

Savoir(s)

N° 49 | novembre 2024

le magazine d'information de

l'Université

de Strasbourg



Égalité·s
Diversité·s

Sommaire

Invité de la rédaction

- 4** Nous appartenons toutes et tous à une même humanité

Recherche

- 8** L'effet Jeux paralympiques profitera-t-il au handicap ?
- 10** L'Institut du travail ausculte les inégalités professionnelles
- 11** Les chercheuses, moins financées que leurs confrères ?
- 12** Lever le voile : la liberté du port du foulard sous l'angle du féminisme
- 13** Les stéréotypes de genre à l'école et dans le monde académique
- 14** Pour une communication sans stéréotypes de sexe
- 15** Handicap et empathie : aux racines des préjugés
- 15** Les femmes sont-elles moins bien soignées que les hommes ?

Formation

- 16** Une formation pour comprendre et agir sur les inégalités
- 18** Lutter contre les discriminations, ça commence à l'école
- 20** Un diplôme universitaire pour faire société
- 21** Former des juristes et des chercheur.es aux droits des minorités
- 22** Rendre les enseignant.es autonomes
- 23** Déconstruire les stéréotypes

Vivre ensemble

- 26** « L'égalité est entrée dans notre ADN »
- 29** Chiffres clés à l'université
- 30** À l'écoute des victimes de violences sexistes, sexuelles et homophobes
- 31** Personnes de confiance
- 34** Sciences, un métier de femmes
- 35** Vers un recrutement des enseignant.es en toute conscience
- 36** Conjuguer laïcité et liberté de l'enseignement supérieur et de la recherche

Et ailleurs

- 38** Droit européen : vers une société plus inclusive ?
- 40** « Je participe car j'aime bousculer mes a priori »
- 41** La diversité au-delà des frontières
- 42** « Le dialogue interreligieux fait partie de l'identité alsacienne »
- 44** « La diversité, moteur de l'excellence »
- 45** Le Trinity College à Dublin : un exemple du bien-vivre ensemble

Patrimoine

- 46** Les oubliées de la recherche
- 49** L'autre pionnière de la chimie nucléaire
- 50** Rendre visibles les femmes qui ont marqué l'histoire de l'université

J'ai placé la cérémonie de rentrée de notre année 2024/2025 sous le signe des femmes et plus particulièrement celui des femmes afghanes. Depuis le mois d'août dernier le régime des talibans a décrété que les femmes afghanes ne peuvent pas accéder à la parole publique, autrement dit une partie de l'humanité dénie à l'autre le droit d'exister, d'être tout simplement des humains. Car la parole est ce qui nous constitue comme femmes et hommes appartenant à une même humanité. Nous ne savons que trop bien que ces lois prétendent s'inspirer d'une tradition religieuse dévoyée. Beaucoup ont aussi remarqué le peu d'échos que ces mesures ont eu dans le concert international qui n'est pourtant pas avare en protestation et en engagements verbaux.

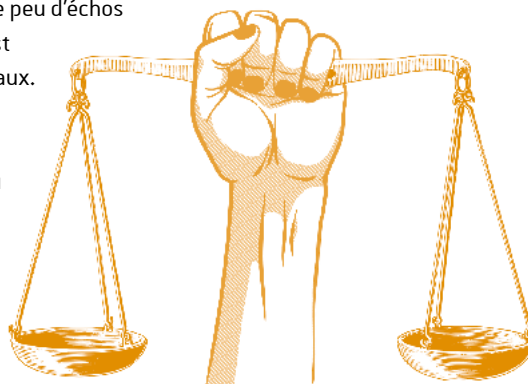
Cet apartheid qui humilie les femmes est un déni absolu de l'égalité qui ne se conçoit qu'à partir de la reconnaissance de la dignité imprescriptible de tout être humain. Desmond Tutu l'affirmait déjà il y a un demi-siècle : « *la justice de genre est la clé pour résoudre les inégalités mondiales.* »

Mais qu'on ne s'y trompe pas. Le combat pour l'égalité entre hommes et femmes est loin d'être gagné chez nous. Et si l'on peut se réjouir des avancées que notre société connaît dans ce domaine, il ne faut pas se satisfaire de la situation, même chez nous. Dès la création de l'Université de Strasbourg en 2009, Alain Beretz, son premier président, a souhaité, de manière pionnière à l'époque, que cette mission soit au cœur de son action. Du point de vue politique, cela commença par une charge de mission, qui devint une vice-présidence déléguée, puis une vice-présidence de plein exercice. Du point de vue des services, on a pu assister à une montée en puissance de l'appui à la mission Égalité, parité, diversité ; il y a désormais un service dédié. Malgré ces heureuses évolutions, il faut toujours mettre dans notre bulletin la mention : « *Doit mieux faire* »... Mesurer le chemin parcouru en quinze ans ne veut pas dire s'arrêter, mais continuer. Inlassablement.

J'ai souhaité rédiger cet éditorial qui ouvre le dernier numéro de *Savoir(s)* de mon mandat pour dire ma gratitude et mon admiration pour celles et ceux qui ont fait de *Savoir(s)* cette belle vitrine de notre université, mettant en valeur, de manière diverse et plurielle, tous les talents conjugués. Oui, *Savoir(s)* s'écrit bien avec un « S » ô combien majuscule !

Michel Deneken

président de l'Université de Strasbourg



*Mesurer le chemin
parcouru en quinze ans
ne veut pas dire s'arrêter,
mais continuer.*

Nous appartenons toutes et tous à une même humanité



Jacob Rogozinski, professeur émérite à la Faculté de philosophie de l'Université de Strasbourg.

Si un écrivain contemporain décidait de rédiger, à la manière de Flaubert, un nouveau *Dictionnaire des idées reçues*, comment traiterai-il des thèmes abordés dans ce numéro de *Savoir(s)* ? « Vivre ensemble dans la diversité » : *quel magnifique projet !* « Respect de l'autre, tolérance, parité » : en dire toujours du bien. « Personnes d'orientation sexuelle, de confession ou de culture différentes des nôtres » : *prendre systématiquement leur défense, même lorsque personne ne les attaque...*

Afin de dissiper tout malentendu, je précise que, personnellement, j'adhère sans réserve à ces valeurs - d'autant plus que j'appartiens à une « confession » minoritaire dans notre pays et qui a eu longtemps à souffrir de discriminations et de persécutions de la part des « confessions » majoritaires. Sauf erreur, nous préférons tous vivre dans une contrée où les minorités de genre et les minorités religieuses ou ethniques ne sont pas humiliées et persécutées ; où les femmes peuvent (en théorie) obtenir les mêmes

postes que les hommes, où elles ont le droit de voter, de choisir librement leur conjoint et de divorcer, d'accéder à la contraception et à l'avortement, et ne sont pas obligées d'adopter une tenue vestimentaire particulière. Ces droits, pourtant conquis de haute lutte - et parfois tout récemment -, nous semblent désormais si « évidents », si « naturels » que nous avons beaucoup de mal à nous interroger à leur sujet.

Il nous est difficile d'imaginer qu'à d'autres époques et encore aujourd'hui dans d'autres sociétés, ce sont des valeurs tout à fait différentes qui paraissent naturelles.

Si la « stigmatisation des minorités » nous semble maintenant scandaleuse, pendant des siècles il était évident dans tout l'Occident chrétien que les Juifs, stigmatisés comme des « meurtriers du Christ », devaient être exclus de la plupart des professions, confinés dans des ghettos, obligés de porter des signes distinctifs et parfois exterminés, comme à Strasbourg en 1349. De même, il était évident que les femmes, étant plus lubriques que les hommes, sont plus susceptibles qu'eux de devenir des « suppôts de Satan », et d'être brûlées vives sur le bûcher, ainsi que le déclare en 1487 le prieur des Dominicains de Sélestat dans un traité intitulé *Le marteau des sorcières*.

L'égalité de tous les êtres humains

Que s'est-il donc passé pour que des représentations aussi répandues, aussi enracinées aient cessé d'être des évidences incontestables ? Qu'est-ce qui différencie la société occidentale moderne des époques précédentes et d'autres civilisations ? Il semble que sa principale caractéristique soit sa *sécularisation*, c'est-à-dire le retrait du religieux de la sphère publique, entraînant finalement une « sortie du religieux » totale et définitive. Comme les représentations en question sont d'origine religieuse, l'effacement progressif de la religion dominante aurait provoqué

« Qu'est-ce
qui différencie
la société
occidentale
moderne
des époques
précédentes
et d'autres
civilisations ? »

leur disparition. Toutefois, cette hypothèse ne me paraît pas convaincante. Il se pourrait en effet que la mutation historique qui caractérise les temps

« *Malgré ce qui nous distingue, nous partageons tous une même nature, une essence identique : nous sommes égaux, car nous appartenons toutes et tous à la même humanité.* »

modernes s'appuie sur un idéal issu de la tradition religieuse. Loin de rompre avec elle, la sécularisation des sociétés modernes aurait conservé l'une de ses affirmations fondamentales : celle de l'égalité de tous les êtres humains. Car c'est elle qui sous-tend l'ensemble des valeurs et des pratiques qu'entend promouvoir ce numéro de *Savoir(s)*.

Pour que l'on cesse de discriminer les handicapés, les malades mentaux, les minorités religieuses ou sexuelles, il faut que la dissemblance qui les définit ne soit plus envisagée comme une

altérité radicale, insurmontable. Il faut que l'écart qui sépare les hommes qui se disent « normaux » de ces « autres » que sont l'aveugle, le fou, le musulman ou l'homosexuel se résorbe au point de devenir une simple différence au sein du même. C'est devenu possible parce que nous postulons que, malgré ce qui nous distingue, nous partageons tous une même nature, une essence identique : nous sommes égaux, car nous appartenons toutes et tous à la même humanité.

Tous les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droit

Cela ne va pas de soi si on considère d'autres civilisations que la nôtre. Ainsi, la société indienne s'est établie depuis des millénaires en se fondant sur le postulat opposé : celui de l'inégalité irréductible des hommes, divisés en castes et soumis à une stricte hiérarchie parce qu'ils n'ont pas la même origine. L'un des textes fondateurs de la religion hindoue, le *Rig-Veda*, raconte que lors de la création du monde, les dieux ont démembré l'homme primordial en le divisant en quatre parts : « *Lorsqu'ils divisèrent l'Homme (...) / Sa bouche fut le Brahmane / De ses bras on fit le Prince / Ses jambes ce sont les Artisans et les Paysans / Le Serviteur naquit de ses pieds.* »¹. Les trois monothéismes occidentaux - judaïsme, christianisme et islam - considèrent au contraire que tous les êtres humains



sont égaux parce qu'ils sont à part entière les descendants d'Adam et qu'ils ont tous été créés « à l'image de Dieu ». Au lieu de parler de « la » religion en général comme le font ceux qui défendent la thèse d'une « sortie de la religion », il convient donc de distinguer, parmi les différentes croyances, celles qui affirment l'égalité des hommes et celles qui la nient. Comme le déclare l'apôtre Paul, « *il n'y a ni juif ni grec, il n'y a ni esclave ni homme libre, il n'y a ni homme ni femme, car tous vous ne faites qu'un dans le Christ Jésus* »².

« La démocratie n'est pas seulement un régime politique, mais avant tout un mode d'institution de la société où le principe de l'égalité s'étend à l'ensemble des rapports sociaux. »

C'est le même principe qui s'exprime sous une forme sécularisée dans la *Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen* de 1789 : « *Tous les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droit.* » On peut alors se demander pourquoi il a fallu tant de siècles pour que ce principe fondateur parvienne à s'imposer ; et pourquoi il a été sans cesse transgressé dans la société occidentale qui s'est établie sur la distinction des trois ordres (noblesse, clergé et tiers-état), tout en excluant ou en persécutant hérétiques et lépreux, juifs et « sorcières »... Si une religion aussi égalitaire que le christianisme a été incapable de faire admettre

l'une de ses valeurs primordiales, c'est parce que la religion ne suffit pas pour déterminer la structure d'une société : d'autres facteurs entrent en jeu, en particulier les institutions politiques et sociales.

La démocratie n'est pas seulement un régime politique

Dans *La République*, Platon dresse un tableau sinistre des différents types de régimes injustes qui se succèdent en aggravant toujours plus le désordre et l'injustice. L'un des pires est selon lui la démocratie. Ce régime fait de l'égalité sa valeur suprême : dans une telle cité, écrit-il, « *le fils se fait l'égal de son père et ne manifeste plus ni respect ni soumission envers ses parents* » ; « *les élèves ont peu de respect pour les maîtres* » ; les femmes revendiquent l'égalité des droits avec les hommes ; les étrangers veulent jouir des privilèges des citoyens ; et même les animaux domestiques aspirent à devenir les égaux de leurs maîtres...³ Il avait compris que la démocratie n'est pas

seulement un régime politique, mais avant tout un mode d'institution de la société où le principe de l'égalité s'étend à l'ensemble des rapports sociaux. Les critiques acerbes qu'il lui adresse ressemblent étrangement à celles des idéologues réactionnaires d'aujourd'hui lorsqu'ils s'en prennent à la crise de l'autorité dans la famille et l'école, aux méfaits du féminisme et de l'antisémitisme⁴. Cette définition de la démocratie comme société fondée sur l'idéal de l'égalité se retrouvera chez un des plus lucides penseurs politiques du XIX^e siècle. Dans *De la démocratie en Amérique*, Tocqueville remarque que la « *passion de l'égalité* », bien qu'elle soit présente en tout temps chez les « *peuples démocratiques* », est devenue dominante « *jusqu'au délire* » dans les sociétés modernes, au point que ces peuples sont prêts désormais à sacrifier leur liberté afin de préserver l'égalité. Il en conclut que « *tous les hommes et tous les pouvoirs qui voudront lutter contre cette puissance irrésistible seront renversés et détruits par elle* »⁵.

Les *Épîtres* de Paul et *La République* de Platon en attestent : cette « *passion* » moderne pour l'égalité provient des deux sources de la civilisation occidentale - la Bible et la démocratie grecque - qui, d'abord séparées, ont fini par converger. Ce qui soulève à nouveau la même question : comment se fait-il que, pourtant portée par des traditions si puissantes, cette revendication d'égalité ait mis si longtemps pour s'imposer ? Peut-être parce qu'elle a été confrontée pendant des siècles à une représentation aussi puissante qui s'opposait à elle. Qu'il s'agisse de la société hindoue, de la Cité grecque, de l'Église ou des États monarchiques du Moyen-Âge, toutes ces collectivités se sont figurées sous la forme d'un grand corps dont les individus sont des membres. C'est ainsi que l'apôtre Paul, alors qu'il met en question les différences ethniques, sociales et sexuelles, soutient néanmoins que l'Église est un corps dont le Christ est la tête et que chacun de ses membres est assigné à une place déterminée dans la hiérarchie de ce corps⁶. À chaque fois, cette représentation implique l'*incorporation* des individus au sein du grand corps et elle justifie l'inégalité, la domination de la « tête » et des membres « supérieurs » sur le reste du corps. C'est probablement cette figuration corporelle de la société qui a fait obstacle à l'exigence d'égalité. Comment se fait-il que cet obstacle ait fini par céder ?

Une revendication des droits égaux à tous les niveaux de la société

Selon un penseur politique contemporain, Claude Lefort, la démocratie moderne se caractérise au contraire par un processus de *désincorporation* de la société et des individus qui la composent. Il trouve son origine dans les révolutions des temps modernes et notamment la Révolution française : « *quand se trouve détruit le corps du roi, quand tombe la tête du corps politique (...), du même coup la corporéité du social se dissout* »⁷. En déconstruisant l'image traditionnelle d'un corps collectif

« Comment se fait-il que, pourtant portée par des traditions si puissantes, cette revendication d'égalité ait mis si longtemps pour s'imposer ? »

hiérarchisé, ce processus favorise l'apparition de mouvements qui contestent les rapports de domination et revendiquent des droits égaux à tous les niveaux de la société : pour les classes laborieuses, les femmes, les minorités ethniques et religieuses, et bientôt pour les homosexuels, les handicapés, etc. Au lieu d'opposer, comme on le fait souvent aujourd'hui, les luttes sociales et les revendications « sociétales », nous

devons reconnaître que le mouvement ouvrier, le féminisme et ce que l'on nomme de manière péjorative le « wokisme » appartiennent à la même dynamique historique. Ce sont différents éléments de la révolution démocratique des temps modernes qui se poursuit depuis deux siècles. Lefort souligne que cette mutation décisive des rapports sociaux suscite de très violentes résistances. Il considère en effet les totalitarismes du XX^e siècle - fascisme et stalinisme - comme des tentatives pour « refaire

du corps », pour *réincorporer* la société en la faisant fusionner avec l'État et son chef. Si ces tentatives ont fini par échouer, est-ce la preuve que la désincorporation démocratique est irréversible ? Ce n'est pas certain. En effet, nous assistons actuellement en Occident à l'essor de mouvements populistes qui combinent des tendances anti-démocratiques avec l'acceptation des formes légales de la démocratie. Même si on ne peut pas les qualifier comme « totalitaires » au sens strict, il faut reconnaître qu'ils reproduisent certains traits des totalitarismes du siècle dernier, en particulier la xénophobie, le rejet haineux des étrangers et des immigrés. Ils se caractérisent toujours par leur attitude agressive envers les mouvements qui défendent les droits des femmes, des minorités de genre, des minorités ethniques. Leur « anti-wokisme » est l'expression de leur haine de la démocratie et de l'égalité. Ainsi, le « vivre-ensemble dans la diversité » et l'inclusion des minorités, loin de se réduire à un moralisme bien-pensant, possèdent en fait une signification politique : celle d'un combat pour la démocratie.

