



**HAL**  
open science

# Les missions égalité-diversité dans l'enseignement supérieur français : nouveaux défis après la pandémie de Covid-19

Rozenn Texier-Picard

## ► To cite this version:

Rozenn Texier-Picard. Les missions égalité-diversité dans l'enseignement supérieur français : nouveaux défis après la pandémie de Covid-19. La santé mentale sur les campus universitaires face aux défis contemporains : de la discrimination à la COVID-19. Regards croisés : Communication, Droit et Psychologie., Oct 2020, Toulouse, France. hal-03357535

**HAL Id: hal-03357535**

**<https://hal.science/hal-03357535>**

Submitted on 28 Sep 2021

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



**SMCU2020 Colloquium  
26-27 October, 2020**

**Template for the full communication text  
Document type pour le texte complet des communications  
Documento estándar para el texto completo de las comunicaciones.**

Nom First name Apellido	Texier-Picard
Prénom Name Nombre	Rozenn
Adresse email Email address Dirección de correo electrónico	rozenn.texier@ens-rennes.fr

**Rappel des consignes rédactionnelles du colloque :**

Le texte de votre communication peut être en Français, Anglais ou Espagnol.  
Nous vous rappelons que votre communication doit comprendre 30000 caractères au maximum (notes et espaces compris, bibliographie non incluse)  
Merci de bien vouloir utiliser uniquement ce document comme trame de votre communication.

**Reminder of the conference instructions:**

The text of your communication can be in French, English or Spanish.  
We remind you that your communication must contain a maximum of 30,000 characters (notes and spaces included, bibliography not included)  
Please use only this document as the frame of your communication.

**Recordatorio de las instrucciones editoriales para el congreso :**

El texto de su comunicación puede estar en francés, inglés o español.  
Le recordamos que su comunicación debe contener un máximo de 30,000 caracteres (notas y espacios incluidos, bibliografía no incluida)  
Utilice solo este documento como marco de su comunicación.

**Insérer ici le titre complet de votre communication.**

**Insert here the full title of your communication**

**Inserte aquí el título completo de su comunicación :**

# Les missions égalité-diversité dans l'enseignement supérieur français : nouveaux défis après la pandémie de Covid-19

Insérer ici le nom et les affiliations du / des auteurs

Insert here the name and affiliations of the author (s)

Inserte aquí el nombre y las afiliaciones del autor (es)

Rozenn Texier-Picard, Univ Rennes, F-35000 Rennes et CPED

Saisir ci-dessous le texte complet de votre communication

Enter here the full text of your communication

Ingresa aquí el texto completo de su comunicación.

NB :

Styles de texte à utiliser (pré-configurés dans le document)

Text styles to use (pre-configured in the document)

Estilos de texto para usar (preconfigurados en el documento)

## Titre 1

Titre 2

Titre 3

*Sous-titre*

Normal text

! Puce

- Sous niveau de puce

Bonjour à tous et toutes,

Je voudrais d'abord remercier le comité d'organisation de ce colloque pour m'avoir proposé d'intervenir aujourd'hui, et pour tout le travail préparatoire à ces journées, dans un contexte difficile.

Mon nom est Rozenn Texier-Picard, je suis mathématicienne, et je m'adresse à vous aujourd'hui en tant que membre et ancienne présidente de la CPED, conférence permanente des chargé.e.s de mission égalité-diversité de l'enseignement supérieur, une association que j'ai présidée de 2016 à mars 2020. N'étant issue d'aucune des trois disciplines privilégiées de ce colloque, qu'ai-je donc à apporter à la compréhension du sujet de ce colloque ?

! Tout d'abord, je voudrais présenter la réalité et la diversité des missions égalité-diversité, et en particulier la prise en charge de la discrimination, dans l'enseignement supérieur en France.

! Ensuite, je voudrais illustrer quelques défis spécifiques auxquels les chargé.e.s de mission ont été confronté.e.s depuis que la crise sanitaire a commencé en France, et donner quelques exemples de la façon dont elles et ils ont relevé ces défis.

## 1. Les missions égalité-diversité dans l'enseignement supérieur

### 1.1. Remarques préliminaires

Avant d'entrer dans le vif de cette présentation, deux remarques préliminaires s'imposent.

! La première, c'est la très grande **diversité d'organisation des politiques d'égalité-diversité et de lutte contre les discriminations** dans les universités. Par

commodité, j'emploierai le nom "mission égalité-diversité", mais dans les faits, les intitulés et les périmètres des missions sont propres à chaque établissement, et le cadrage national est relativement faible. La plupart des universités et grandes écoles ont une mission à l'égalité entre les femmes et les hommes, c'est une obligation légale pour les universités depuis 2013, mais il n'y a à ce jour pas souvent de mission structurée contre les discriminations.

