

Sommaire :

- Editorial
 - Présentation des LMR
 - Egalités des sexes
 - Pourquoi ?
 - Pourquoi à l'Unistra ?
- Cadre politico-juridique de l'égalité Homme/ Femme dans la fonction publique et à l'université.
- Témoignage
 - Nous avons lu pour vous...
 - Impunités des élites ?
 - A l'international
 - La définition du jour
 - Equité
 - Agenda, liens utiles...
 - La parole à ...
- Le coup de gueule de Nicole

Ont participé à ce numéro :

Anne Rubin
Céline Petrovic
Elisabeth Regnault
Michael Hartmeier
Michèle Kirch
Nicole Poteaux
Patrick Vuillez
Petra Tryoen

Editorial. LMR, qui sommes nous ?

Le groupe LouisE Pasteur se crée en 2002, à l'occasion de l'élection à la présidence de l'université, autour de la question : pourquoi n'y a-t-il jamais eu de femme présidente de l'Université Louis Pasteur ? Plus largement, le groupe se propose de réfléchir à la place des femmes dans l'université et d'agir pour une mixité harmonieuse et dynamique. Dès sa fondation, le groupe des LouisEs se veut mixte et interprofessionnel et souhaite contribuer à l'intérieur de l'université à un meilleur dialogue entre toutes et tous.

Le groupe se réunit dès lors régulièrement, participe aux élections aux conseils de l'université (11 sièges en 2002, 14 en 2006), organise des débats entre les candidats à l'élection à la présidence de l'université, une journée d'étude sur le métissage professionnel, participe à la commission de travail sur l'harmonisation des décharges suite aux congés de maternité des enseignantes-chercheuses, se dote d'une liste de diffusion ouverte (120 inscrits) et d'un site internet.

En 2008, pour anticiper la fusion des trois universités strabourgeoises, les membres du groupe se rapprochent de collègues des universités Marc Bloch et Robert Schuman ; le groupe élargi décide de se nommer provisoirement les LMR, pour LouisE-MarcellE- RobertE. Le provisoire est souvent ce qui dure, comme chacun le sait...

Les LMR font des propositions pour le chapitre « la politique d'égalité des chances entre les femmes et les hommes » du plan quadriennal 2009-2012 de l'Université de Strasbourg ; certaines de ces propositions seront prises en compte dans le texte final et aboutiront à la

création d'une charge de mission « Egalités-Diversité » à l'université.

Depuis début 2011, les LMR proposent des actions de formation continue pour les personnels à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; une seule de ces formations a pu se dérouler jusqu'à présent, faute d'inscrit-e-s pour les suivantes...

Aujourd'hui, nous vous proposons le premier numéro d'une Lettre... Pourquoi une Lettre ? Pour être lue, c'est l'idée, répond un éminent membre des LMR ! Pour être lue, partagée, pour diffuser des informations, pour vous faire part de nos coups de cœur et vous imposer nos coups de gueule, pour recevoir les vôtres, pour débattre avec vous. De quoi ? De « la place... », je ne répète pas pour ne pas vous lasser déjà, c'est écrit au premier paragraphe.

Bonne lecture et à bientôt

Michèle

Je t'ai dit que la fièvre de mon petit patient Joseph Meister avait déjà diminuée ? Et laisse ça mon cœur, tu sais bien que c'est à mon tour.



Patrick

Mais qui est Joseph Meister ?

Egalité des sexes. Pourquoi ?

« Liberté, Egalité, Fraternité ».

Postulons que les mots ont un sens.

Alors, par fraternité,
efforçons nous d'être égaux.

Tous et toutes égaux.

noirs / blancs,

vieux / jeunes,

handicapés / encore valides,

femmes / hommes...

Parmi les différences individuelles, le handicap physique ou la couleur de peau semblent plus saillantes que le sexe (*). La visibilité des discriminations résultantes et le sentiment d'injustice qu'elles génèrent suivent probablement le même ordre. Mais toutes les discriminations sont révoltantes et -rappellent le- hors la loi.

Patrick

* Le handicap physique : une catégorie de base ? Louvet, Rohmer 2006.