■ **Jacob Rogozinski**, professeur émérite à la Faculté de philosophie de l'Université de Strasbourg. Ancien directeur du Centre de recherches en philosophie allemande et contemporaine (Crephac), ses travaux concernent la phénoménologie du corps, la philosophie politique et la philosophie de la religion. Dernier livre paru : *Inhospitalité* (Éditions du Cerf, 2024).

1 - *Rig Veda*, X 90, in *Hymnes spéculatifs du Véda*, trad. L. Renou, Paris, Gallimard, 1956, p. 97.

2 - *Épître aux Galates*, 3,28, *La Sainte Bible*, Éditions du Cerf, 1961, p. 1550.

3 - *La République*, livre VIII, 563ac, trad. G. Leroux, Paris, Garnier-Flammarion, 2002, p. 432-433.

4 - Cf. la mise au point de J. Rancière dans *La haine de la démocratie*, Paris, La Fabrique, 2005.

5 - *De la démocratie en Amérique*, t. II (1840), II-1, Paris, Gallimard, Folio-Histoire, 1999, p. 137-142.

6 - Sur l'Église comme corps du Christ, cf. l'*Épître aux Colossiens*, 1, 18, *La Sainte Bible*, p. 1554 ; sur la fonction différenciée de ses organes, cf. l'*Épître aux Corinthiens*, 12, 18-21, p. 1521.

7 - « L'image du corps et le totalitarisme », *L'invention démocratique*, Paris, Fayard, 1981, p. 172.

Recherche



L'effet Jeux paralympiques profitera-t-il au handicap ?

Où en est-on de la stigmatisation et de l'auto-stigmatisation du handicap ? Comment y remédier ? Réponses avec Odile Rohmer et Camille Sanrey, membres du Laboratoire de psychologie des cognitions (LPC).

Odile Rohmer ne cache pas l'émotion qu'elle a ressentie à l'occasion des Jeux paralympiques de Paris : « La couverture médiatique était la même que pour les Jeux olympiques, le public était là, et surtout les journalistes commentaient de vraies performances sportives. Cela m'a beaucoup émue parce qu'enfin, on réalisait qu'il n'y avait pas de hiérarchie de valeur. »

« Car le problème de la stigmatisation du handicap, c'est qu'on hiérarchise en attribuant moins de droits à une personne pour la seule raison qu'elle présente une différence », explique Camille Sanrey. La stigmatisation des personnes en situation de handicap entraîne une différence de traitement qui va entacher beaucoup d'aspects de la vie de ces personnes. Certaines ont conscience du regard que les autres portent sur elles. Elles finissent par adhérer à ce regard et l'intériorisent dans la façon dont elles se perçoivent elles-mêmes : elles s'auto-stigmatisent.

Changer le regard dès l'école

Les conséquences sont considérables : difficultés à accéder aux soins, au logement, à l'emploi ou à s'y maintenir, à obtenir des promotions. « Si on part du principe que ces personnes ont moins de valeur que les autres, beaucoup de portes leur resteront fermées, insiste Camille Sanrey. Et du coup, les personnes vont moins postuler à certains emplois, moins s'exposer à certaines situations, parce qu'elles considèrent qu'elles ne le méritent pas. » « Cela a aussi des conséquences pour la société qui se prive de nombreux talents », regrette Odile Rohmer. Sans



Odile Rohmer, professeur en psychologie sociale et Camille Sanrey, maîtresse de conférences en psychologie sociale au sein du Laboratoire de psychologie des cognitions (LPC).

parler du coût financier : ces personnes sans emploi vont avoir besoin d'un accompagnement social, elles développeront davantage de pathologies...

Comment lutte-t-on contre ces stigmatisations ? Cela commence dès l'école, raconte Odile Rohmer : « Souvent les parents craignent que des enfants handicapés dans une classe ralentissent la progression de l'ensemble de la classe. Or, les études montrent que cela n'a pas d'effet. Mieux, cela peut même avoir un effet positif. Nous avons constaté, dans un collège des environs de Strasbourg, que les classes accueillant des enfants dyslexiques étaient parmi les meilleures classes. Parce que les élèves développent d'autres capacités, notamment en apprenant à devenir tuteurs les uns des autres. »

Alors oui, la situation s'améliore dans le sens d'une société plus inclusive. « Pour autant, dans la vie réelle, les personnes en situation de handicap continuent de se heurter à de nombreuses barrières, n'oublie pas Camille Sanrey. Ne serait-ce que sur la question de l'accès aux transports et de l'aménagement urbain. » Odile Rohmer conclut : « Il ne faudrait pas que l'émotion suscitée par les Jeux paralympiques retombe comme un soufflé. »

■ Jean de Miscalut

Et à l'Unistra ?

La mission Handicap du Service de la vie universitaire est spécialement dédié à l'accompagnement des étudiants en situation de handicap. Il met notamment en place un certain nombre d'aménagements pour faciliter leur cursus. « Bien que nos collègues soient sous-dotés, l'Université de Strasbourg n'a pas à rougir par rapport à d'autres universités, avance Camille Sanrey. Du côté des agents et des personnels de l'université, la Direction des ressources humaines est très motrice et volontaire. Mais nous pouvons toujours mieux faire, notamment pour aider les personnes encore stigmatisées à changer de regard. Il y a beaucoup de progrès à faire pour que tout le monde se sente concerné. »

L'Institut du travail ausculte les inégalités professionnelles

L'Institut du travail de Strasbourg fait autorité sur la question – toujours épineuse – des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. Diagnostic et explications.

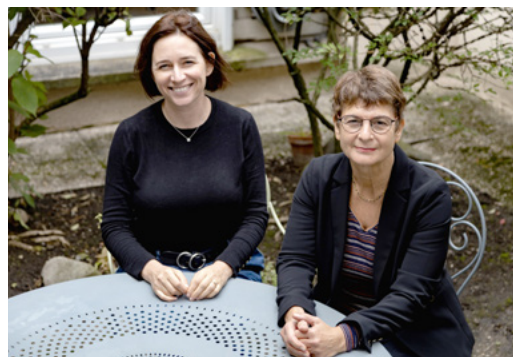
« En matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la situation évolue, mais lentement », analyse Michèle Forté, maître de conférences en sciences économiques à l'Institut du travail de Strasbourg, spécialisée notamment sur les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

En mars 2020, l'Institut du travail de Strasbourg, a publié un rapport intitulé *Les résultats des négociations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*, à la suite d'une commande du Bureau international du travail (BIT)*.

« Quelques années après la loi de 2012, qui instituait l'obligation pour les entreprises de négocier sur le sujet de l'égalité professionnelle, nous devons analyser comment les entreprises abordaient cette obligation et pour quels résultats », explique Tiphaine Garat, juriste en droit social, qui au sein de l'institut, travaille notamment sur la thématique des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

Reconnaissance du travail de l'institut

Tiphaine Garat : « La commande du Bureau international du travail était une forme de reconnaissance de notre travail. Cela fait longtemps que nous travaillons sur le sujet et que nous proposons des formations sur la thématique des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. » Michèle Forté complète : « Nos recherches durent dans le temps. C'est-à-dire que souvent, nous retournons voir les mêmes entreprises afin d'étudier comment elles font évoluer – ou pas – leurs pratiques sur ce sujet au fur et à mesure de l'avancée de la législation. »



Tiphaine Garat, juriste en droit social et Michèle Forté, maître de conférences en sciences économiques à l'Institut du travail de Strasbourg.

Enquête dans dix entreprises

Dix entreprises de l'Eurométropole avaient été choisies émanant de plusieurs secteurs (industrie agroalimentaire, assurances, gestion des déchets...), et de toutes les tailles – entre 200 et 6 000 salariés. « Dans chacune des entreprises, nous avons réalisé un entretien avec la direction et un autre avec les organisations syndicales, raconte Tiphaine Garat. Nous voulions savoir ce qui fait changer le comportement de l'entreprise : la menace d'une sanction financière, l'implication des partenaires sociaux... ? »

Résultats de l'étude : « Des accords sont signés, la thématique est de mieux en mieux intégrée par les entreprises, mais aussi par les organisations syndicales, même si cela n'est pas forcément la première préoccupation », résume Michèle Forté. Par ailleurs, de nombreuses inégalités salariales perdurent, particulièrement au niveau des cadres, en raison de la ségrégation des emplois, des évolutions de carrière, des différences de temps de travail ou de l'articulation entre vie familiale et professionnelle qui touche principalement les femmes. « Nous avons constaté de fortes disparités entre les entreprises, relate Tiphaine Garat : certaines sont très engagées, d'autres le sont beaucoup moins. Et par ailleurs, les plans d'actions des entreprises se limitent trop souvent aux bonnes intentions. »

Le rapport pose enfin un certain nombre de préconisations : l'importance d'établir un diagnostic partagé et chiffré avant d'engager la négociation, la nécessité de former les négociateurs, agir sur un nombre restreint de domaines avec un panel d'actions comportant des modalités concrètes, par exemple en budgétisant les actions... afin de sortir des bonnes intentions.

■ J. d. M.

*Le rapport est disponible sur le site de l'Institut du travail : <https://idt.unistra.fr>

Les chercheuses, moins financées que leurs confrères ?

La littérature scientifique fait état de biais de genre dans la recherche. Patrick Llerena, professeur en sciences économiques, et son équipe du Bureau d'économie théorique et appliquée* (Beta), ont montré que les femmes sont discriminées dans l'attribution de financements. Certains biais peuvent être implicites, c'est-à-dire inconscients.

Pourquoi vous êtes-vous intéressé au biais de genre dans l'attribution de financements pour les chercheurs et chercheuses ?

Je m'intéresse à l'économie de la science, j'essaie de comprendre les facteurs qui déterminent la production scientifique. Le genre en est un. Le financement des projets est-il soumis à des biais ? Si oui, lesquels ? Nous avons eu une opportunité assez unique : l'accès à une base de données complète d'un programme européen, Euroscores (*European collaborative research scheme*), grâce à la Fondation européenne de la science : notes, classements, projets sélectionnés, commentaires, résultats finaux, etc. De 2003 à 2015, le programme a impliqué plus de 10 000 candidates et candidats, 2 000 évaluateurs et évaluateuses, dans toutes les disciplines. Nous avons ainsi pu étudier les biais, dont le genre, à chaque étape du processus de sélection.

Qu'est-ce qu'un biais de genre ?

C'est la mise en évidence d'un écart par rapport à une situation normale ou souhaitée. Par exemple, nous avons constaté que les femmes porteuses de projet, retenues pour un financement, étaient sous-représentées.

Qu'avez-vous constaté au cours de votre étude ?

Nous avons mis en évidence le biais de genre à chaque étape, grâce à des analyses statistiques. Une proportion plus importante de femmes dans l'équipe a un impact négatif sur la probabilité de succès. Le biais apparaît dès la constitution des équipes : les femmes sont moins représentées. Il est atténué si l'équipe est récente, constituée par une femme et inclut des jeunes scientifiques. Cela fait espérer une amélioration de la situation avec



Patrick Llerena, professeur en sciences économiques et membre du Bureau d'économie théorique et appliquée (Beta).

le temps et le renouvellement des générations. Les biais sont plus prononcés dans les sciences physiques, mathématiques et les sciences de l'ingénieur, que dans les sciences biologiques, médicales, humaines et sociales.

Dans la première étape de sélection, le genre constitue le biais le plus important, avant l'âge ou la présence de l'université dans le classement de Shanghai. Notre résultat le plus intéressant est la mise en évidence statistique d'un biais implicite.

Comment l'avez-vous mis en évidence ?

Nous avons utilisé des algorithmes d'analyse des sentiments pour étudier les commentaires des évaluateurs à la deuxième étape du processus. On remarque que le genre n'influence pas le caractère positif ou négatif des commentaires, alors qu'il a un impact négatif sur la note attribuée par l'évaluateur. Autrement dit, dans le discours, les évaluateurs ne font pas de différence entre hommes et femmes, mais dans leur note, ils défavorisent les projets comprenant davantage de femmes. Cela suggère un comportement inconscient, implicite.

Comment remédier à ce biais ?

Notre suggestion est d'informer, voire de former, les évaluateurs sur l'existence de ce biais de genre, pour qu'ils en prennent conscience. La diffusion des résultats de ces études permettrait d'acculturer la communauté scientifique à cette problématique.

■ Propos recueillis par Stéphanie Robert

*Unité mixte de recherche du CNRS, des universités de Strasbourg et de Lorraine, de l'Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement (Inrae) et d'AgroParisTech.

Lever le voile : la liberté du port du foulard sous l'angle du féminisme

Hanane Karimi, maîtresse de conférences au Laboratoire interdisciplinaire en études culturelles (LinCs) et cotitulaire de la chaire sur la liberté d'expression, explore dans ses travaux de recherche la question du port du voile chez les femmes musulmanes en France, en particulier à la lumière des lois sur la laïcité.

La chercheuse se concentre sur l'impact de la loi du 15 mars 2004 et l'extension de l'exigence de neutralité dans de nouveaux espaces depuis cette date, qui interdit le port de signes religieux ostensibles à l'école, et s'interroge sur les implications de cette législation sur la trajectoire de ces femmes et leur émancipation.

« La loi a en effet conduit à une extension du principe de laïcité dans toute la sphère publique, favorisant la discrimination à l'encontre de celles dont l'appartenance religieuse est visible. »

Depuis l'adoption de cette loi, une nouvelle conception de la laïcité a émergé, affectant profondément la vie quotidienne des femmes musulmanes qui portent un foulard. Hanane Karimi a commencé ses recherches en 2013, dix ans après l'entrée en vigueur de la loi. Elle s'intéresse particulièrement à la manière dont ces femmes ont dû s'adapter à ces nouvelles contraintes. « Cela a considérablement transformé leur vie », affirme-t-elle. La loi a en effet conduit à une extension du principe de laïcité dans toute la sphère publique, favorisant la discrimination à l'encontre de celles dont l'appartenance religieuse est visible. Les attitudes face à ces discriminations varient : certaines femmes anticipent, évitent, ou renoncent à certaines opportunités, tandis que d'autres fuient le pays. Cette réalité se

manifeste également sur le plan professionnel, où des femmes choisissent l'auto-entrepreneuriat ou le télétravail pour échapper à l'hostilité de certains milieux professionnels.



Hanane Karimi, maîtresse de conférences au Laboratoire interdisciplinaire en études culturelles (LinCs).

L'émergence d'un féminisme musulman

Selon Hanane Karimi, les femmes portant le voile sont perçues comme transgressant l'ordre républicain : « Cela révèle une norme implicite d'une "féminité républicaine" à laquelle les femmes sont censées se conformer. Cette norme, non-dite, impose une vision hégémonique de la féminité, où le voile est perçu comme une anomalie, voire une hérésie. Cette tension a conduit à l'émergence d'un féminisme musulman en France, distinct du féminisme islamique, qui s'enracine dans les luttes antiracistes et féministes ». Ce féminisme musulman permet une relecture des oppressions croisées que subissent ces femmes à la fois dans les normes religieuses et les normes sociales.

Vingt ans après la mise en place de la loi de 2004, le devoir de neutralité n'a pas résolu les tensions qu'il entendait apaiser. Au contraire, il a exacerbé les divisions, alimentant un climat de méfiance qui touche les femmes musulmanes dans tous les aspects de leur vie sociale, professionnelle, et personnelle. « Au-delà du port du voile, la question centrale est celle du "vivre ensemble" en France. Ce concept, souvent brandi comme un idéal, impose en réalité des conditions d'inclusion très restrictives. Les femmes musulmanes voilées doivent se conformer à des normes spécifiques pour être acceptées dans la communauté républicaine, ce qui engendre des dilemmes et des sacrifices personnels », analyse Hanane Karimi.