! La deuxième remarque, c'est que **les questions d'égalité femmes-hommes et de lutte contre les discriminations s'intersectent bien sûr, sans être incluses l'une dans l'autre**. D'un côté, la loi française reconnaît bien d'autres critères de discrimination que le sexe, et les universités y sont largement confrontées... Inversement, une mission égalité femmes-hommes ne saurait se limiter à la lutte contre les discriminations liées au sexe. Elle doit inclure d'autres champs, tels que : la communication sans stéréotype, la sensibilisation des étudiant.e.s et du personnel, la promotion de la recherche sur le genre, la prévention des violences sexistes et sexuelles...

Néanmoins, je vais présenter quelques axes forts et quelques points saillants dans le fonctionnement de ces missions au cours des 4 années où j'ai présidé la CPED.

## 1.2. Deux axes forts : l'inclusion des personnes transgenres et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Parmi les nombreux sujets qui ont occupé les chargé.e.s de mission égalité-diversité ces dernières années, je voudrais en citer deux qui me semblent significatifs en matière d'impact sur la santé mentale.

Le premier concerne **l'inclusion des personnes transgenres** : depuis des années, des associations mais aussi des institutions comme le Défenseur des droits ou la Dilcrah<sup>1</sup> alertaient sur les **discriminations subies par les étudiant.e.s transgenres dans l'enseignement supérieur**, notamment lorsque leur établissement refusait que ces personnes utilisent un prénom et une civilité d'usage conforme à leur nouvelle identité de genre. Même si la situation reste inégale, des pas significatifs ont été franchis entre 2017 et 2019, de nombreux établissements ayant mis en place des procédures pour permettre l'utilisation d'un prénom et d'une civilité d'usage, mais aussi formé des personnels sur ce sujet. Les principaux éditeurs de logiciels de scolarité ont, notamment à la demande de la CPED, fait évoluer leur logiciel pour permettre ces évolutions.

Le deuxième sujet est la **lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS)**, qui a réellement émergé au sein de la CPED depuis 2014, soit plusieurs années avant le mouvement #MeToo. Des associations alertaient depuis longtemps sur ce sujet, et la CPED, avec l'ANEF<sup>2</sup> et le CLASCHEs<sup>3</sup>, a publié en 2015 et en 2017 deux éditions d'un vademecum contre le harcèlement sexuel, à l'usage des établissements d'enseignement supérieur. En 2018, la CPED a publié avec le ministère un guide pour aider les établissements à mettre en place un dispositif contre les violences sexistes et sexuelles, chargé de prendre en charge à la fois la prévention, mais aussi la gestion des signalements et l'accompagnement des personnes concernées. Notons que sur ce terrain, la CPED a devancé la [loi de transformation de la fonction publique](#), qui (dans son article 80) rend obligatoire « un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel

1  Dilcrah : Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT, [www.dilcrah.fr](http://www.dilcrah.fr)  
2  ANEF : Association nationale des études féministes, [www.anef.org](http://www.anef.org)  
3  CLASCHEs : Collectif de lutte anti-sexiste et contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur, <https://clasches.fr>

*ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés ».*

Un [décret du 13 mars 2020](#) indiquait que ces dispositifs devaient être mis en place avant le 1<sup>er</sup> mai 2020... ce qui est probablement loin d'être la situation majoritaire aujourd'hui, la crise sanitaire n'ayant pas aidé. Malgré tout, une dynamique est en marche, et la CPED a également contribué à la mise en place d'un réseau de formation, VSS-Formation, qui intervient dans les établissements pour former les personnels et parfois les étudiant.e.s sur ces sujets de VSS, de harcèlements, et de discriminations.

Deux axes forts plus récents, rendus également obligatoires pour la loi de transformation de la fonction publique : la mise en place de **plans d'action pour l'égalité professionnelle et l'extension des dispositifs de signalement à toutes les situations de harcèlement et de discriminations**. Ce sont deux chantiers complexes, transversaux et exigeants, qui, même si la loi impose des délais serrés, nécessiteront du temps pour se concrétiser de façon efficace.

### 1.3 Transversalité et déconsidération

Ces exemples ont donné un petit aperçu de la grande transversalité des missions égalité-diversité : des ressources humaines à la communication, de la prévention des violences à la formation et l'orientation, ou à la promotion de la recherche sur le sujet, **le chantier est immense...**

J'ai la conviction que des mesures isolées dans l'un ou l'autre de ces domaines ont un effet limité, et qu'une politique globale est nécessaire pour entraîner de vrais changements structurels. Ce qui n'empêche pas bien sûr de prioriser et étaler les actions dans le temps.