Fiche d'embauche :

Etes vous ?
(rayez la mention inutile)

Valide / Handicapé
Blanc / Noir
Disponible / Enceinte



Affiche Ville de Strasbourg et CUS

Egalité des sexes. Pourquoi à l'Université ?

Y a-t-il objet à vigilance et action dans l'enseignement supérieur ?

Un élément de réponse: « *Au rythme actuel, le corps des Professeurs d'université ne serait paritaire qu'en 2068 et les écoles d'ingénieur-e-s n'auraient autant d'étudiantes que d'étudiants qu'en 2075* ». Najat Vallaud-Belkacem

Et à l'Université de Strasbourg ?

Constatez : 71% de femmes dans la catégorie C des personnels de l'Unistra (données janvier 2011).
A ce jour, 8 vice-présidentS pour 1 vice-présidentE.

Nous avons pourtant noté des prémisses tout à fait respectables, par exemple des listes paritaires de candidat-e-s aux élections des conseils. C'est bien. Mais pas « excellent »!. Donc, demandons à l'équipe présidentielle de notre Université de PENSER égalité des sexes, d'AGIR égalité des sexes, au quotidien, dans toutes ses réflexions et actions.

Un tel « souhait » émane aussi d'en haut. Pour preuve, dès le 23 août 2012, les circulaires de Jean-Marc Ayrault relatives « à la mise en œuvre de la politique interministérielle en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes » (1) et « à la prise en compte dans la préparation des textes législatifs et réglementaires de leur impact en termes d'égalité entre les femmes et les hommes » (2). Plus récemment, le « protocole d'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique » signé entre Jean-Marc Ayrault, Marylise Lebranchu, l'ensemble des organisations syndicales, et les représentants des employeurs publics (3). Et encore, plus spécifiquement, la charte du 28 janvier 2013 (4) signée par la ministre de l'Enseignement supérieur et de la recherche, la ministre des Droits des femmes et la Conférence des présidents d'université. En résumé, les signataires « invitent » chaque établissement :

- à nommer un-e référent-e et lui donner les moyens de mise en œuvre de la charte,
- à utiliser des outils de communication non sexistes, non discriminants, non stéréotypés,
- à produire et à diffuser un état des lieux chiffrés ,
- à organiser des actions de sensibilisation et des formations à l'égalité Femmes/Hommes auprès des étudiant-e-s et du personnel ,
- à prévenir toute forme de violence et de harcèlement.

« Circulaires, protocole, charte, souhait, invite... » Tout cela est bien mou, direz vous. Ce n'est pas faux, mais une véritable loi est à l'étude, et ces textes ont le mérite d'exister et démontrent au moins une volonté politique. Dans cet élan, nous sollicitons tous les personnels, quel que soit leur niveau de responsabilités, à s'approprier le contenu de ces textes et à rester vigilants et vigilantes « car lorsqu'on progresse en termes de parité et d'égalité des genres, on progresse d'une façon plus générale en matière de droits de l'homme et de respect mutuel ». (Geneviève Fioraso).

Patrick

- (1). http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2012/08/cir_35741.pdf (2). http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2012/08/cir_35742.pdf
(3). <http://www.fonction-publique.gouv.fr/publications/collection-politiques-demploi-public-17>
(4) Les 23 points détaillés sur : <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid66965/egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes.html>

Le témoignage de Ghislaine

« J'ai vu Jean hier soir par hasard dans le couloir. Nous avons évoqué la responsabilité du projet. Il est OK » *m'a dit mon chef de service à midi.*

Mais moi aussi le projet m'intéressait !

« Hier soir » !? *À quelle heure ?? Ils n'ont pas de gamins à aller chercher, Jean et mon chef ?*

Mais bon, c'est vrai que Jean a plus d'expérience que moi pour la responsabilité des projets...

Nous avons lu pour vous :

Les femmes et les carrières scientifiques. Etude du CEREQ.

Les filles s'orientent peu vers les formations supérieures techniques et scientifiques. Des données du Céreq et du ministère de l'Education nationale confirment largement ce phénomène. Pourtant les filles auraient bien des raisons de rejoindre ces filières, en particulier pour bénéficier de leurs perspectives d'emploi. Les pouvoirs publics redoublent d'effort pour promouvoir ces carrières, et lutter contre les discriminations des femmes.