■ Mathilde Hubert

Les stéréotypes de genre à l'école et dans le monde académique

Les infirmières sont des femmes, les maçons des hommes... sont autant de stéréotypes que Magali Jaoul-Grammare, chercheuse au Bureau d'économie théorique et appliquée (Beta), a mis en évidence grâce à un questionnaire qu'elle a fait passer à des étudiants et des collégiens.

« Malgré les mesures mises en place, des rigidités demeurent au sein de la société, il y a des filières très masculines et d'autres féminines comme les sages-femmes avec 3 % de garçons ou le bâtiment avec 2 % de filles. Dans les études, ce qui ressort c'est que le changement des mentalités se fait à un rythme plus lent que celui des réformes en faveur de l'égalité », rapporte d'emblée Magali Jaoul-Grammare, spécialiste de l'économie de l'éducation, qui s'intéresse à ce phénomène.

La chercheuse a mené une première enquête en 2020 auprès de ses étudiants. « Je leur ai donné une liste de 30 professions à associer au féminin, masculin ou mixte. Sans oublier de noter si ce sont des professions de prestige. » Sans grande surprise, les métiers comme infirmière, hôtesse de l'air, assistante maternelle... sont associés aux femmes, et garde du corps ou encore maçon aux hommes.

Les métiers féminins associés à moins de prestige

Avec dans le top 10 des métiers liés au prestige, les médecins, les astronautes, les chirurgiens ou encore les juristes. « Les métiers féminins ont tendance à être associés à moins de prestige, et les garçons ont neuf fois plus de chances de sous-noter une profession féminine que les filles », note la chercheuse. En 2021, elle récidive avec des collégiens se demandant s'ils auraient des stéréotypes aussi marqués que leurs aînés. « Les stéréotypes de genre persistent. En revanche, la notion de prestige est plus influencée par les médias avec des métiers comme les pompiers, les artistes, les footballeurs, les youtubeurs, et autres stylistes. »

En 2023-2024, toujours avec ce questionnaire, Magali Jaoul-Grammare se lance dans un test au côté du Jardin des sciences. « Dans le cadre des Cordées de la réussite, il travaille avec les collégiens

sur les stéréotypes. Nous avons voulu voir si le fait de les sensibiliser changeait quelque chose. » Un questionnaire leur est proposé en début puis en fin d'année. Résultat : un effet positif de la sensibilisation avec plus de métiers considérés comme mixtes. « Les professions jugées féminines ont également tendance à être moins sous-notées. Même si les métiers très scientifiques, astronautes, chercheurs, restent associés au masculin et au prestige. »

Magali Jaoul-Grammare prépare actuellement un nouveau projet de recherche afin de tester en laboratoire cette sensibilité aux stéréotypes. « Il faut voir à quels stéréotypes les personnes sont les plus sensibles et si cela a une influence sur leur choix d'études », souligne la chercheuse qui précise que le travail est encore long : dans les manuels scolaires, il n'y a que 3 % de femmes dans les métiers scientifiques, contre 70 % parmi les personnes qui font la cuisine et le ménage, selon une étude de 2017.

■ Marion Riegert



Magali Jaoul-Grammare, chercheuse au Bureau d'économie théorique et appliquée (Beta).

Observation des comportements d'élèves vis-à-vis des scientifiques

« Lors des sensibilisations des collégiens par le Jardin des sciences, nous leur avons fait rencontrer des chercheuses et des chercheurs et avons observé leur attitude. Est-ce qu'elle change si l'intervenant est un homme ou une femme ? Si le travail se fait en groupe, qui prend le leadership et est-ce que cela change en fonction de l'intervenant ? » interroge Magali Jaoul-Grammare. Les résultats sont en cours d'analyse, « mais selon les études déjà menées, lorsqu'on aborde un sujet très scientifique, les filles ont tendance à se mettre en retrait, même chose lorsque les filles sont dans des environnements masculins très concurrentiels ».

Pour une communication sans stéréotypes de sexe

La communication sans stéréotypes de sexe vise à abolir les raccourcis inconscients qui marquent notre langage quotidien. L'objectif est de tendre vers une expression plus équilibrée et respectueuse des identités de genre. Explications avec Jean-Paul Meyer, enseignant-chercheur en linguistique et didactique du français à la Faculté des lettres.

Bien souvent, nous ne réalisons même pas que notre manière de parler véhicule des stéréotypes. Pourtant, des règles existent pour guider une communication plus juste. Ces recommandations du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCEFH) couvrent divers aspects, de la féminisation des noms de métiers à l'utilisation d'accords de genre équilibrés. Cependant, des résistances persistent, souvent fondées sur des habitudes bien ancrées plutôt que sur des contraintes linguistiques réelles.

Jean-Paul Meyer, spécialiste de la communication inclusive, insiste sur l'importance d'aller au-delà du simple langage : *« Les images véhiculées, par exemple dans les publicités, peuvent renforcer des stéréotypes insidieux. Bien que nous soyons loin des clichés des années 1950, certaines représentations demeurent problématiques. Prenons l'exemple d'une publicité dans laquelle une femme, avec une voix aiguë caricaturale, joue le rôle d'une personne incompréhensive face à son mari. Ces situations, souvent banalisées sous prétexte d'humour, véhiculent des stéréotypes dégradants profondément ancrés »*. Dans le domaine professionnel, la manière dont sont représentés les hommes et les femmes contribue également à ces biais. Un homme assis sur un bureau, en surplomb d'une femme, véhicule un message sur la hiérarchie des genres.

Féminiser les titres professionnels pour une reconnaissance égale

Jean-Paul Meyer travaille activement sur la représentation égale des sexes dans le langage courant, y compris à travers des petits mots, pronoms, ou adjectifs, dont l'impact est souvent sous-estimé. *« La langue est un reflet de l'action*



Jean-Paul Meyer, enseignant-chercheur en linguistique et didactique du français à la Faculté des lettres.

sociale, et pour progresser vers l'égalité, nous devons ajuster nos usages linguistiques », analyse-t-il. « Ainsi, la féminisation des noms de métiers est souvent perçue comme une évolution artificielle alors que certaines formes féminines, comme "autrice" ou "forgeronne", existaient au Moyen-Âge et ont été écartées par des siècles de patriarcat. » Féminiser les titres professionnels comme « ministre » ou « chercheuse » semble un pas essentiel vers une reconnaissance égale. Mais comme le souligne

L'Unistra s'intéresse à l'écriture inclusive

Une enquête réalisée auprès des personnels en juin et juillet 2022 à propos du langage inclusif (au sens large) a montré tout l'intérêt porté à cette question. Environ 1 600 réponses ont été enregistrées, dont 1 200 exploitables, accompagnées de plus de 600 messages. Les réactions ont été si nombreuses, si variées et parfois si développées que leur analyse n'est pas encore terminée. Parmi les personnes interrogées (en 2022), 51 % n'utilisent jamais ou exceptionnellement l'écriture inclusive (EI) dans leur communication publique, alors que 49 % disent la pratiquer de temps en temps, souvent ou systématiquement. Les personnels sont également 54 % à penser que notre université devrait pratiquer ou au moins encourager plus largement l'EI, et 49 % aimeraient en savoir davantage, voire se former à son usage. Enfin, bien que 54 % des personnes optent pour une écriture égalitaire dans la représentation des sexes, seulement 21 % sont favorables à la double flexion via le point médian.

encore l'enseignant-chercheur, certains termes, comme « médecine » pour désigner une femme médecin, attesté au XVI^e siècle puis banni au XVII^e, ne sont pas encore couramment acceptés. Ce n'est pas un problème de langue, mais plutôt d'oreille : certaines variantes choquent encore aujourd'hui parce que notre habitude de les entendre a disparu. *« La démasculinisation du langage constitue un travail de fond essentiel, notamment dans les manuels scolaires et universitaires, qui devraient être un modèle de communication égalitaire »*, explique l'enseignant-chercheur.

Au final, la langue n'est pas le véritable obstacle à une communication plus respectueuse de l'égalité des sexes, mais plutôt les représentations et les idées reçues que nous en avons. C'est en acceptant de faire évoluer ces usages que nous pourrions tendre vers une société plus juste et inclusive. C'est dans cet esprit que Jean-Paul Meyer mène des formations à la demande, notamment au sein de l'Université de Strasbourg, afin d'encourager une communication plus égalitaire.

■ M.H.

Podcast

Handicap et empathie : aux racines des préjugés

Podcast | Une publi, des humains. Et si l'empathie, c'était dans la tête ? Cet épisode relate les travaux et la rencontre de chercheuses du Laboratoire de psychologie des cognitions (LPC) et du Laboratoire interuniversitaire des sciences de l'éducation et de la communication (Lisec – Universités de Haute-Alsace, de Lorraine et de Strasbourg). Deux équipes qui étudient l'origine des préjugés et des



discriminations, en mesurant les signaux électriques émis par le cerveau lors de réactions d'empathie à l'égard de publics porteurs de handicap.

Les femmes sont-elles moins bien soignées que les hommes ?

Podcast | Merci de l'avoir posée. Est-ce que les femmes sont moins bien soignées que les hommes ? Angelina Pace, cheffe de clinique des universités au Département de médecine générale et de la formation territoriale de la Faculté de



médecine, maïeutique et sciences de la santé, qui a réalisé sa thèse sur les stéréotypes de genre associés à la féminité, répond à cette question posée par Léna, étudiante en design.

La science s'entend

Pour enrichir un écosystème média déjà varié, l'Université de Strasbourg a lancé plusieurs séries de podcasts. Un projet mené conjointement par le Service relations alumni, la Direction de la communication et le programme des Instituts thématiques interdisciplinaires (ITI).

Quatre séries se déploient dans des temporalités différentes :

→ **« Sons de science »** : un son étrange ou banal est le point de départ d'une immersion dans le quotidien des chercheurs.

→ **« Merci de l'avoir posée »** : un chercheur, une chercheuse, répond à une question d'actualité.

→ **« Une publi, des humains »** : une plongée dans certaines faces cachées des laboratoires et les contributions variées des personnes qui ont participé à la rédaction d'articles scientifiques.

→ **« Portraits croisés »** : deux profils sont mis en avant : un portrait de chercheur académique et un alumni qui travaille dans un domaine similaire dans le privé.



Retrouvez l'ensemble des épisodes en ligne dans **Savoir(s) | Le quotidien**, ainsi que sur les principales plateformes d'écoute : Apple podcasts, Deezer, Spotify.



Formation



Une formation pour comprendre et agir sur les inégalités

Le master de sociologie, parcours Inégalités et discriminations, résonne de manière singulière avec les sujets qui agitent l'actualité politique nationale et internationale. Cette formation permet aux étudiants d'acquérir des compétences essentielles pour appréhender les dynamiques sociales.

Les inégalités sont par nature multiples. « *Origine géographique, santé, sexualité, etc., elles sont souvent liées entre elles et dépassent le triptyque genre, race, classe classiquement décrit en sociologie* », explique Rémi Sinthon, maître de conférences en sociologie et coresponsable du master de sociologie, parcours Inégalités et discriminations avec Fabien Brugière. Les cours dispensés dans la formation vont de la théorie des inégalités et de ses principes fondamentaux à des modules spécialisés sur les discriminations au travail, ou liées au genre et la famille par exemple, offrant aux étudiantes et étudiants un cadre pour penser la complexité des dynamiques sociales.

L'approche pédagogique de ce master se veut résolument interdisciplinaire. Les étudiants peuvent ainsi choisir des enseignements électifs en lien avec la géographie sociale, les politiques publiques, ou encore les institutions, profitant ainsi de toute la richesse disciplinaire qu'offre la Faculté de sciences sociales. Un volet européen est également présent avec des cours en anglais et des échanges à l'échelle de l'union dans le cadre du dispositif ITI Makers, destiné à promouvoir une recherche interdisciplinaire et comparative à l'échelle européenne.

Diffuser un savoir encore trop ignoré sur les inégalités

Le master ne se contente pas de former des chercheuses et chercheurs : la formation constitue un bon point de départ pour des étudiants qui se destinent à des carrières variées. « *Une expertise en sociologie offre une richesse indéniable pour appréhender*



Rémi Sinthon, maître de conférences en sociologie et coresponsable du master de sociologie, parcours Inégalités et discriminations.

de façon moins naïve divers secteurs, comme l'enseignement par exemple », souligne Rémi Sinthon. Les étudiants peuvent ainsi accéder aux métiers de l'expertise dans les politiques publiques ou le secteur privé, en passant par les missions de conseil, les métiers du management ou de la gestion, à l'issue d'une formation complémentaire.

En formant des étudiants capables de produire des analyses rigoureuses et critiques, la formation contribue à la diffusion d'un savoir aujourd'hui trop ignoré sur les inégalités. « *Nous voyons le travail de confrères sociologues discrédité par des campagnes les accusant d'islamo-gauchisme. Or, il est crucial de rappeler que la question des inégalités est traitée par la sociologie en France depuis près de deux siècles, n'en déplaise à nos décideurs politiques pour lesquels ces travaux ne semblent pas exister* », martèle Rémi Sinthon. Le CNRS a par ailleurs publié une tribune au plus fort de la crise médiatique, rappelant que l'islamo-gauchisme ne correspond à aucune réalité scientifique. Dans un contexte politique et social en tension, souvent marqué par la méconnaissance des travaux effectués sur les inégalités, la présence d'experts capables de promouvoir des actions basées sur des analyses scientifiques apparaît comme un horizon salvateur.

■ Fanny Cygan

« La question des inégalités est traitée par la sociologie en France depuis près de deux siècles, n'en déplaise à nos décideurs politiques pour lesquels ces travaux ne semblent pas exister. »

Lutter contre les discriminations, ça commence à l'école

Estelle Flatter est professeuse agrégée en sciences et vie de la Terre. Elle a enseigné en collège puis à l'IUFM* de Sarreguemines et, depuis 2010, à celui de Strasbourg. Après quelques années de pratique, elle a pris conscience de l'existence de discriminations à l'école, des biais, des stéréotypes qui perdurent et se renforcent inconsciemment par l'enseignement. Elle s'est alors engagée dans la lutte, en formant et sensibilisant les futurs personnels enseignants.

Vous formez de futurs enseignantes et enseignants du primaire et secondaire. Pourquoi est-il important de les sensibiliser aux discriminations de tous genres ?

C'est bien sûr fondamental pour la société à venir de former les futurs professionnels de l'enseignement à ces questions, de leur faire prendre conscience des biais, de leur donner des outils pour y être attentifs dans leur enseignement. Cela concerne l'égalité entre filles et garçons, mais aussi toutes les autres formes de discriminations qui ont cours dans notre société (racisme, LGBTphobies, etc.) et qui engendrent parfois du harcèlement scolaire. Les enseignantes et enseignants auront en effet une place privilégiée pour éviter la reproduction de certains schémas ancrés dans notre culture depuis des générations.

Quels sont ces schémas ?

Le cerveau s'appuie sur des stéréotypes pour générer des réponses rapides à certaines situations. Cependant, cela engendre des préjugés et donc des discriminations. Et force est de constater que l'école participe à conserver ce système de pensée. Si on prend par exemple les stéréotypes de genre et qu'on observe les pratiques de classe, on s'aperçoit que beaucoup d'enseignantes et d'enseignants se comportent différemment avec les filles et les



Estelle Flatter est professeuse agrégée de sciences de la vie et de la Terre à l'Institut national supérieur du professorat et de l'éducation (Inspé).

garçons. Les filles sont plus souvent interrogées sur les leçons car elles sont jugées plus studieuses. Les garçons sont plus souvent interpellés sur le raisonnement, la créativité. Donc, dans une même classe, on apprend aux filles à bien faire ce qu'on leur demande, et aux garçons à argumenter. Quand ils seront sur le marché du travail, les filles seront désavantagées par rapport aux garçons. On peut ressentir cette différence de comportement aussi dans les études supérieures. À l'Inspé*, dans les promotions du premier degré, il y a souvent 30 filles pour trois garçons. Les filles sont globalement plus discrètes, plus passives. Les garçons ne demandent pas la parole, ils la prennent. Malgré leur petit nombre, ils occupent beaucoup de place dans la classe !

Qu'est-ce qui est mis en place pour les sensibiliser à ces problématiques et leur donner des outils ?

