

Date de présentation de l'étude : lundi 13 novembre 2023

Les actions pour l'égalité des établissements d'enseignement supérieur : un état des lieux

Synthèse de l'enquête REMEDE*

(*Recueil Extensif des Mesures des Établissements contre les Discriminations et pour l'Égalité)

Réalisée par Yannick L'HORTY (UGE et ONDES), Philippe LIOTARD (Université Lyon 1 et CPED), Romane MASTERNAK (CPED) et Aude STHENEUR (CPED).

• Contexte de l'enquête

L'enquête REMEDE a été réalisée par l'**ONDES** et la **CPED** avec l'appui de **France Universités**. Elle s'inscrit dans un **contexte d'institutionnalisation de la lutte contre les discriminations et les inégalités** dans l'enseignement supérieur et la recherche ces dix dernières années. En effet, le cadre légal des actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été réformé depuis la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Désormais, chaque établissement d'enseignement supérieur doit élaborer et mettre en œuvre un **plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**. Les établissements ont également pour obligation de mettre en place un **dispositif** permettant « de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel 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 ». Il est apparu donc nécessaire de réaliser un **état des lieux national des actions en faveur de l'égalité** mises en œuvre par les établissements d'enseignement supérieur, ainsi que des moyens (humains, structurels, financiers, etc.) consacrés aux politiques d'égalité.

L'enquête comporte **60 questions** et couvre l'organisation des missions liées à l'égalité ainsi que celle des dispositifs d'écoute et d'accompagnement. Elle a été administrée entre juin et juillet 2023 auprès de l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur par la CPED et France Universités. Au total, **63 établissements** ont répondu à l'enquête.

• Principaux résultats de l'enquête

- **81%** des personnes nommées pour concevoir et mettre en œuvre les politiques d'égalité-diversité dans les établissements d'enseignement supérieur sont des femmes.
- Bien qu'il existe une personne en charge de l'égalité dans 100% des établissements répondants, seuls **55%** ont une structure dédiée à l'égalité et à la lutte contre les discriminations. Le plus souvent, cette entité est appelée « mission égalité ».

- **69%** des missions égalité disposent de personnel dédié (titulaires, contractuel·les, vacataires, stagiaires, services civiques, alternant·es, etc.).
- La plupart des missions ont un **périmètre d'intervention assez large** qui ne se limite pas au domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes. Les thématiques sont très variées : égalité professionnelle, lutte contre les violences sexistes et sexuelles, lutte contre les discriminations (racisme et antisémitisme, LGBTphobies, discriminations liées au handicap), etc.
- Les moyens humains et financiers de ces missions égalités sont très variables selon les établissements.
- Selon les établissements, la composition des équipes en charge du dispositif de signalement est variée, et ne mobilise pas uniquement les personnes en charge de l'égalité. Dans la moitié des établissements, d'autres personnes référentes (racisme et antisémitisme, discrimination, handicap, laïcité, déontologie) ainsi que du personnel de santé ou du social (assistant·es sociales, infirmier·es) sont sollicité·es.
- En moyenne, **28 situations** ont été signalées en 2022 par les établissements, ce qui correspond à **1543 signalements** pour l'ensemble des 63 établissements ayant répondu à l'enquête. Ces signalements concernent à peu près autant les personnels que les étudiant·es.
- Les principaux motifs de signalements recensés par les cellules d'écoute des établissements sont le **harcèlement moral** et les **violences sexistes et sexuelles**.
- Il existe un fort besoin de formation à destination du personnel et des étudiant·es, sur diverses thématiques : harcèlement moral, LGBTQIAphobies, appréhension des violences sexistes et sexuelles, appréhension des discriminations, etc.
- Il existe un **écart important** entre le **nombre de signalements** recensés par les dispositifs mis en œuvre par les établissements et le **nombre de sanctions** qui en découlent. En 2022, en moyenne, **5%** des signalements aboutissent à une sanction disciplinaire, et **1,4%** à une sanction judiciaire.
- En 2022, **34,4%** des établissements ont déclaré avoir réalisé une enquête de victimation auprès de leurs étudiant·es et **25 %** auprès de leur personnel.

• Conclusion

L'enquête REMEDE met en évidence de nombreux signaux de la montée en puissance des actions pour l'égalité dans les établissements d'enseignement supérieur. Les **moyens humains et matériels des missions sont assez hétérogènes** d'un établissement à l'autre et sont globalement limités, contrastant avec l'ampleur de leur domaine d'intervention qui cumule l'égalité professionnelle, la lutte contre les violences sexuelles et sexistes et la prévention des discriminations dans tous les domaines et pour tous les critères prohibés, ainsi que les actes et propos haineux. Les dispositifs de signalement qui ont été mis en place permettent de recenser un **nombre croissant de situations** qui étaient auparavant ignorées par les établissements. Les efforts des acteur·ices de l'égalité pour monter des événements, des actions de sensibilisation et des actions de formation portent en partie leurs fruits. Pour autant, le pourcentage de sanction effective, qu'elle soit judiciaire ou disciplinaire, se situe à un niveau extrêmement faible. Il sera particulièrement intéressant de **réaliser une nouvelle enquête** à l'horizon d'un ou deux ans, afin de pouvoir **suivre dans le temps l'évolution de ces différents indicateurs**.