Les enjeux d'une orientation des filles vers des carrières scientifiques : des réservoirs d'emplois sur des postes techniques ou scientifiques mais des inégalités marquées entre hommes et femmes pour saisir ces opportunités. La population féminine pourrait bénéficier d'un vrai réservoir d'emplois sur des postes

Ici, deux exemples des nombreuses causes de blocage:

- La question des activités domestiques. Débat ringard et inutile ? Pour qui ?
- Pour se sentir discriminée il faut d'abord réaliser, admettre qu'on est l'égale.



Ghislaine X

Patrick
Pour préserver l'anonymat et donc la tranquillité de notre collègue, dont Ghislaine est un nom d'emprunt, son visage et ses jambes ont été gommés. NDLR

techniques ou scientifiques, mais la réalité est autre. En effet, les femmes vont moins facilement que les hommes vers les emplois dit scientifiques. Quelques chiffres issus de l'enquête Génération 2010 des sortants de formation de 2007 illustrent cette tendance. Parmi les jeunes hommes sortants de l'enseignement supérieur en 2007, 42% de ceux qui sont en emploi en 2010 occupent un emploi dit « scientifique ou technique ». Parmi les jeunes femmes sortants de l'enseignement supérieur en 2007, 21% de celles qui sont en emploi en 2010 occupent un emploi dit « scientifique ou technique ». La mixité des métiers semble donc un enjeu important pour le déroulement de la carrière des femmes car leurs salaires tendent à rejoindre ceux des hommes dès lors qu'elles parviennent à atteindre les mêmes postes.

Elisabeth

Impunité des élites? Quand l'Education couvre certaines inégalités...

Lors d'une conférence à Colmar le 28 mars 2013, Jules Falquet, chercheur en sociologie à l'Université Paris Diderot, exposait sa réflexion sur le continuum des violences masculines et néolibérales contre les femmes. Le sujet étant vaste, plusieurs exemples lui ont permis d'illustrer son propos et elle a terminé par l'actualité chahutée de l'IEP de Bordeaux. Resituons l'action. Début 2013 des étudiants plein d'humour ouvrent deux profils facebook, « Osez le masculin à Scpobx » / « Osez le masculisme », et font de l'esprit sur leur mur d'actualités pour parodier une association de réflexion sur le genre, interne à l'école. On peut y lire : « pour ou contre le viol collectif ? », « les féministes sont des salopes », « La parité enferme l'homme dans sa condition sexuelle et le réduit à un pénis »... Percutant mais pas forcément d'une extrême finesse. De bonnes blagues de potaches direz-vous!

Malgré tout cela met en évidence deux points :

- Etre étudiant-e d'une grande école vous dédouane de toute forme de sexisme dans l'espace public. Il est évident que rien n'interdit d'être potache ou d'user d'humour noir. Pourtant il est paradoxal qu'appartenir à une « grande école » soit toujours si respectable socialement et que le machisme primaire ne soit

qu'une spécialité banlieusarde.

- L'impunité. Pourquoi l'impunité? Parce que l'esprit de corps au sein des grandes écoles ou de certains BDE universitaires perpétue les dominations autant de race, de genre que de sexe, et qu'il convient de s'interroger. Impunité, parce que souvent cautionnée par l'administration et entretenue par le système. Des étudiant-e-s de l'ENS le notaient en 2012 : « dans les salles de cours, combien de propos sexistes, racistes, homo-lesbo-bi- et trans-phobes sont tenus par les « intellectuel-le-s » qui sont nos professeur-e-s ? Combien de remarques dans les couloirs, d'agressions dans les soirées ? »

Le sexisme ordinaire est rémanent dans l'enseignement supérieur et dans les grandes écoles. C'est pourquoi le collectif CLASCHES (Collectif de Lutte Anti-sexiste contre le Harcèlement Sexuel dans l'Enseignement Supérieur), créé en 2002, dénonce publiquement ces violences dans le monde universitaire. S'il s'agit de ne pas faire d'amalgame entre sexisme et humour corrosif, il est important d'informer que de telles structures existent.