C'est le ministère de l'Éducation nationale qui a demandé aux Inspé* de former les étudiants à partir de la rentrée 2021. À Strasbourg, les étudiants du premier degré, qui seront professeurs et professeuses des écoles, suivent un enseignement obligatoire de six heures de cours magistral et six heures de travaux dirigés sur ces questions.

« En prenant les stéréotypes de genre et en observant les pratiques de classe, on s'aperçoit que beaucoup d'enseignantes et d'enseignants se comportent différemment avec les filles et les garçons. »

Ceux du second degré (qui enseigneront en collège et lycée) bénéficient de 15 à 20 heures de formation, réparties sur le master 1 et le master 2. Les stagiaires (ceux et celles qui ont déjà réussi le concours et terminent leur formation) peuvent aussi bénéficier de quelques heures de formation.

Les apports théoriques s'appuient sur la sociologie, la psychologie, la philosophie. Il faut que les étudiants prennent conscience des inégalités perpétuées par l'école et comprennent les enjeux, afin qu'ils puissent veiller tout au long de leur carrière d'enseignement à lutter contre ces discriminations. Cela veut dire dans la classe, mais aussi dans la cour, où il y a encore beaucoup de petites filles ou d'enfants en surpoids, qui n'ont pas le droit de jouer au foot ! On peut les faire réfléchir aussi à la manière dont on enseigne l'Histoire centrée sur les figures masculines, de pouvoir, de

guerre ou au caractère patriarcal de la grammaire française, dans laquelle le masculin l'emporte sur le féminin...

En travaux dirigés, on leur apprend aussi la manière d'éduquer leurs futurs élèves à ces questions. On aborde des cas compliqués, comme par exemple, se trouver confronté à un papa qui ne veut pas que son fils joue à la poupée dans sa classe de maternelle. On peut également utiliser des jeux de société adaptés comme le Monopoly des inégalités, inspiré du jeu traditionnel mais avec des règles différentes, beaucoup plus proches de la vraie vie : les joueurs ne partent pas avec la même fortune initiale, n'ont pas les mêmes droits, ne peuvent pas acheter aux mêmes endroits...

Comment vos étudiants reçoivent-ils cette démarche, cette sensibilisation ?

En fait, cela dépend. Quand cette formation était optionnelle, les étudiants étaient déjà sensibilisés ou interpellés par cette question. Ils étaient donc très réceptifs. Depuis que le cours est obligatoire, certains découvrent ce questionnement et adhèrent, d'autres rejettent : par exemple, sur la question de l'Histoire, ou de la grammaire, on m'a déjà rétorqué : « j'ai appris comme ça, pourquoi faudrait-il changer ? » Cela dit, j'ai moi-même mis du temps à prendre conscience, donc je sème des graines qui germeront dans leur esprit en temps voulu.

■ Propos recueillis par Caroline Laplane

*L'institution, chargée de former les futurs enseignants, a changé de nom trois fois au cours des 30 dernières années, ce qui explique l'usage de différents acronymes dans cet article. Institut universitaire de formation des maîtres (IUFM) de 1989 à 2013, puis École supérieure du professorat et de l'éducation (Espé) jusqu'en 2019, et enfin Institut national supérieur du professorat et de l'éducation (Inspé).

La délicate question de l'éducation à la sexualité

Éducation à la sexualité et égalité sont des questions indissociables. En France, le Code de l'éducation impose depuis 2001, de réaliser trois séances d'éducation à la sexualité par an à l'école, de la maternelle à la terminale. Cette obligation est méconnue et généralement pas respectée. « Certaines associations de parents d'élèves s'y opposent avec efficacité. Le débat est passionné, souvent porté par différentes confessions religieuses ou partis politiques conservateurs, explique Estelle Flatter. Or les enjeux sont réels, dans un monde où l'accès à la pornographie est à portée de clics. »



Un diplôme universitaire pour faire société

Le Diplôme universitaire Société, droit et religion a redémarré lors de la dernière rentrée universitaire. Explications et précisions avec Lauren Bakir, responsable de la formation. Où il est aussi question d'égalité et de vivre ensemble.

Les étudiantes et les étudiants sont confrontés à la réalité du fait religieux à l'hôpital, à l'école, en prison, dans l'administration ou dans une entreprise privée.

Après un an d'interruption durant l'année universitaire 2023-2024, le Diplôme universitaire (DU) Société, droit et religion a repris du service en septembre 2024. « L'Université de Strasbourg est la première université publique à avoir créé ce diplôme en 2009 », rappelle Lauren Bakir, responsable de la formation depuis la dernière rentrée. Outre le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, le DU est reconnu et soutenu par le ministère de l'Intérieur.

L'objectif du DU, abrité par l'Institut de préparation à l'administration générale (Ipag) est de transmettre un socle commun de connaissances sur le contexte

Boîte à outils

« Les personnes qui suivent le DU Société, droit et religion cherchent avant tout des outils afin de pouvoir répondre au mieux à telle ou telle situation, explique Lauren Bakir. Ce sont souvent des questions très précises, comme par exemple, l'accompagnement de mineurs lors de certaines activités ou le fait religieux au travail. Pour nous universitaires, c'est un défi de parler à un public qui attend surtout des réponses concrètes. Plus globalement, ce DU incarne un espace de dialogue entre les publics concernés. Il constitue un véritable espace du vivre ensemble. Les étudiants y sont d'ailleurs très sensibles. »

sociojuridique des religions en France : les institutions de la République, le principe de laïcité et la sociologie du fait religieux. Ce DU est obligatoire pour les aumôniers rémunérés par l'État exerçant notamment dans les prisons, les hôpitaux et l'armée. La dizaine d'étudiantes et d'étudiants inscrits pour cette année universitaire sont des agents publics confrontés au fait religieux, des responsables associatifs et culturels, des étudiants désireux d'enrichir leur formation initiale et bien sûr des aumôniers. Le DU se fait en un an, tous les lundis, sur une durée de 132 heures.

En quête de réponses précises

L'enseignement est articulé autour de deux blocs théoriques. Le premier bloc étudie les questions du droit et des religions : les institutions de la République, l'histoire et le principe de laïcité, le droit local des cultes, le droit des cultes dans les autres États européens... Le deuxième bloc porte sur la sociologie du fait religieux en France. Dans un second temps, un module de mise en situation permet de travailler sur des cas pratiques, durant lesquels les étudiantes et les étudiants sont confrontés à la réalité du fait religieux à l'hôpital, à l'école, en prison, dans l'administration ou dans une entreprise privée. Par ailleurs, des conférences seront organisées tout au long de l'année à l'occasion desquelles les étudiants rencontreront des personnes amenées dans le cadre de leurs fonctions, à appréhender le fait religieux et son cadre juridique. Plusieurs intervenantes sont d'ores et déjà annoncées au programme : une avocate spécialiste du principe de non-discrimination, une consultante en ressources humaines intervenant dans les entreprises privées, et une journaliste.

■ J.d.M.



Lauren Bakir, responsable du Diplôme universitaire Société, droit et religion.

Former des juristes et des chercheur·es aux droits des minorités

À la Faculté de droit, sciences politiques et gestion, le parcours Droits des minorités a pour objectif de préparer les étudiant·es aux fonctions d'experts juridiques sur ces questions, mais aussi à la recherche scientifique.

Dans ses *Carnets*, Albert Camus écrit : « *La démocratie n'est pas la loi de la majorité, mais la protection de la minorité* »*. Cette citation explique l'intérêt de la problématique minoritaire. Toute société qui se

veut démocratique doit non seulement prendre soin, mais également se construire de concert avec ses diverses « minorités ». D'où l'intérêt de les étudier au sein d'un master spécialisé pour mieux les comprendre et agir en conséquence.

Les étudiantes et étudiants du master Droit des libertés ont le choix parmi trois parcours francophones et un parcours anglophone : Droit européen des droits de l'homme, Droit des affaires humanitaires et des ONG, *Human Rights Law in a changing world*, et Droit

des minorités. Ce dernier accueille chaque année une quinzaine d'étudiants en master 1 et autant en master 2. Outre les enseignements fondamentaux communs aux trois parcours francophones, son programme comporte des enseignements de spécialité : droit européen des minorités, droit international et droit constitutionnel des minorités, droit des peuples autochtones, minorités nouvelles. Des cours ciblés complètent le tableau : sur la Convention européenne des droits de l'homme et les minorités nouvelles, la Charte européenne des langues régionales et minoritaires, etc. « *Si l'on ne*

« La France est active sur la protection des minorités, sur le plan européen et international, mais pas sur le plan interne. »



Ivan Boev, enseignant-chercheur à la Faculté de droit, responsable du parcours Droit des minorités au sein du master Droit des libertés.

tient pas compte de ceux qui décident de poursuivre leur formation, thèse incuse, dans les deux à trois ans qui suivent leur diplôme, 80 % à 90 % des étudiants trouvent un emploi », assure Ivan Boev, enseignant-chercheur à la Faculté de droit, et responsable du parcours. Ils deviennent juristes polyvalents dans des organisations non gouvernementales, des organisations internationales et européennes, dans la fonction publique territoriale, ou font des carrières en tant qu'avocats, juges, etc.

Très peu de recherche globale sur le droit des minorités

L'autre vocation du parcours est de préparer les étudiants à la recherche. Chaque année, le parcours tient une journée d'études consacrée à une question d'actualité en droit des minorités. Les étudiants font partie des intervenants. En janvier dernier, le thème était la problématique minoritaire au sein de l'espace ex-soviétique. Il y a deux ans, le sujet était dédié aux membres de familles appartenant à des minorités. Les actes ont vocation à être publiés. Bien que ces journées d'études fassent partie du programme de formation de niveau M2, il s'agit de la seule tentative en France

Une université pionnière

L'Université de Strasbourg a été la première université française à proposer dans les années 1980, un master Droits de l'homme (devenu ensuite master Droit des libertés), profitant de sa proximité avec les institutions européennes. Le parcours Droit des minorités, créé par Florence Benoît-Rohmer en 2007, professeure de droit public, aujourd'hui émérite, est l'une des très rares formations en Europe et la seule en langue française sur cette thématique.

de mener une recherche globale sur la problématique minoritaire. Les minorités sont bien traitées à travers d'autres sujets tels que le droit à l'autodétermination ou les conflits internes, mais pas de manière directe et spécifique. « C'est lié à la manière dont la France appréhende les minorités : elle ne reconnaît pas

l'existence de minorités sur son territoire. La France est active sur la protection des minorités sur le plan européen et international, mais pas sur le plan interne », note Ivan Boev.

■ Julie Giorgi

*Albert Camus, *Carnets III*, p. 260

Rendre les enseignant·es autonomes

Depuis septembre 2024, Arnaud Stanczak a intégré l'Université de Strasbourg. Un poste d'enseignant-chercheur contractuel dédié pour moitié au développement d'enseignement sur les enjeux de l'égalité, de l'inclusion et de la lutte contre les discriminations et pour moitié à l'enseignement et à la recherche.

Certaines composantes comme la Faculté de physique et d'ingénierie, l'École européenne de chimie, polymères et matériaux proposent déjà des enseignements pour sensibiliser les étudiantes et étudiants aux discriminations et aux stéréotypes. Avec

l'ouverture de ce poste, l'ambition de l'Université de Strasbourg est d'aller plus loin et d'intégrer de manière plus large les enjeux de l'égalité, de l'inclusion et de la lutte contre les discriminations dans les formations proposées par les composantes. La priorité va aux composantes où la discipline diplômante n'est pas liée au sujet de l'égalité, ou dans celles qui sont encore peu engagées dans la formation à ces enjeux.

Une phase d'écoute et d'accompagnement

« Dans un premier temps, nous allons rencontrer les enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs intéressés. Il s'agit d'une première phase d'accompagnement et d'écoute de manière à pouvoir construire un cahier des charges cohérent qui dépendra des thématiques choisies comme du public visé »,



Arnaud Stanczak, enseignant-chercheur à la Faculté de psychologie, rattaché au Laboratoire de psychologie des cognitions (LPC).

explique Arnaud Stanczak, enseignant-chercheur vacataire à la Faculté de psychologie, rattaché au Laboratoire de psychologie des cognitions (LPC). Une mission qu'il va mener en lien direct avec la mission Égalité, parité, diversité et l'Institut de développement et d'innovation pédagogiques (Idip), conjointement au cours qu'il donne à la faculté. L'objectif est de développer des ressources pédagogiques de manière à pouvoir rendre les enseignants autonomes.

Lors de sa thèse liée à la thématique de l'apprentissage et des inégalités scolaires, Arnaud Stanczak a eu l'opportunité de travailler sur l'expérimentation Profan, une expérimentation nationale dont l'objectif est d'adapter la formation dans les lycées professionnels aux mutations du monde du travail. « Dans le cadre de mes travaux, j'ai collaboré avec des enseignants pour mettre en place des apprentissages coopératifs et numériques », explique-t-il. Son postdoctorat l'a ensuite amené à travailler avec des chercheurs en sciences de l'éducation sur la thématique de l'inclusion et la réussite des élèves en situation de handicap. « Je ne suis pas un expert en ingénierie pédagogique

L'ambition de l' **Unistra** est d'intégrer de manière plus large les enjeux de l' **égalité**, de l' **inclusion** et de la lutte contre les **discriminations** dans les **formations** proposées.

mais je compte partager mes expertises sur l'inclusion scolaire en lien avec les méthodes d'apprentissages avec l'équipe d'ingénieurs pédagogiques de l'Idip. Je suis très chanceux. Cette thématique m'intéresse et est en lien direct avec l'objet de mes recherches. Ce sont des sujets qui me motivent, des sujets politiques et parfois clivants », ajoute-t-il.

Sensibiliser les enseignants et les étudiants

Par la suite, Arnaud Stanczak souhaiterait mettre en adéquation cette mission avec ses projets de recherche au Laboratoire de psychologie des cognitions, en lien

avec l'étude des mécanismes liés aux discriminations, mais également autour de la question de l'engagement des étudiants au travers des outils proposés. Pour l'heure, c'est un grand chantier qui s'amorce : « Cette mission est à l'échelle de l'université, cela ne se fera pas du jour au lendemain. C'est déjà un grand pas en avant que de pouvoir sensibiliser les enseignants et les étudiants à ces thématiques. Je suis moi-même malentendant. Je pense qu'être malentendant, avoir un doctorat et faire de la recherche sur le thème de l'inclusion et de la réussite me permet d'avoir différentes perspectives pour ancrer mon travail dans le réel. »

■ Frédéric Zinck

Déconstruire les stéréotypes

De nombreuses initiatives destinées à déconstruire les stéréotypes auprès des collégiens et des lycéens, se développent à l'université. Focus sur deux de ces projets aux objectifs communs : réduire les phénomènes d'autocensure et d'évitement, susciter l'ambition scolaire et faire de ces accompagnements des leviers à l'égalité des chances.

Les Rendez-vous des jeunes mathématiciennes et informaticiennes

« Les mathématiques présentent un contexte très masculin. Le pourcentage de femmes dans les filières de mathématiques à l'université est en moyenne inférieure à 20 %. La réforme du lycée n'a rien arrangé. Depuis 2019, une lycéenne sur deux en filière générale ne fait plus de mathématiques », indique d'emblée Victoria Callet-Feltz, enseignante contractuelle à l'Institut national des sciences appliquées (Insa) Strasbourg. Elle s'investit depuis trois ans dans l'organisation et l'animation des Rendez-vous des jeunes mathématiciennes et informaticiennes qui se déroule à l'Institut de recherche mathématique avancée (Irma). L'objectif de ces rendez-vous organisés par des

bénévoles de l'Irma, de l'Association pour l'animation mathématique (Animath) et de l'association Femmes et mathématiques est d'encourager les lycéennes à affirmer leur intérêt pour les mathématiques et l'informatique et à formuler un projet ambitieux d'études scientifiques.

« Il y a un décalage de confiance en soi de la part des jeunes filles autour des mathématiques. Un garçon s'estime bon avec une moyenne de 11, alors qu'une fille considère qu'il faut atteindre 14,5. Ces actions sont là pour contrecarrer l'élitisme actuel autour des mathématiques. » Chaque année, l'Irma a la capacité d'accueillir 25 lycéennes. « Nous recevons en moyenne 60 dossiers de candidature chaque année. La diversité des provenances géographiques, les choix d'orientation



Victoria Callet-Feltz, enseignante contractuelle à l'Institut national des sciences appliquées (Insa) Strasbourg.

sont des critères qui entrent en compte. Le plus dur reste tout de même de faire un choix », indique Victoire Callet-Feltz.