Or, le sentiment majoritaire parmi les chargé.e.s de mission est que les moyens et le soutien des établissements manquent souvent, comme le montre une enquête réalisée par la CPED en 2019 :

- ! Les deux tiers des chargé.e.s de mission égalité femmes-hommes sont aussi en charge d'**autres formes de diversité (inclusion des personnes LGBT, racisme et antisémitisme, ouverture sociale, handicap, diversité culturelle ou liée à l'âge, laïcité), mais parfois aussi d'autres thématiques** : développement durable, ressources humaines, qualité de vie au travail, politique sociale... Souvent, c'est un véritable empilement de missions qui s'opère.
- ! Pourtant, plus des trois quarts des chargé.e.s de mission sont enseignant.e.s ou enseignant.e.s-chercheur.e.s et, parmi ces personnes, **près d'une sur six n'a aucune décharge d'enseignement** en compensation de sa mission, tandis que la moitié a une décharge comprise entre 30 et 64 heures annuelles.
- ! **Seules 23% des missions disposent d'un budget propre**, et la moitié ne bénéficie d'aucun personnel support.

Ce contexte conduit à un fort sentiment de découragement et de déconsidération, qui s'est traduit en 2019 par un nombre record de démissions de chargé.e.s de mission. Une chargée de mission égalité écrivait lors de notre enquête : « **La disproportion entre les charges de travail et les moyens accordés, ou plutôt l'absence de moyens, ne permet pas d'assurer des résultats réellement satisfaisants, autrement que ponctuellement ou au prix de temps et d'énergie considérables.** Les heures de travail ne peuvent se surajouter qu'en supprimant tout congé, hebdomadaire ou vacances, et au détriment des autres charges (responsabilités administratives, pédagogiques et recherches) qui nous incombent. Le coût en termes de santé n'est pas non plus négligeable (anxiété, surmenage, insomnies pour des questions que nous n'avons pas les moyens de résoudre) [...] ». Un témoignage assez révélateur de l'état d'esprit général.

## 2. Quelques défis posés par la pandémie de Covid-19

La pandémie de Covid-19 n'a pas été neutre du point de vue du risque de discrimination, y compris sur les campus. Entre l'urgence en début de confinement et les inégalités induites par le télétravail, les chargé.e.s de mission égalité-diversité ont été soumis.e.s à de nouveaux défis.

### 2.1. Harcèlements et violences lors du confinement ou du déconfinement

Même si cela n'a pas été le cas partout, les dispositifs de signalement de certaines universités ont été débordés au moment où le confinement a été décrété. En mars, des faits de cyberharcèlement discriminatoire ont touché en particulier des personnels et étudiant.e.s d'origine chinoise ou italienne. Le confinement, on le sait, a aussi conduit à une augmentation des violences conjugales et intrafamiliales, dont les femmes ont été les premières victimes. Des enquêtes menées par les universités ont conduit certaines de ces femmes à révéler les violences qu'elles subissaient. Dans ce contexte, **les actions des missions se sont dans un premier temps recentrées sur l'urgence, en assurant la continuité des cellules de veille contre les violences sexistes et sexuelles** : permanences à distance pour les victimes, plateformes de soutien en lien avec les services de santé, publication des numéros verts nationaux ou internes à l'université et contacts d'associations locales, multiplication des communications de prévention et d'information...

### 2.2. Des inégalités face à la situation de télétravail

La **situation de télétravail a également engendré des inégalités** au sein des personnels et des étudiant.e.s, liées par exemple à la situation économique et matérielle, à l'état de santé ou au handicap, à la situation de famille, mais aussi au sexe. Des études [1,7] ont montré par exemple que les femmes ont été **1,6 fois plus nombreuses que les hommes à devoir télétravailler dans une pièce partagée**, et les mères, qui ont passé plus de temps que les pères à s'occuper des enfants, ont eu globalement plus de difficultés à concilier vie professionnelle et vie personnelle. Ces écarts se sont ressentis sur les chiffres des publications pendant cette période de confinement [2, 4, 5, 6].

La mission égalité-diversité d'une université [8] a mis en ligne des témoignages de personnels féminins de statuts variés, qui évoquent la façon dont elles ont vécu cette période. Si beaucoup semblent l'avoir plutôt bien vécue, d'autres témoignent d'un impact sur leur santé mentale.

### 2.3. Autres points de vigilance

Alertée par cette situation, la CPED a écrit aux président.e.s et directeur.ice.s des établissements membres pour les appeler à la **vigilance sur l'impact possible de cette période de confinement sur les recrutements 2020** [3]. À ce jour aucun bilan national des recrutements ne semble connu, mais les chiffres de certaines universités sont inquiétants.