Anne

A l'international :

Des nouvelles harassantes nous parviennent d'une université allemande. Qui plus est de la vénérable université de Leipzig, troisième selon son ancienneté après Heidelberg et Cologne.

Est-ce

Un poisson d'avril en juin ou sont-ils tous fous, ces Saxons ?

Non, la présidente de l'université affirme dans une interview accordée au très sérieux Süddeutsche Zeitung que ni elle, ni les membres du Conseil (le Sénat, la plus haute instance de l'établissement) n'avaient consommé de l'alcool avant le vote. Quel vote ? Le vote qui confirma que dorénavant il fallait dire 'Monsieur la Professeure' (Herr Professorin) ou encore 'Monsieur la Directrice' (Herr Direktorin).

Bref, les formes masculines, formes « génériques » comprises sont prohibées.

Le Land de Saxe qui a autorité sur les universités n'a pas l'intention, semble-t-il, d'émettre son veto, la décision étant, selon un porte-parole du Ministère, du seul ressort de l'université.

A Leipzig, ils, pardon elles ne sont pas les premières à innover. En effet l'Ecole Supérieure de médecine de Hanovre, il y a plus de deux ans a introduit le « féminin générique » avec des dispositions du type : « La doctorante montre son projet à la présidente ... », l'énoncé visant tout aussi bien les femmes que les hommes. Mais récemment, à Hanover, la direction de l'Ecole est revenue sur la décision.



Petra

Est-ce qu'à Leipzig, on va imiter Hanovre et faire marche arrière? Rien n'est moins sûr. Selon les dires de la présidente de l'université de Leipzig « provoquer y est une tradition ». A la place de la réforme de Bologne, il aurait peut-être suffi d'introduire le dispositif de Leipzig, plus révolutionnaire, plus innovant et ... plus simple. En tout état de cause, la rédaction de la lettre des LMR promet de tenir informées ses Lectrices du destin réservé par les Saxons à ces nouveaux statuts.

Michael

Sources :

<http://www.sueddeutsche.de/bildung/uni-leipzig-aus-herr-professor-wird-herr-professorin-1.1688501>

<http://www.sueddeutsche.de/bildung/sprachreform-an-der-uni-leipzig-wir-waren-nuechtern-1.1689465>

<http://www.spiegel.de/unispiegel/wunderbar/gleichberechtigung-uni-leipzig-bleibt-bei-weiblicher-grundordnung-a-903957.html>

<http://www.duz.de/duz-magazin/2013/06/uni-leipzig-verweiblicht-ihre-grundordnung/179>

Rejoignez nous maintenant. Nous sommes ouverts
du 9 mars 2013 au 7 mars 2014.

Adresse : Au 7, rue de l'Université
Réunion : les 1ers Jeudi du mois à 12h30.
Site Web : <http://lmr.u-strasbg.fr/>

Pour vous inscrire sur la liste de diffusion (lmr@u-strasbg.fr) et recevoir les infos régulièrement, écrivez à l'administratrice de la liste : Kjrch@unistra.fr

La définition du jour :

Équité : nom féminin :

La démarche d'équité vise à corriger des inégalités de départ pour arriver à l'équivalence des chances (ou opportunités) entre femmes et hommes, en tenant compte de leurs besoins et intérêts spécifiques. Pour des raisons historiques, sociales ou biologiques, ces besoins et intérêts peuvent s'exprimer de façon différente.

Exemples : mesures temporaires visant à redistribuer le pouvoir de façon plus équitable jusqu'à ce que l'égalité soit atteinte : « discrimination » positive (appelée plus exactement action positive et autorisée par la Convention internationale pour l'élimination des discriminations envers les femmes).

La notion d'équité doit toujours être replacée dans le cadre plus global du principe d'égalité, pour éviter le risque d'une conception de justice "naturelle" où on définirait ce à quoi chaque personne ou groupe social aurait droit, selon ses besoins, sa situation, voire ses "mérites", etc.