Durant les trois jours, les jeunes filles sont intégralement prises en charge : transport, repas, hébergement, et l'ensemble des intervenants comme les organisateurs sont bénévoles. Au programme, ateliers de mathématiques, découverte du milieu de la recherche, *speed meeting* autour des métiers de la recherche. Un atelier sur les stéréotypes construit avec la mission Égalité, parité, diversité est également proposé avec pour objectif de créer un espace de dialogue et de questionnement. « De manière générale, elles ont connaissance des stéréotypes liés aux filières des mathématiques et de l'informatique. Certaines me confient que s'il y avait des garçons, elles prendraient plus difficilement la parole. C'est un temps de parole important qui permet d'aborder ces problématiques et

surtout de les encourager à réaliser leurs vœux plutôt que de faire un choix par défaut », explique Victoire Callet-Feltz.

Financé par l'Irma, le CNRS et l'Institut thématique interdisciplinaire de recherche en mathématiques, interactions et applications (ITI Irmia++), la préparation de cet événement est assurée par Victoria Callet-Feltz et Laurène Préhaut, manager de l'ITI Irmia++ et quatre autres doctorantes (Louise Martineau, Céline Van Landeghem, Claire Schnoebelen et Roxana Sublet).

« Nous avons une belle reconnaissance de la part des lycéennes. Certaines nous contactent pour demander des conseils au moment de remplir leur dossier Parcoursup, j'en revois d'autres qui ont intégré des parcours de mathématiques à l'université. C'est une reconnaissance gratifiante qui mériterait également d'être reconnue professionnellement. »

« Les sciences pour toutes et pour tous »

En 2020, le Jardin des sciences de l'Université de Strasbourg, en partenariat avec l'association Femmes & Sciences, a reçu le prix régional pour l'égalité femmes-hommes et la mixité des métiers décerné par la Région

« Aborder la question de l'inégalité des genres dans cet environnement les responsabilise et leur montre que des alternatives existent. »

Grand Est. La reconnaissance d'un travail mené depuis 2005 pour promouvoir l'égalité filles-garçons en science à travers la mise en place d'événements, de rencontres et de formations. « En parallèle à ce prix, l'académie de Strasbourg a proposé au Jardin des sciences de s'inscrire dans le cadre national des Cordées de la réussite avec le projet " Les sciences pour toutes et pour tous ". Son objectif est de sensibiliser les élèves aux inégalités de genre dans les sciences, dans les études et le monde professionnel, et d'aborder les stéréotypes de genre entre filles et garçons au travers de la découverte du monde

de la recherche », explique Émeline Ricciuti, chargée de projets scolaires au Jardin des sciences.

Quatre classes de collèges ont participé au projet en 2023-2024, deux situés en zone rurale, les collèges Pierre Claude de Sarre-Union et Suzanne Lalique-Haviland de Wingen-sur-Moder, et deux appartenant à des réseaux d'éducation prioritaire, les collèges Hans Arp



Émeline Ricciuti, chargée de projets scolaires au Jardin des sciences.

et Solignac de Strasbourg. Les différentes classes sont accompagnées sur huit séances par Émeline Ricciuti et trois doctorantes en mission complémentaire de diffusion de l'information scientifique et technique. La première intervention est intégralement consacrée aux stéréotypes, et se déroule avec l'appui de la mission Égalité, parité, diversité de l'université. « Ici nous amenons les élèves à se questionner », indique Émeline Ricciuti. Deux séances sont consacrées à la découverte de parcours professionnels de femmes scientifiques et à la découverte du campus. « C'est aussi l'occasion de leur parler des dispositifs d'aides pour accompagner les étudiantes et les étudiants à accéder aux études supérieures. »

Chaque classe travaille ensuite par petits groupes durant trois séances sur un sujet que chaque groupe a choisi autour du genre et des sciences. Cela peut se traduire par une interview d'une chercheuse, une



Lors du congrès des élèves au Studium en 2024.

création d'affiche, un exposé, la construction d'un jeu... Plus d'une trentaine de projets sont présentés par les élèves lors du congrès des élèves, point d'orgue du projet qui se déroule sur un jour à l'université et vient clôturer l'année. *« Pour beaucoup d'élèves, c'est une première découverte du monde universitaire. Aborder la question de l'inégalité des genres dans cet environnement les responsabilise et leur montre que des alternatives existent. C'est aussi un élément qualitatif dans nos actions. Nous suivons les élèves pendant un an ce qui nous permet de mieux les connaître et d'avoir une relation de confiance. »*

■ F.Z

Que disent les élèves ?

Le même questionnaire sur le lien entre prestige et genre de métiers est présenté aux élèves avant la première séance et juste avant le congrès. Les résultats sont analysés et présentés lors du congrès par Magali Jaoul-Grammare, chercheuse au Bureau d'économie théorique et appliquée (Beta), spécialiste de l'économie de l'éducation qui mène des recherches sur les stéréotypes de genre. Au début de l'année, les métiers les plus prestigieux sont aussi les plus masculins, et au terme du projet, les métiers les plus prestigieux sont aussi les plus mixtes. L'étude montre également que les métiers de chercheurs/chercheuses initialement considérés comme masculins, sont devenus non genrés à la fin du projet.



Vivre ensemble



« L'égalité est entrée dans notre ADN »

Isabelle Kraus, vice-présidente Égalité, parité, diversité, mesure le chemin parcouru par la mission qui lui a été confiée en 2009.

Quelle était la situation à la création de la mission ?

Une sensibilité pour les questions d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'était déjà exprimée auparavant au sein de l'Université Louis Pasteur. Lorsque la mission Égalité a été créée, j'ai été chargée d'élaborer et de proposer au premier vice-président de l'Unistra, auquel la mission était rattachée, une feuille de route qui réponde à des questions saillantes pour les personnels. On ne parlait de rien, il n'y avait alors aucune visibilité sur la répartition entre les femmes et les hommes dans les différentes disciplines ou sur leurs statuts et rémunérations. Il était donc urgent, dans un premier temps, de produire des données sexuées ; nous nous y sommes attelés avec la Direction des ressources humaines.

La fusion des universités a obligé à voter de nouvelles dispositions concernant les conditions de travail, ce qui a permis d'obtenir notamment que les congés de maternité soient mieux respectés ! On s'est aperçu aussi que les comités de sélection, jurys de recrutement des enseignants-chercheurs, étaient en très grande majorité composés d'hommes, parfois à 100 % ! Nous avons proposé et obtenu une répartition des sièges entre les femmes et les hommes au même pourcentage que leur présence respective dans la discipline. Le ministère a été sollicité pour imposer, dans ces comités de sélection, au moins 40 % d'un même sexe. Des sessions de formation continue sur les enjeux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont commencé à se mettre en place en 2012. C'était une période très créative.

Le rôle de la mission s'est progressivement élargi...

Il est en évolution continue. Mais je dirais que la prise en compte des problématiques d'égalité et de diversité a effectué un tournant en 2017 avec la création d'une vice-présidence dédiée, d'abord déléguée, puis de plein exercice. Des personnels ont été recrutés : aujourd'hui, quatre personnes travaillent pour la mission. Des locaux nous ont été attribués dans la villa Bénéké, rue Goethe. De son côté, le ministère s'est mis à élaborer des textes législatifs avec des recommandations. On a formalisé les procédures, les crédits destinés à des actions spécifiques ont augmenté. Le périmètre

d'action de la mission s'est étendu aux étudiantes et aux étudiants, avec des actions de prévention et l'émergence d'un dispositif de lutte contre les violences sexistes, sexuelles et homophobes. Une cellule d'écoute et d'accompagnement a vu le jour.

Un premier Plan d'action pour l'égalité (PAE) professionnelle entre les femmes et les hommes a été déployé pour la période 2021-2023, sur la base d'un bilan et d'une analyse de l'existant ainsi que du premier rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes qui montrait des écarts de rémunération ou des différences d'accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois. Le PAE engage l'établissement à réaliser des actions selon des axes prédéfinis. Des commissions se sont formées, avec des représentantes et représentants de tous les statuts de l'université.

72 actions ont été proposées et 50 d'entre elles réalisées à ce jour, avec des mesures concrètes et variées, comme la réalisation de nouveaux outils de recrutement, le développement des formations, du mentorat pour le personnel à mi-carrière ou pour les doctorantes et doctorants, ou encore l'élaboration de fiches de postes moins sexuées... Ce plan concernait aussi toutes les discriminations liées au handicap, au racisme, à l'antisémitisme, aux violences sexistes,

« L' égalité est devenue un sujet transversal , intégré à tous les niveaux, dans les composantes, les laboratoires, les services et les directions. »



Isabelle Kraus, vice-présidente Égalité, parité, diversité.



Pascale Fogel, intervenante sociale, **Camille Mauras**, juriste, **Diane Boszormenyi**, juriste, **Laure Razon**, chargée de mission VSSH et **Isabelle Kraus**, vice-présidente.

homophobes et aux violences psychologiques. Le bilan du PAE vient de s'achever et un deuxième plan est en cours d'élaboration et de rédaction...

Comment s'y prend-on pour sensibiliser à l'égalité ?

La sensibilisation découle des textes de lois, notamment pour la composition de jurys ou de conseils. Elle trouve sa place dans la formation continue des personnels ou encore lors d'événements, comme des expositions, du théâtre-forum... Elle porte ses fruits à un moment donné, avec des vécus professionnels et personnels souvent corrélés à ce moment. Je me souviens qu'au début, les gens disaient : « *Non, il n'y a pas de discriminations, cela n'arrive pas à l'université* ». J'ai dû prendre mon bâton de pèlerin pour que mes collègues prennent conscience. J'entends moins aujourd'hui de propos sexistes lors des réunions. On a bien avancé sur les carrières des femmes, les chiffres montrent des progrès, même s'il reste 13 % de différence sur les rémunérations des femmes et des hommes enseignants-chercheurs. Pas sur la grille des salaires, bien sûr, qui est forcément la même pour tous les fonctionnaires ! Mais par des différences liées par exemple aux primes...

La synergie est globalement positive, mais pas encore entièrement aboutie. Il reste des progrès à faire dans les actions de sensibilisation et de formation. Et il est important aussi de croiser les regards, de travailler à l'intersectionnalité. Mais je constate que l'égalité est devenue un sujet transversal, intégré à tous les niveaux, dans les composantes, les laboratoires, les services et les directions... C'est entré dans l'ADN de l'université et c'est assez enthousiasmant !

■ Propos recueillis par Myriam Niss

De l'amphi... à l'Europe

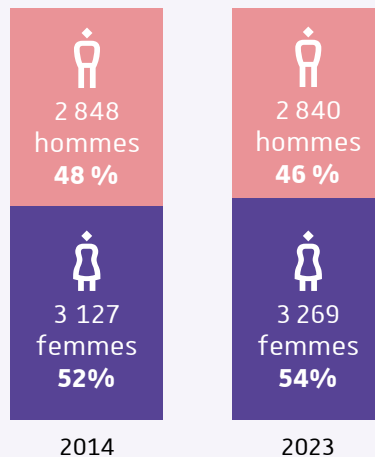
« *L'objectif est que chaque personne passée par l'Unistra ait pu être sensibilisée à la question de l'égalité et connaisse la position de l'établissement sur cette question* », résume Isabelle Kraus. La mission Égalité, parité, diversité est relayée par un réseau d'une soixantaine de correspondantes et correspondants, répartis dans l'ensemble des composantes et des services de l'université. « *On observe que de plus en plus d'initiatives en faveur de l'égalité et de la diversité se prennent de manière spontanée, à la base, dans les composantes. C'est un très bon signe* ».

Strasbourg est l'une des onze universités fondatrices du réseau national de la Conférence permanente des chargées de mission égalité et diversité (CPED), constitué en janvier 2011 et qu'Isabelle Kraus a présidé jusqu'en 2016. La mission Égalité, parité, diversité a aussi acquis une dimension européenne, par sa participation aux travaux de la Ligue des universités de recherche européennes (LERU). Les rencontres du groupe politique de la LERU *Equality, Diversity, Inclusion* (EDI) permettent l'échange de pratiques. En 2022, l'Université de Strasbourg et l'Université de Genève ont organisé ensemble une conférence sur les violences sexistes et sexuelles. La prochaine réunion du EDI se tiendra à Strasbourg les 5 et 6 décembre prochains. Lors de cette rencontre, les homologues des universités de la LERU pourront échanger et dialoguer avec le réseau des correspondantes et correspondants Égalité de l'Unistra.

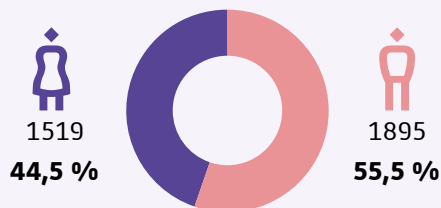
En chiffres à

l'Université de Strasbourg

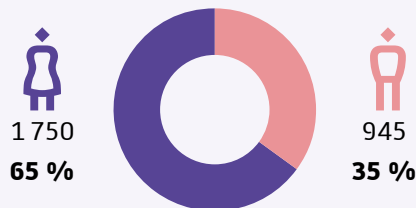
Répartition femmes/hommes



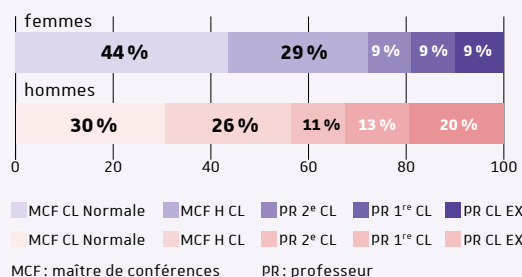
Répartition f/h des personnels enseignants et enseignants-chercheurs (titulaires et contractuels)



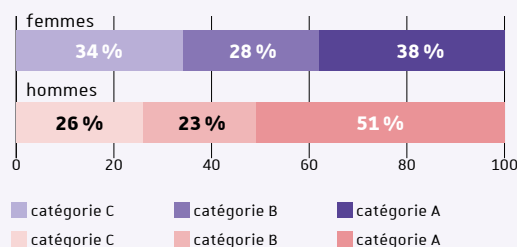
Répartition f/h des personnels BIATPSS (titulaires et contractuels)



Répartition par grade (titulaires - 505f/747h)

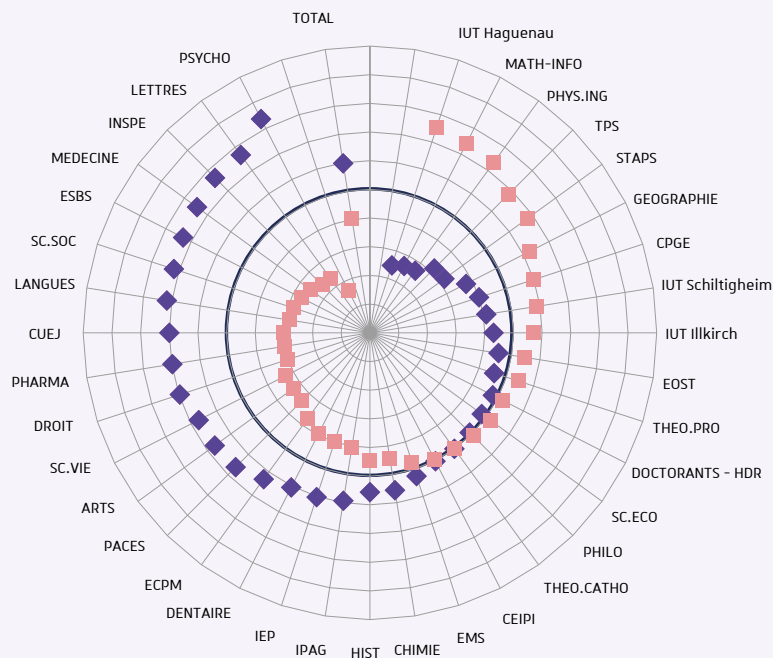


Répartition par catégorie statutaire (titulaires et contractuels)



Répartition des étudiantes et étudiants en fonction des composantes d'enseignement

Chaque axe radial symbolise une composante d'enseignement. Les cercles concentriques positionnent le % de femmes ◆ et d'hommes ■ : 0 % au centre du graphe puis 10 %, 20 %... jusqu'à 100 % sur le cercle extérieur. Le cercle en gras représente le seuil des 50 %.



Données récoltées par le Département des études et du développement de Direction des ressources humaines et le département Données, analyse, et transformation de la Direction du pilotage et de l'amélioration continue et mises en forme par la mission Égalité, parité, diversité.

