d'équité, d'égalité des chances, de développement durable et d'éthique	Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs (CDEFI)	Jeudi 30 mai 2013 13 h 00 - 14 h 00
Mme Marie-Sophie Pawlak, commission Diversité, et M. Pierre Aliphat, délégué général	Conférence des grandes écoles	Jeudi 30 mai 2013 15 h 00 - 16 h 00