Source :

<http://www.adequations.org>

Agenda et infos :

Prix de l'innovation au féminin. CNRS, Mission pour la place des femmes :

La Commission européenne a lancé le 15 avril dernier son appel à proposition intitulé "European Union Women Innovators Prize 2014". Réservé aux femmes, le prix récompensera le projet de recherche des meilleures d'entre elles. L'appel est ouvert aux femmes ayant fondé leur entreprise et ayant obtenu durant leur carrière un financement communautaire du 7ème PCRD ou du CIP.

http://ec.europa.eu/research/innovation-union/index_en.cfm?section=women-innovators&pg=home

Date limite de soumission des dossiers : 15 octobre 2013

EFiGIES : Créée en 2003 à Paris, l'association de Jeunes Chercheuses et Chercheurs en Études Féministes, Genre et Sexualités (EFiGIES) a comme activité la diffusion d'informations via une liste de diffusion et l'organisation de séminaires. Une antenne strasbourgeoise vient de se créer en octobre 2012.

www.efigies.org/ / efigiesstrasbourg@gmail.com

Ecoles d'été.

Do you know how both men and women unconsciously contribute to gender bias in science ?

Did you know that 1 in 3 scientists admits to misbehave ?

Would you like to clarify your role as a scientist in our society?

Would you like to express more about your research than what you can write in an article?

Exemples de questions objets de 2 summer schools organisées par l'Atelier des jours à venir, les 13-17 & 19-24 septembre
Responsibility in Science & Extended Scientific Literacy

www.joursavenir.org

Prochain thème de la lettre :

Débusquer les stéréotypes sexistes dans notre quotidien (jeu concours, envoyez-nous vos perles).

Elisabeth, Céline, Michèle...

Le coup de gueule de... Nicole :

Du discours et des actes ou Du discours à l'acte

Autour de la dernière élection du président de l'université de Strasbourg trois faits successifs dans la même semaine ont attiré l'attention des LMR. Le groupe a réagi en proposant une lettre aux électeurs du congrès (la lire sur leur site <http://lmr.u-strasbg.fr/>) et en envoyant une lettre personnelle au président. Quelques remous ont fait surgir des arguments du type : « on ne trouve pas de femmes... elles refusent de prendre des responsabilités...les hommes sont un choix par défaut car il n'y a pas de femmes, etc. ». Rengaine connue qui permet de ne rien changer en toute bonne conscience. Arrive le 8 mars, journée des femmes et, par hasard, jour de parution de l'Actu (n° 71) qui titre en première page « A l'université les femmes cherchent leur juste place » illustré d'un dessin humoristique représentant deux hommes. L'édito assure qu'il faut changer les mentalités et il est accompagné d'une photo, d'homme bien sûr, et quel homme, le premier vice président.

Les femmes cherchent leur juste place, ah bon ? Elles cherchent fortune aussi, ou un bon mari ou des champignons, ou une place pour se garer, ou une aiguille dans une botte de foin ; ce qu'elles cherchent, ce sont des solutions pour oser faire carrière, du soutien institutionnel, une politique digne de ce nom, un regard positif sur leurs éventuelles ambitions professionnelles. Pourquoi faut-il « briser le fameux plafond de verre » ? Mais c'est dangereux ! Et « ouvrir une brèche ? » Il faut un casque et un piolet ! Que doivent briser les hommes ? Des tabous peut-être ? Des stéréotypes ? Des complexes de supériorité ?

Si le prochain 8 mars ne doit pas être désespérant, prenons de vraies mesures (1) et arrêtons de faire semblant. Certes, les dernières lois nationales vont dans le bon sens mais seront-elles appliquées ? Et à quel rythme ? Avec quel enthousiasme ?

Pour s'autoriser à mener la carrière universitaire souhaitée, femmes et hommes doivent pouvoir évoluer dans un environnement également porteur et stimulant pour toutes et tous. Les mentalités changeront si des actes significatifs les guident. Et les femmes se presseront aux postes dits de responsabilité. Et on oubliera le 8 mars !

(1) Pour des idées de mesures sensées voir la conférence de Brigitte Mantilleri « L'égalité en terre helvétique : véritable engagement ou edelweiss sur le gâteau au chocolat universitaire ? » invitée le 6 octobre 2011 à Strasbourg dans le cadre de « Prospectives et développement »