En savoir plus : unistra.fr/mission-egalite-parite (Rapport de situation comparée)

À l'écoute des victimes de violences sexistes, sexuelles et homophobes

La cellule d'écoute et d'accompagnement des victimes et de témoins de violences sexistes, sexuelles et homophobes (VSSH) accompagne les victimes au sein de l'Université de Strasbourg. Le point sur cette instance précieuse encore peu connue.

La genèse

Lors du comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018, Frédérique Vidal, alors ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, annonce parmi ses quatre mesures prioritaires la mise en place d'une cellule d'accueil et d'écoute dans chaque université. En 2015 et 2017, la chargée de mission, Isabelle Kraus, avait contribué à la rédaction d'un vademecum « Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche » où les contours d'un dispositif VSSH étaient proposés. Portée par la mission Égalité, parité, diversité, la cellule VSSH est mise en place en juillet 2018 à Strasbourg. Elle fonctionne en partenariat avec l'association SOS France Victimes 67.

Qui peut s'en saisir et pour quel motif ?

Outrage sexiste, voyeurisme, exhibition, agression sexuelle, homophobie, viol... Tout personnel ou étudiant victime ou témoin de violences en lien avec une personne de l'Université de Strasbourg ou ayant eu lieu sur un des campus peut saisir la cellule. « La cellule engage une procédure interne. Si cela ne relève pas de notre compétence ou si la personne souhaite porter plainte devant les instances judiciaires en parallèle, nous pouvons réorienter les victimes vers l'association SOS



Diane Boszormenyi, juriste au sein de la cellule et salariée de SOS France Victimes 67 et **Valentine Tribout**, chargée des affaires juridiques au sein de la mission Égalité, parité, diversité.

France Victimes 67. Nous essayons toujours de trouver des solutions », souligne Valentine Tribout, chargée des affaires juridiques au sein de la mission Égalité, parité, diversité, qui précise que la cellule est saisie essentiellement par des femmes, plus récemment par des hommes aussi.

Comment se déroule la procédure ?

La cellule dispose d'une adresse mail générique violences-sexistes@unistra.fr. Une réponse est apportée dans les 48 heures, jours ouvrés. « Le premier contact ne vaut pas signalement », précise Valentine Tribout. Un premier entretien informatif et confidentiel est organisé. « Il permet de présenter les moyens d'action, les procédures envisageables et la suite des démarches », explique Diane Boszormenyi, juriste au sein de la cellule et salariée de SOS France Victimes 67. « Si la personne souhaite poursuivre, elle doit faire un signalement écrit

En chiffres :



4 personnes
composent la cellule,
1 juriste,
2 psychologues
et **1 assistante sociale**



Plus d'une centaine de signalements sont faits
à la cellule et **une trentaine de dossiers** sont ouverts
chaque année, avec une augmentation constante
depuis la création de la cellule



98 % des mis
en cause sont
des hommes

Chiffres issus du rapport social unique de l'Université de Strasbourg 2022

qui donne lieu à l'ouverture d'une enquête interne. » La victime est ensuite informée des étapes de la procédure. Un rapport est établi. Il est remis au président de l'université qui décide de la saisine d'une commission de discipline qui jugera le mis en cause. Durant la procédure, des mesures de gouvernance peuvent être mises en place, comme une proposition à la victime de changer de cours, une interdiction temporaire des locaux au mis en cause, ou encore un accompagnement de la victime à sa faculté par d'autres étudiants.

Que risque la personne mise en cause ?

La cellule ne peut pas mettre en place de mesures coercitives, il s'agit d'une sanction disciplinaire. Cela dépend du statut de la personne. Pour un étudiant, cela peut aller de l'avertissement à l'exclusion de toutes les universités pour cinq ans ou de manière définitive, en passant par une nouvelle disposition, le stage obligatoire de sensibilisation. Pour un professeur, cela peut aller du blâme à la révocation. Il peut y avoir aussi un retard d'avancement, un abaissement de l'échelon, une interdiction d'exercer des fonctions d'enseignement et de recherche dans l'établissement concerné ou tous les établissements d'enseignement.

Quelles sont les autres missions de la cellule ?

La cellule fait également de la prévention et des actions de sensibilisation tout au long de l'année en

Contact :

Cellule d'écoute et d'accompagnement des victimes et des témoins de violences sexistes, sexuelles et homophobes (VSSH) :

43 rue Goethe, 1^{er} étage, 1^{er} bureau sur la gauche en montant les escaliers.

Sans rendez-vous : tous les lundis, de 9h à 12h et de 14h à 17h.

Sur rendez-vous : les autres jours de la semaine en contactant violences-sexistes@unistra.fr.

Permanence dédiée aux étudiants (organisée par SOS France Victimes 67 aux abords de l'université) :

03 88 79 79 30, donner le code Université.

allant parler dans les amphithéâtres ou en participant à des journées dédiées, par exemple celle consacrée à la lutte contre les violences faites aux femmes, le 27 novembre. « Dans le cadre des Welcome Days, nous avons enregistré une émission en live streaming intitulée Campus Angels sur les violences dans le monde étudiant », rapporte Valentine Tribout. Enfin, des formations sont proposées à destination des personnels mais aussi des étudiants qui peuvent ainsi devenir *trusted people* et participer à la prévention lors de soirées étudiantes.

■ M.R.

Personnes de confiance

Ils ou elles sont cadres, enseignants-chercheurs, personnel administratif ou étudiants, mais pas seulement. Ils ont aussi choisi d'être référent Égalité, parité, diversité – ou *trusted people* chez les étudiants – pour promouvoir ces enjeux sociétaux dans leur faculté, IUT ou laboratoire. Rencontre avec cinq de ces personnes de confiance.



Maxime Lehmann, Faculté de pharmacie, École doctorale des sciences de la vie et de la santé.

« Avoir la posture adéquate »

Professeur de biologie cellulaire et directeur de l'École doctorale des sciences de la vie et de la santé, Maxime Lehmann est référent à la Faculté de pharmacie.

« J'étais très sensibilisé et formé à cette problématique

à travers mon expérience comme directeur de l'école doctorale des sciences de la vie et de la santé.

Les doctorants sont, comme d'autres, un public sensible, étant dans une hiérarchie forte. J'ai hélas dû me former sur le terrain car un cas de violence sexiste et sexuelle s'est présenté, que nous avons eu à gérer, avec la cellule d'écoute et d'accompagnement de l'université », raconte-t-il.

Il a suivi une formation de deux jours, organisée par l'université avec l'association SOS France Victimes 67, sur l'accueil d'une victime de violences sexistes, sexuelles et homophobes (VSSH). « Une formation extrêmement importante, pour avoir la posture adéquate », souligne-t-il. Aujourd'hui, les doctorants sont informés de la problématique et des mesures de soutien et d'action dès leur entrée à l'école doctorale, ainsi que tout au long de l'année par les tutelles CNRS, Inserm ou université au sein de leur laboratoire.

« L'histoire des femmes en recherche est très mal racontée »

À la Faculté de pharmacie, il a mis en place un ensemble de mesures, comme une adresse mail générique et une page web dédiée, des réunions d'information à la rentrée pour les étudiants, une campagne d'affichage... D'abord orientée vers les VSSH et l'égalité femmes-hommes, la démarche englobe progressivement les autres formes de diversité et de lutte contre les discriminations.

« J'aimerais pouvoir consacrer plus de temps à cette mission pour mettre en place davantage d'actions », confie-t-il. Un axe lui tient à cœur : la visibilité des femmes en sciences. Il aimerait par exemple qu'au moins un des amphithéâtres porte le nom d'une femme scientifique, aujourd'hui, ils portent tous des noms exclusivement masculins. « L'histoire des femmes dans la recherche est très mal racontée. Il y a eu tellement d'usurpations par des hommes de découvertes et travaux faits par des femmes. La plus célèbre est celle de Rosalind Franklin, effacée au profit de Watson et Crick. » Dans sa voix, son ton, transparaissent toute sa conviction, sa ferveur. Ça évolue. Mais pas assez vite ni fortement selon lui !

Nadia Bahlouli, laboratoire ICube et IUT de Haguenau.

« L'ascenseur social existe »

Professeure en mécanique et matériaux, directrice adjointe du Laboratoire des sciences de l'ingénieur, de l'informatique et de l'imagerie (ICube), Nadia Bahlouli est tournée vers les autres. Être référente, pour elle, c'est nourrir son envie d'aider et accompagner les jeunes, et un moyen de leur montrer que la mécanique s'adresse aussi aux femmes. « Avec mes origines des

pays du Sud, je voulais aussi montrer aux jeunes filles issues de milieux moins favorisés que l'ascenseur social existe », dit-elle.

Référente Égalité, parité, diversité à ICube depuis 2021, Nadia Bahlouli a créé un groupe parité mixte pour définir et mettre en place la politique parité, ainsi que des outils de communication et d'information (liste de diffusion, adresse mail, présentation aux journées des nouveaux entrants et journée de rentrée...). Elle s'est formée et a organisé des formations pour le personnel, sur le recueil de la première parole, la prévention des inégalités professionnelles. Elle collabore avec les correspondantes Égalité du CNRS, Anne Pallarès et Émilie Steveler, au sein du même laboratoire.

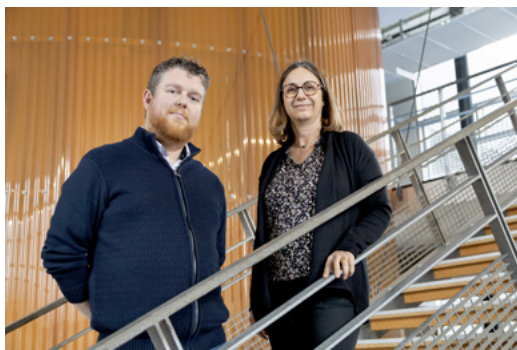
« Nous sommes sur le bon chemin »

Les actions sont orientées vers la prévention des VSSH, du harcèlement, et l'égalité professionnelle, la déconstruction des stéréotypes de genre. Elles s'adressent aux étudiants et au personnel. Lauréate de deux appels à projets, elle a notamment créé une exposition photo illustrant les métiers de la recherche incarnés par un homme et une femme ; ainsi qu'une série de portraits vidéos de femmes scientifiques diffusés sur LinkedIn.

Forte de son expérience, mue par sa motivation et son énergie, elle s'est proposée comme référente à l'IUT d'Haguenau. Depuis 2022, elle y mène une politique et un ensemble de mesures similaires, en partenariat avec le département Métiers du multimédia et internet de l'IUT.

Nadia Bahlouli observe que les jeunes sont très concernés par la question des violences sexuelles et sexistes, quand les plus âgés sont déstabilisés et en interrogation des limites acceptables. Tel comportement relève-t-il de la séduction ou du harcèlement ? Le prochain axe de travail abordera l'équilibre entre la vie familiale et la carrière, en plus des actions d'information et de formation, qui sont à renouveler régulièrement selon elle. « Nous sommes sur le bon chemin. En quatre ans, je vois la différence », conclut-elle.





Myriam Guillon et Robin Simmons, IUT Louis Pasteur.

« Contribuer au bien-être et à la réussite des étudiants »

À l'IUT Louis Pasteur de Schiltigheim, ils agissent en duo. Un duo mixte. Myriam Guillon est assistante de formation depuis 21 ans à l'IUT, Robin Simmons y est professeur d'anglais depuis huit ans. C'est la proximité

avec les étudiants qui a poussé chacun d'eux à devenir référent. Myriam Guillon : « Je suis entourée d'étudiantes et d'étudiants toute l'année, il me semblait important qu'il y ait au moins un correspondant VSSH formé dans notre établissement. Ma porte est toujours ouverte pour eux. Chaque année, des étudiantes viennent se confier. Nous ne sommes pas psychologues, mais nous offrons une première écoute. » Robin Simmons est référent depuis juin 2024. « Les étudiants ont plus d'aisance à se confier à moi en anglais. Ça

devient parfois un moment privilégié d'échange. Un étudiant trans m'a par exemple demandé de l'aide pour faire son coming-out auprès des autres enseignants. C'est un moyen pour moi de contribuer au bien-être et à la réussite des étudiants », dit-il.

Théâtre-débat

Myriam Guillon est entrée dans sa mission via des formations proposées par l'université. Sa première était sur le recueil de la première parole. « Notre rôle est d'écouter, guider, orienter, en ce qui concerne tous les aspects de la diversité, c'est-à-dire tout ce qui peut différencier un étudiant d'un autre : le genre, l'orientation sexuelle, le handicap, l'origine, etc. », indiquent les deux référents. Ils sont joignables par une adresse mail avec un maître-mot, la confidentialité. Ensemble, ils sensibilisent les étudiants, par exemple

en tenant un stand d'information aux journées de rentrée. Ainsi qu'à travers une initiative soutenue par la direction : des saynètes impromptues, par la compagnie Synergies Théâtre qui, au cours d'une journée, surgit en plein cours dans chaque classe de première année. Cette mise en scène de situations de violences sexistes et sexuelles est le point de départ d'un débat avec les étudiants.

« Les retours des étudiantes et des étudiants sont bons. Ils voient l'utilité et l'importance de ces actions. J'apporte ma pierre à l'édifice, c'est une satisfaction personnelle », confie Robin Simmons. « Une chose m'inquiète, ce sont les propos d'influenceurs masculinistes qui se diffusent chez les jeunes gens. C'est si facile de s'exprimer derrière un écran. C'est important que nous fassions contrepoids », estime-t-il. « L'égalité n'est pas gagnée, on doit y veiller pour que chacun ait les mêmes chances de réussir. »



Maroussia Dhume, Amicale des sciences, Faculté des sciences de la vie.

« Agir à mon échelle »

Étudiante en licence de sciences de la vie, Maroussia Dhume est, depuis deux ans, l'une des huit *trusted people* de son association étudiante. Ce terme de « personne de confiance » désigne un dispositif national de prévention des VSSH dans le milieu étudiant, notamment lors des événements festifs, des moments à risques. L'université le déploie en son sein, en direction des associations étudiantes.

Les *trusted people* sont présents lors des fêtes étudiantes. Un affichage avec leur photo et leur numéro permet aux étudiant-es de les identifier, et de les contacter si besoin. Maroussia n'a pour l'heure jamais été confrontée à une situation d'agression. Souvent, leur présence a un rôle préventif en soi. « En revanche, je suis davantage sollicitée par mes proches qui me demandent des informations, des conseils, un avis. Elles ont besoin d'être écoutées, orientées, informées », confie-t-elle.

« L' égalité n'est pas gagnée , on doit y veiller pour que chacun ait les mêmes chances de réussir . »

« Toutes les femmes en ont vécu une »

Avant de commencer sa mission, la jeune femme a suivi une formation, proposée par SOS France Victimes 67, assurée par une avocate et une juriste. « Ça m'a aidée à recevoir les victimes, accueillir leur parole, être la première écoute, et pouvoir les orienter vers les bons interlocuteurs », explique-t-elle.

« Cette mission me fait du bien. Ça me donne le sentiment d'agir à mon échelle. Ça donne une visibilité également. Ces agressions ne sont pas si rares que ça. Dans mon entourage, toutes les femmes ont vécu au moins une forme d'agression, des remarques sexistes au viol. Je pense que beaucoup de gens ignorent quand commence une agression », témoigne-t-elle.

■S.R.

Sciences, un métier de femmes

Depuis 2000, l'association Femmes & Sciences lutte contre les discriminations de genre au sein des institutions scientifiques et fait la promotion des métiers techniques et scientifiques auprès des jeunes filles. Le colloque annuel de l'association se tiendra cette année à Strasbourg sur le thème « Vers des climats inclusifs ».

Les biais de genre et les stéréotypes ont la vie dure. Les filles sont encore peu nombreuses à s'engager dans des filières scientifiques. Afin de susciter l'intérêt des jeunes filles et de leur montrer des modèles inspirants et positifs, l'association Femmes & Sciences intervient dans les écoles, les collèges,

« Les discriminations intéressent et affectent tout le monde car elles jouent sur le bien-être au travail, ou sur la représentativité. »

les lycées et à l'occasion d'événements comme la Fête de la science. Dans le Grand Est, l'association a même fabriqué un jeu, baptisé Mendeleïeva, conçu en collaboration avec l'antenne de Toulouse. Au moyen de cartes et d'échantillons, il permet de découvrir les éléments chimiques de la vie de tous les jours et des femmes scientifiques étudiant ces éléments dans leur recherche.