D'autres points de vigilance ont été soulevés, notamment concernant la composition des cellules de crise, ou l'**attribution de la prime spécifique Covid-19** et le risque qu'elle vienne augmenter les inégalités salariales en étant plus souvent versée à des hommes...

Il faudra donc, à la sortie de cette crise, qu'un bilan soit tiré et que les catégories touchées le plus négativement bénéficient de compensations.

## Conclusion

Pour terminer, je voudrais m'exprimer à titre plus personnel sur l'articulation des questions d'égalité femmes-hommes et de lutte contre toutes les discriminations. Lorsque j'ai présidé la CPED, la question d'inclure la lutte contre les discriminations dans le champ de la CPED a fait l'objet de vifs débats au sein de l'association. Quoi qu'il en soit, **la lutte contre les discriminations, longtemps négligée, doit devenir un axe fort des politiques des**

**établissements d'enseignement supérieur**, la loi de transformation de la fonction publique va clairement dans ce sens. Pour aider les établissements d'enseignement supérieur, la CPED travaille depuis plusieurs mois sur un **projet de guide contre les discriminations dans l'enseignement supérieur**, en partenariat avec l'AFMD<sup>4</sup>, le Défenseur des droits et le Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. Mais les établissements ne pourront progresser significativement sur ce terrain sans **l'attribution de moyens à la hauteur des enjeux**. Les missions égalité-diversité doivent en particulier pouvoir s'appuyer sur du personnel affecté de manière pérenne, comme c'est le cas dans beaucoup de pays en Europe et en Amérique du Nord, mais encore trop peu en France. Merci de votre attention.

---

4 □ AFMD : Association française des managers de la diversité, [www.afmd.fr](http://www.afmd.fr)

## Bibliographie

- [1] Albouy V., Legleye S. (département des ressources et des conditions de vie des ménages, Insee), « Conditions de vie pendant le confinement : des écarts selon le niveau de vie et la catégorie socioprofessionnelle », *INSEE Focus* n° 197, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4513259> [consulté le 31/08/2020]
- [2] CNRS, « COVID-19 : la parité en recherche menacée ? », Interview d'Elisabeth Kohler, CNRS, <http://www.cnrs.fr/fr/cnrsinfo/covid-19-la-parite-en-recherche-menacee> [consulté le 31/08/2020]
- [3] CPED, lettre aux présidences d'université et directions d'école, mai 2020, <https://www.cped-egalite.fr/wp-content/uploads/2020/05/Lettre-CPED-comite%CC%81s-de-selection.pdf> [consulté le 31/08/2020]
- [4] Frederickson M., « COVID-19's gendered impact on academic productivity » Mai 2020, <https://github.com/drfreder/pandemic-pub-bias/blob/master/README.md> [consulté le 31/08/2020]
- [5] Herzberg N., *Le Monde*, « Confinement: l'inégale répartition des tâches domestiques nuit au travail des chercheuses », [https://www.lemonde.fr/sciences/article/2020/05/04/confinement-l-inegale-repartition-des-taches-domestiques-nuit-au-travail-des-chercheuses\\_6038625\\_1650684.html](https://www.lemonde.fr/sciences/article/2020/05/04/confinement-l-inegale-repartition-des-taches-domestiques-nuit-au-travail-des-chercheuses_6038625_1650684.html), mai 2020 [consulté le 31/08/2020]
- [6] Kitchener C., « Women academics seem to be submitting fewer papers during coronavirus. 'Never seen anything like it,' says one editor », *The Lily*, avril 2020, <https://www.thelily.com/women-academics-seem-to-be-submitting-fewer-papers-during-coronavirus-never-seen-anything-like-it-says-one-editor/> [consulté le 31/08/2020]
- [7] Lambert A. *et al.*, « Logement, travail, voisinage et conditions de vie : ce que le confinement a changé pour les Français », INED, Enquête Coconel, <https://www.ined.fr/fichier/rte/General/ACTUALIT%C3%89S/Covid19/note-synthese-Cocovi-finale.pdf> [consulté le 31/08/2020]
- [8] Université de Lyon 1, Témoignages de confinement. <https://egalite-diversite.univ-lyon1.fr/2020/07/30/temoignages-de-confinement-sur-le-blog-de-la-mission-egalite-diversite/> [consulté le 31/08/2020]

Saisir ici le nombre de caractères de votre communication (notes et espaces compris, bibliographie non incluse)

Enter here the number of characters of your communication (notes and spaces included, bibliography not included)

Ingresa aquí el número de caracteres de su comunicación (notas y espacios incluidos, bibliografía no incluida)

13159 caractères