Le 15 mars dernier, l'association Femmes & Sciences en partenariat avec la Région Grand Est a organisé la première édition régionale de « Sciences, un métier de femmes » à l'Institut national des sciences appliquées (Insa) - Strasbourg. Cette journée, qui a rassemblé 160 lycéennes, a eu pour but de montrer aux élèves de neuf lycées alsaciens la diversité des métiers scientifiques et



Sylvie Friant, directrice de recherche au CNRS, membre de l'association Femmes & Sciences.

techniques. Compte tenu du succès de cette journée, elle sera proposée à nouveau en 2025 à Strasbourg, et pour la première fois, à Mulhouse.

Des actions sont menées également au sein de l'université. Depuis 2022, un programme de mentorat de doctorantes et doctorants a été mis en place à Strasbourg et à Mulhouse par Femmes & Sciences, en collaboration avec les missions Égalité, parité, diversité de l'Université de Strasbourg, de l'Université de Haute-Alsace, de l'Insa et du CNRS. « Cela nous donne plus de visibilité auprès des doctorantes », souligne Sylvie Friant, directrice de recherche au CNRS, membre de l'association et du comité de pilotage du programme de mentorat.

La formation pour lutter contre les traitements différenciés

L'association compte aussi de plus en plus d'hommes. « Les discriminations intéressent et affectent tout le monde car elles jouent sur le bien-être au travail, ou sur la représentativité », poursuit-elle. Un groupe de

travail vient de voir le jour au sein de l'association, intitulé « Réagir face au sexisme ». Une initiative qui répond à un constat : le sexisme ordinaire existe encore au sein des laboratoires. *« On ne parle pas de la même manière d'une doctorante ou d'une chercheuse que d'un doctorant ou d'un chercheur. Les doctorantes se font plus souvent couper la parole, sont appelées « ma petite ». Notre objectif est de former les femmes et les hommes pour que ce genre de traitements différenciés n'existe plus dans le futur »*, explique Sylvie Friant. Des batailles comme celle-ci sont encore nombreuses à mener mais certaines ont déjà été gagnées. Après quelques années d'actions vers le public scolaire, des enseignantes-chercheuses membres de l'association retrouvent des jeunes filles à l'université. *« Elles nous disent : grâce à vous, j'ai choisi de m'orienter vers telle ou telle filière scientifique. »* Grâce à ses membres issus du monde universitaire, mais aussi du privé (entreprises, start-up), l'association Femmes & Sciences représente toute la diversité et l'attractivité des métiers scientifiques.

■ J.G.

Le colloque « Vers des climats inclusifs »

Chaque année, l'association organise un colloque sur un thème spécifique permettant de discuter de la place des femmes dans les métiers scientifiques et techniques.

Cette année, il se tiendra à Strasbourg du 20 au 23 novembre. Il évoquera la problématique du changement climatique et son impact sur la vie des femmes. De plus en plus d'arguments scientifiques convergent aujourd'hui sur le fait que la pollution chimique et le dérèglement climatique impactent plus les femmes que les hommes, aussi bien sur un plan social que biologique. Les populations en situation de précarité, parmi lesquelles les femmes sont surreprésentées, y compris en France, sont celles qui subissent les conséquences sociales les plus sévères. Le colloque abordera aussi la question du climat au travail dans le monde scientifique et de pistes de réflexion pour améliorer l'inclusivité.

Vers un recrutement des enseignant·es en toute conscience

Sous l'impulsion du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Isabelle Kraus, vice-présidente Égalité, parité, diversité et Elisabeth Demont, vice-présidente Ressources humaines et dialogue social, se sont emparées de la problématique des biais inconscients en matière de recrutement des enseignant·es-chercheur·es. Rencontre avec Audrey Stey, responsable du Bureau du recrutement des personnels enseignants à la Direction des ressources humaines, en charge de sensibiliser les jurys à ces travers cognitifs et aux manières de les éviter.

En quoi consistent les « biais inconscients » ?

Ce sont des raccourcis mentaux que notre cerveau prend pour se faire rapidement une opinion d'une personne ou d'une situation, à partir d'informations incomplètes ou de généralisations. Ces raccourcis se font sur le genre de la personne, son allure, son apparence, ses signes religieux distinctifs, son origine ethnique. Ces impressions peuvent induire de la sympathie, de l'antipathie ou tout autre sentiment à son égard, sans forcément que l'on s'en rende compte. C'est pour cela que l'on utilise le terme de « biais ». Ces biais varient en fonction du vécu de chacun, de son éducation, de son origine.

En quoi est-ce important de prendre conscience de leur existence ?

Ces biais influencent le jugement. Par exemple, lorsqu'un membre du jury constate qu'un des candidats a étudié dans la même université que lui, cela peut engendrer un effet miroir et un *a priori* positif. En matière de recrutement, il est important d'en avoir conscience : les jurys ont pour vocation de trouver la personne candidate dont le profil est en adéquation avec le profil du poste à pourvoir, en étant le plus objectif possible. Il est nécessaire que les membres de jurys soient neutres et impartiaux avec l'ensemble des personnes qui postulent.



Audrey Stey, responsable du Bureau du recrutement des personnels enseignants.

Quels dispositifs sont mis en place à l'université ?

Depuis cinq ans, nous avons mis en œuvre une série de mesures pour remédier à ces biais. Avant le déroulement des recrutements, les présidents de jurys de sélection des futurs maître-sses de conférences et professeurs sont conviés à une réunion d'information. Lors de celle-ci, nous faisons notamment intervenir des spécialistes. En 2024, un délégué Egalité dans les jurys de recrutements professoraux à l'Université de Genève est venu nous partager son expérience. À chaque fois qu'un jury se réunit, il doit visionner *a minima* une vidéo de sensibilisation avant de recevoir les candidates et

les candidats. Nous avons également rédigé, au sein de la Direction des ressources humaines et en lien avec Elisabeth Demont, un vade-mecum. Il contient des conseils concrets sur la manière d'accueillir les personnes candidates, de s'adresser à elles avec neutralité, les sujets ou questions à éviter, etc.

Enfin, nous encourageons la mise en situation professionnelle. Il s'agit de placer les personnes qui candidatent dans une situation concrète de leur futur quotidien professionnel. Ceci permet d'évaluer objectivement leurs compétences pédagogiques et académiques. Cet élément est complémentaire à la séance de questions-réponses entre le jury et le ou la candidate.

Comment ces dispositifs sont-ils reçus ?

Les messages que nous délivrons sont plutôt bien accueillis. Dans le milieu universitaire, les parcours d'études à l'étranger et les échanges internationaux sont valorisés, ce qui induit de la tolérance et une ouverture d'esprit. Cependant, comme les membres des jurys changent chaque année, il faut continuer la sensibilisation. Du côté des personnes candidates, la mise en situation professionnelle fait l'objet de retours très positifs car elles ont le sentiment d'être évaluées sur leurs compétences et non sur un ressenti.

■ Propos recueillis par Edern Appéré

Conjuguer laïcité et liberté de l'enseignement supérieur et de la recherche

Constitutif de la République française, le principe de laïcité fait l'objet d'une charte dans les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche et d'un guide à l'université. Depuis 2023, un réseau de référents dédiés existe dans

les universités. Que recouvre la notion, à qui s'applique-t-elle et comment ? Le point avec Valérie Gibert, directrice générale des services et référente Laïcité à l'Université de Strasbourg.

Qu'est-ce que la laïcité, que disent les textes ?

Il s'agit d'une obligation législative et réglementaire, découlant d'un principe supérieur inscrit dans la Constitution de la V^e République (1958). Celle-ci dispose explicitement : « *La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale* » (article 1). La laïcité implique la neutralité de l'État et impose l'égalité de tous devant la loi, sans distinction de religion ou conviction.

Quelles obligations, pour qui ?

Comme tous les services publics, l'université est subordonnée aux principes d'égalité et de neutralité, corollaires de la laïcité. « *La laïcité garantit la liberté de conscience, politique, philosophique, religieuse ; que l'on*

soit croyant ou non », rappelle Valérie Gibert.

Pour les étudiants : « À l'université, les étudiantes et les étudiants sont libres d'exprimer leurs convictions

« À l'université
les étudiantes et
les étudiants sont
libres d'exprimer
leurs convictions
religieuses, à
condition de ne pas
troubler l'ordre
public. »

religieuses (contrairement au milieu scolaire), à condition de ne pas troubler l'ordre public. » Ainsi, l'éventuelle manifestation d'une appartenance religieuse peut être limitée par des nécessités d'hygiène ou de sécurité. Valérie Gibert prend l'exemple « d'un examen où l'on demandera à une personne portant un foulard ou une casquette, un chapeau... de découvrir ses oreilles le temps de vérifier qu'elle ne porte pas d'écouteurs pouvant l'aider lors de l'épreuve. Ou encore certaines tenues pouvant menacer la sécurité de l'étudiante ou de l'étudiant lors

de manipulations en laboratoire ».

À partir du moment où les étudiants exercent une mission de service public (stage dans un service public, enseignement, vacation pour des missions d'accueil

L'université, un service public... pas tout à fait comme les autres

Si la laïcité garantit la liberté de conscience et d'expression, notamment pour les usagers des services publics (étudiants, auditeurs...), les personnels sont soumis à un strict principe de neutralité : dans l'exercice de leurs fonctions, les agents publics ne doivent pas manifester leurs croyances religieuses et doivent s'abstenir du port de tenues ou d'autres signes ostensibles d'appartenance religieuse.

À l'Unistra, c'est la Direction générale des services (DGS), accompagnée du Service des affaires juridiques et institutionnelles (Saji), qui est garante du respect de la laïcité. Valérie Gibert est, depuis 2023, référente Laïcité, une obligation imposée par les textes (décret de décembre 2021). Un réseau coordonné par le ministère rassemble toutes les référentes et référents de l'enseignements supérieur, « dont celui du ministère ». Les directions d'unités de recherche, de composantes, de services centraux... ont été informées de cette nouvelle fonction. « Je me tiens au service des usagers et des enseignants pour expliquer, répondre aux cas pratiques, solutionner une difficulté, la première de mes missions étant la médiation. »



Valérie Gibert, directrice générale des services et référente Laïcité à l'Université de Strasbourg.

comme la Journée portes ouvertes...), ils sont considérés comme personnel universitaire et doivent alors se tenir à une stricte position de neutralité.

Pour les personnels : Conformément au principe de neutralité du service public, découlant de la laïcité, le port de tout signe manifestant une appartenance religieuse est prohibé.

De la même façon, les étudiantes et étudiants ne peuvent remettre en question le contenu d'un cours ou d'une recherche d'une enseignante ou d'un enseignant.

« Dans le cadre de la laïcité, la liberté de conscience et d'expression de l'enseignant sont totalement garanties. La liberté dont il ou elle fait preuve dans son cours ne peut donc pas être remise en cause. Tout enseignant menacé pour ces raisons fera l'objet d'une protection. »

Que se passe-t-il en cas de non-respect ?

Des référents ont été instaurés pour accompagner la mise en œuvre du principe de laïcité dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche. « Il est important de ne stigmatiser ni cibler personne », insiste Valérie Gibert, qui assure cette fonction depuis 2023 (lire encadré), « tout en rappelant certaines règles de bon fonctionnement. Il faut faire preuve à la fois d'écoute et de dialogue. » Ainsi, toujours au nom de la neutralité du service public, « les locaux de l'université ne peuvent être utilisés comme lieu de prière ou exercice d'un culte ».

Dans les faits, les cas de non-respect sont rares. « Nous avons essentiellement été amenés à adresser des courriers de rappel à l'ordre », souligne Valérie Gibert. Même si le non-respect de la laïcité peut aller jusqu'à une sanction disciplinaire. « Les interdictions ne doivent être que particulières. Il faut examiner au cas par cas. Elles ne peuvent être ni générales, ni absolues. »

■ Elsa Collobert

Et ailleurs



Droit européen : vers une société plus inclusive ?

Le droit européen a évolué sous l'impulsion des États membres pour défendre l'égalité, notamment dans le droit du travail. Nicolas Moizard, professeur des universités en droit privé, spécialiste du droit du travail et de la non-discrimination sur les territoires français et européen, revient sur l'origine du cadre juridique, son application et les perspectives à venir.



Nicolas Moizard, professeur des universités en droit privé, spécialiste du droit du travail et de la non-discrimination sur les territoires français et européen.

Le droit européen de la non-discrimination trouve son origine dans les principes fondateurs de l'Union européenne. Dès 1957, le Traité de Rome institue l'égalité des rémunérations à travail égal entre hommes et femmes. Par la suite, le Traité d'Amsterdam de 1997 élargit cette protection à d'autres motifs de discrimination, tels

que l'âge, le handicap ou l'orientation sexuelle. Ces bases juridiques ont permis de développer un droit évolutif, enrichi par un dialogue entre les juridictions nationales et la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE). Ainsi les juges des États membres peuvent saisir la Cour de Luxembourg pour qu'elle interprète les directives européennes au regard de contextes nationaux. « *En matière de lutte en faveur de l'égalité, le Parlement européen est moteur. Je pense que sous son impulsion nous avancerons sur les statistiques raciales, nécessaires pour mesurer les inégalités en France* », affirme Nicolas Moizard.

Qu'entend-on par non-discrimination dans le contexte européen ? Le droit spécifie qu'il s'agit de ne pas désavantager un groupe par rapport à un autre pour des motifs interdits par la loi. La France reconnaît 25 critères de discrimination, allant de

l'âge à l'orientation sexuelle, la religion, l'origine ethnique, etc. À l'échelle européenne, des critères similaires sont protégés. Le droit européen, tout comme le droit français, interdit non seulement les traitements directement discriminatoires, mais également ceux qui de manière indirecte, désavantagent certains groupes, comme c'est souvent le cas des femmes. Cependant, ce cadre juridique peine encore à être respecté. « *En France, nous avons des difficultés à appliquer les lois qui luttent en faveur de l'égalité femmes-hommes en raison d'un droit jeune. Les lois remontent aux années 1980 et n'ont pas encore été intégrées dans les pratiques des entreprises. C'est notamment le cas du principe à "travail de valeur égale, salaire égal"* », nuance Nicolas Moizard.

Promouvoir la visibilité de tous les groupes

Outre les lois, des concepts favorisant la promotion de l'égalité apparaissent dans le débat public, tels que la diversité. Cette notion vise à accroître la visibilité et la représentation de tous les groupes dans les entreprises et plus largement dans la société. D'origine anglo-saxonne, le concept d'inclusion a fait son apparition en France où il connaît un franc succès. Pour être inclusif, il n'est plus uniquement question d'éviter la discrimination, mais de promouvoir une société où chaque individu, quelle

« Le Parlement européen est moteur. »

Je pense que sous son impulsion nous avancerons sur les statistiques raciales, nécessaires pour mesurer les inégalités en France. »

Équité, diversité et inclusion : la vision québécoise

Dès 1975 la province québécoise adopte une Charte des droits de la personne, un texte fondateur qui permet à toute personne s'estimant discriminée d'intenter un recours. Avec la Loi sur l'équité en matière d'emploi, le Québec est pionnier. Cette loi entend lutter contre les discriminations systémiques de genre en imposant aux employeurs de s'engager activement à combler les écarts salariaux entre les professions majoritairement féminines et celles dominées par des hommes. Concrètement, les entreprises doivent comparer les salaires de postes traditionnellement féminins avec des équivalents masculins pour garantir une rémunération juste et équitable.

En parallèle, depuis les années 1980, les programmes d'accès à l'égalité obligent les employeurs à analyser le marché du travail et à mettre en place des actions concrètes pour améliorer la représentation de groupes historiquement marginalisés, tels que les autochtones, les femmes, ou les personnes en situation de handicap.

que soit son identité, peut exprimer son potentiel. Cette démarche déjà adoptée par le Canada ne se contente pas de réparer les préjudices, mais d'agir en amont pour éliminer ou réduire les obstacles à la pleine participation de tous (voir encadré). En France, l'inclusion est aujourd'hui principalement abordée sous l'angle du handicap, mais le récent arrêt de la Cour européenne du 7 décembre 2023,

qui a reconnu le droit d'une étudiante espagnole en situation de handicap à choisir l'âge de son accompagnant, montre que l'UE est prête à faire évoluer son droit. L'objectif est clair : il ne s'agit plus seulement d'éviter la discrimination, mais de construire une Europe plus inclusive où chacun peut apporter sa contribution.

■ F.C.

« Je participe car j'aime bousculer mes *a priori* »

À la barre de l'entreprise Batorama, Isabelle Burget trace la route d'un engagement social fort. À l'invitation de l'équipe d'Opus (Open University of Strasbourg), elle a rejoint la communauté thématique égalité-parité-diversité il y a un an. D'abord intriguée, aujourd'hui convaincue, elle raconte son expérience hors des sentiers battus.

« J'ai été invitée à participer à une table-ronde autour de la question de l'égalité professionnelle femmes-hommes il y a deux ans.

« En tant que dirigeante, on peut changer les choses à notre petite échelle : j'en suis la preuve, si j'ai pu changer de vision à 40 ans passés ! »

Organisée par le réseau engagé Les Entreprises pour la cité (LEPC), j'y intervenais aux côtés d'Isabelle Kraus, vice-présidente de votre université sur ces thématiques, que j'ai rencontrée à cette occasion. Nos deux interventions se complétaient harmonieusement : Isabelle avec des données chiffrées et une approche universitaire ; moi avec la vision "terrain" de dirigeante d'entreprise. Je n'ai pas beaucoup hésité quand, à la suite, on m'a proposé de rejoindre la communauté thématique égalité-parité-diversité. Une manière pour moi de prolonger la réflexion. J'ai

trouvé ce format innovant, j'aime bousculer mes *a priori* !



Isabelle Burget, directrice générale de l'entreprise Batorama depuis juin 2020.

Le premier atelier m'a marquée. Il nous proposait de se mettre à la place d'une personne cumulant les handicaps : dans mon groupe, une personne aveugle habitant à la campagne, qui souhaitait étudier dans la grande ville voisine... Les échanges ensuite ont beaucoup tourné autour de l'importance de l'éducation et de tout ce qui se joue dans les premières années de la vie d'un individu... sans fatalisme, toutefois !

Le transport, la logistique, aujourd'hui la navigation fluviale : j'ai fait carrière dans des milieux très masculins. Forcément, j'ai été témoin de comportements déplacés, de sexisme. Pour autant, j'ai longtemps eu une vision assez naïve de la question de l'égalité de genre : je n'avais pas l'impression qu'être une femme avait entravé ma progression de carrière. À 57 ans, ça ne fait qu'une petite quinzaine d'années que j'ai pris conscience de la dimension systémique du problème. Le déclic ? La différence de salaire à poste égal.

Il est certain qu'on voit les choses différemment quand on est une femme dirigeante. Pour autant, je suis mal à l'aise avec la notion de discrimination

Opus : deux communautés thématiques engagées

Développement durable et égalité-parité-diversité. Deux thématiques, deux enjeux sociétaux majeurs, deux communautés thématiques. « *Ces communautés thématiques sont des espaces expérimentaux qui visent à renforcer l'impact de l'université sur le territoire et à contribuer à répondre aux enjeux locaux et globaux liés aux transformations sociétales. Après une première phase de définition des thématiques d'intérêt pour les participants, nous espérons arriver prochainement à la création des premiers groupes projets qui nous amèneront vers des actions concrètes* », indique Émeline Dufrennoy, responsable d'Opus.

Chaque groupe est constitué de 30 à 50 participants, issus de l'université, mais aussi et surtout de l'écosystème économique, associatif, culturel, institutionnel, etc. Pendant deux ans, les participants s'engagent sur six réunions, sans compter les éventuels groupes projets annexes qui auront pu émerger. Lancé sous l'égide d'Opus (Open University of Strasbourg) ce projet se déploie dans le cadre du troisième volet du Programme investissements d'avenir (PIA 3) sur une durée de huit ans.

positive. Je ne pense pas avoir déjà recruté telle ou telle personne parce qu'elle est une femme, parce qu'elle est " âgée ", selon sa couleur de peau. Mais parce que je suis convaincue qu'elle a quelque chose à apporter à mon entreprise. En bref : qu'il ou elle est le/la meilleur-e candidat-e pour le poste. Tout le monde arrive avec son histoire, son vécu, ses expériences ; à chacun, chacune, de prendre en compte ces différences et surtout de les accepter.

C'est en participant à ce genre d'initiatives, en adhérant au réseau LEPC (initiatives dont mes collaborateurs se sont emparés depuis) que cet état d'esprit infusera. Alors forcément, cela ne se fera pas du jour au lendemain. Notre entreprise ne cesse de grandir, ses activités de s'étendre. Cela s'accompagne d'une politique volontariste de notre part : chaque service embauche au moins un alternant, et nos portes sont ouvertes aux stagiaires, dès le niveau collège. Tout le monde n'a pas la chance de bénéficier d'un réseau familial.

J'en suis convaincue, en tant que dirigeante, on peut changer les choses à notre petite échelle : j'en suis la preuve, si j'ai pu changer de vision à 40 ans passés ! »

■ Propos recueillis par E.C.

La diversité au-delà des frontières

L'alliance européenne EPICUR lance un nouvel enseignement à destination des étudiants des neuf universités partenaires. Autour du dialogue et de l'empathie, l'objectif de *Diversity across boundaries* est de réfléchir conjointement à la diversité sous toutes ses formes.

Pour répondre à la mondialisation et aux rencontres des cultures et des ethnicités qui créent des tensions, même sur les campus universitaires, l'alliance EPICUR (voir encadré) élabore un nouvel enseignement : *Diversity across boundaries*, la diversité au-delà des frontières.



Machiel Keestra, philosophe et responsable du Centre de la diversité de l'Université d'Amsterdam.

« *Nous avons choisi ce nom d'enseignement parce qu'il s'applique aux frontières entre les pays européens, mais va au-delà. Nous allons discuter des différentes formes de diversités : ethniques, culturelles, sexuelles, de genre* », présente Machiel Keestra, philosophe et

responsable du Centre de la diversité de l'Université d'Amsterdam. Il construit cet enseignement avec Isabelle Kraus, vice-présidente Égalité, parité, diversité à l'Université de Strasbourg. « Notre cours franchira ces nombreuses frontières, en laissant

l'espace aux étudiant.es d'apporter des éléments de leurs propres expériences, d'aborder ces sujets plus largement. »

« Espérons que nos étudiants utiliseront le contenu de notre cours comme une lentille, une nouvelle perspective. »

Créer de l'empathie et mettre en place un dialogue

L'objectif est clair : créer de l'empathie et de la compréhension en mettant en place un dialogue entre les étudiants des différentes universités. Avec cet enseignement, les deux spécialistes espèrent « leur faire prendre conscience que la diversité et l'inclusion peuvent revêtir des structures et des contenus très différents selon le contexte ». À l'aide

de la partie théorique dispensée par Isabelle Kraus et Machiel Keestra (par visioconférence pour la plupart), les étudiants se rendront dans leurs villes et leurs campus pour mener des interviews et faire des recherches politiques et sociales sur le sujet.

L'expert néerlandais prend l'exemple de la laïcité en France comme réponse au contexte multireligieux et multiculturel et qui peut différer des outils utilisés par d'autres pays européens. « Quels sont les bienfaits et les défis de chacun ? » questionne-t-il. Espérons que nos étudiants utiliseront le contenu de notre cours

comme une lentille, une nouvelle perspective qui leur permettra d'examiner tout cela. » Dès le semestre prochain, environ 25 étudiants des universités du programme pourront donc tester cette nouveauté. Des temps de dialogue sur les préjugés, les exclusions, la mauvaise communication seront organisés pour tous les intéressés, quelles que soient leurs études. « Nous n'exigeons aucune connaissance préalable sur le sujet justement pour que tout le monde puisse venir s'interroger sur la diversité », précise le responsable.

■ Zoé Charef

Une alliance exploratoire

Alliance européenne d'universités, EPICUR (European Partnership for an Innovative Campus Unifying Regions) voit le jour en 2019 dans le cadre du programme Erasmus+ de la Commission européenne. Avec pour objectif d'explorer de nouvelles formes de coopération à long terme en matière d'éducation, d'innovation et de recherche à travers l'Europe, cette alliance est pilotée par l'Université de Strasbourg. Elle regroupe neuf universités en Allemagne, Autriche, Danemark, Grèce, Pologne et Pays-Bas afin de créer un environnement interdisciplinaire unique. Plusieurs volets sont alors déployés : le multilinguisme, les méthodes pédagogiques innovantes et la santé publique, mais aussi la migration et l'identité.

 epicur.edu.eu

« Le dialogue interreligieux fait partie de l'identité alsacienne »

Quelquefois montrées du doigt comme ferment de divisions, voire de violence, les religions prônent pourtant chacune à sa manière l'amour de l'autre. Comment le Forum des religions contribue-t-il à apaiser le débat public ? Entretien avec Jean Werlen, conseiller municipal délégué aux relations avec les cultes.

À quoi sert le Forum des religions ?

L'histoire le dira ! Ce que je peux dire, c'est ce que nous cherchons à faire. Pour les collectivités alsaciennes qui organisent ce forum avec l'université, il s'agit d'infuser du lien social, de la compréhension dans la société. Nous ne pouvons pratiquer la laïcité que si nous nous comprenons mutuellement. Étant entendu que la laïcité n'est pas l'interdiction des religions mais la capacité pour chacun de choisir son culte, ou pas. Quand cette compréhension mutuelle n'existe plus, c'est

terrifiant : la violence surgit parce que les on-dit et l'imaginaire remplacent la réalité.

Le thème du forum 2024 était l'espérance.

Que peut-on en dire après coup ?

Cette thématique correspondait aux préoccupations concernant l'ensemble de nos concitoyens : que va-t-on devenir ? Quel avenir pour la planète ? Quid des guerres en Ukraine, en Israël, à Gaza ? Le forum participait au questionnement de tout un chacun : qu'espérons-nous ?

« Je crois
beaucoup à
la force
symbolique :
quand le grand
rabbin René
Gutmann a pris
la parole lors de
l'inauguration
de la grande
mosquée de
Strasbourg, c'était
d'une puissance
considérable . »

Les religions sont souvent sources de division alors qu'elles prétendent à une forme d'universalisme. Qu'en pensez-vous ?

Ne confondons pas tout ! Les religieux ont quelquefois fait preuve d'une rare violence. Je pense à l'Inquisition catholique ou aux dérives actuelles de l'islamisme radical. En réalité, la violence est le dernier refuge de l'ignorance. En même temps, par essence, la spiritualité ne porte en elle aucun germe de violence. Lors du dernier forum, le représentant de la communauté chiite a parlé d'Aristote et de Saint Augustin. Cela est aussi un signe de respect mutuel. Le comité scientifique piloté par Karsten Lehmkuhler, professeur à

la Faculté de théologie protestante, nous aide à construire ce respect mutuel bien au-delà des belles paroles.

Comment les pouvoirs publics, à l'échelon local, peuvent-ils apaiser les tensions véhiculées par certains extrémistes religieux ?

Le problème, c'est que certains importent des conflits extérieurs qu'ils habillent de manière religieuse. Je crois beaucoup à la force symbolique : quand le grand rabbin René Gutmann a pris la parole lors de l'inauguration de la grande mosquée de Strasbourg, c'était d'une puissance considérable. Quand l'archevêque de Strasbourg, Pascal Delannoy, s'est exprimé lors de la cérémonie d'intronisation d'Isabelle Gerber à la présidence de l'Union des églises protestantes d'Alsace et de Lorraine, c'était également très fort. Nous, notre rôle c'est de mettre toutes les religions autour de



Jean Werlen, conseiller municipal délégué aux relations avec les cultes.

la même table. Et pas uniquement à l'occasion du forum.

On parle souvent du modèle alsacien en s'en félicitant, mais pensez-vous vraiment que cela impacte la vie de nos concitoyens ?

Cette pratique du dialogue interreligieux fait partie de notre identité. Il y a sans doute moins d'irrespect qu'ailleurs. Lors de la manifestation contre l'antisémitisme, après l'attentat du 7 octobre, un haut responsable de la grande mosquée de Strasbourg était présent dans le cortège : ce n'est pas rien. Il n'est par ailleurs pas rare que tel ou tel culte héberge provisoirement un autre culte à l'occasion de travaux dans son lieu de réunion. C'est concret et c'est aussi un signe de bonne pratique du vivre ensemble.

■ Propos recueillis par J.d.M.

Un forum à voix multiples

Universitaires, théologiens, philosophes, représentants des cultes, écrivains et artistes invitent à repenser le fait religieux, et ouvrir de nouvelles perspectives pour appréhender et décrypter le monde actuel lors de ce forum organisé depuis 2019 en partenariat avec la Ville de Strasbourg, la Collectivité européenne d'Alsace, l'Université de Strasbourg et la Région Grand Est.

« La diversité, moteur de l'excellence »

Christiane Schwieren est professeure d'économie et chargée de la mission Diversité au sein de la plus ancienne université d'Allemagne, la Ruprecht-Karls-Universität, ou Ruperto Carola, fondée en 1386 à Heidelberg. Cette université traditionnelle appuie ses objectifs sur l'égalité des chances.

Ruperto Carola compte aujourd'hui environ 30 000 étudiants, dont 20 % sont étrangers. « C'est une université qui compte dans le pays, que l'on observe. »

La devise latine de l'université où Christiane Schwieren oeuvre à la diversité est « *Semper apertus* », toujours ouvert. « Cette devise est certes bien pratique, mais ce n'est que depuis une trentaine d'années que l'ouverture a pris le sens que nous lui donnons aujourd'hui. Nous avons fêté récemment les 100 ans de la présence de femmes dans les métiers du droit. Mais on voit les choses sous des aspects plus complexes, avec les catégories d'intersectionnalité et de genre. Et ici, la diversité est avant tout vue dans la perspective de l'excellence, l'Université de Heidelberg ayant toujours été en avance sur ces initiatives. »

La diversité, moteur de l'excellence : ainsi s'intitule en effet le premier volet de la charte de la diversité, Unify (Unité pour la famille, la diversité et l'égalité) qui pointe l'importance des données, le contexte législatif et la responsabilité sociétale. L'université mise sur la diversité pour créer une synergie avec d'autres stratégies, en offrant un cadre et en se nourrissant d'alliances plutôt que de concurrences. En offrant l'égalité des chances à tous ses membres, « la diversité renforce l'université, en rendant plus attractif son cadre d'étude et de recherche ».

Des mesures pour toutes et tous

Ces objectifs se concrétisent par des mesures destinées à sensibiliser, à former et à favoriser l'inclusion de toutes et tous. Elles se déclinent en vidéos décrivant un enseignement adapté à la diversité ou en « délégués diversité » dans les facultés, en passant par des offres de sports adaptés... Les effets de cette batterie de mesures sont suivis attentivement par les étudiants et les personnels et les données de l'évolution du « climat de diversité » sont ensuite diffusées en toute transparence au sein de l'université. À ces dispositions générales s'ajoutent des mesures



Christiane Schwieren est professeure d'économie et chargée de la mission Diversité au sein de l'Université de Heidelberg.

ciblées vers différentes catégories. Heidelberg a été certifiée dès 2010 en tant qu'« université adaptée aux familles », pour les possibilités offertes en matière d'emploi du temps ou d'infrastructures, de concilier les études

ou la profession avec la vie de famille. Les questions de genre et d'orientation sexuelle sont également prises en compte avec la mise en place de lieux sécurisés, des permanences pour les personnes queer, une carte des toilettes unisexe...^{*} De même, les spécificités liées à l'âge, aux origines ethniques et culturelles, à la religion, aux origines sociales ou au handicap sous toutes ses formes, font l'objet d'ateliers, de programmes de formation, voire de coaching.

coaching : « La diversité est prise de plus en plus au sérieux. Les choses ont vraiment évolué dans le quotidien. Pour que les changements de mentalité se diffusent partout, il est important qu'il y ait une volonté claire des instances. Et c'est le cas, notamment dans le domaine des financements. »

■ M.N.

^{*} On peut rappeler à ce sujet que l'Allemagne a été le premier pays européen à introduire un troisième sexe à l'état civil, avec les catégories masculin, féminin et divers.

Le Trinity College à Dublin : un exemple du bien-vivre ensemble

Comment les universités européennes traitent-elles les enjeux de discrimination, d'égalité et de diversité ? Comment contrer les préjugés et travailler à une meilleure intégration des étudiants ? Focus sur l'Irlande avec Lorraine Leeson, vice-présidente associée pour l'égalité, la diversité et l'inclusion à Trinity College à Dublin.



Lorraine Leeson, vice-présidente associée pour l'égalité, la diversité et l'inclusion à Trinity College à Dublin.

Tout - ou presque - commence avec la charte Athena Swan, permettant d'examiner la situation des femmes britanniques dans les métiers de sciences dures et de l'ingénierie. Pouvez-vous nous l'expliquer ?

Nous avons commencé, en 2018, à étudier l'accès et la progression des femmes à l'université.

L'adhésion à la charte

est un pilier essentiel de la stratégie nationale irlandaise pour l'égalité femmes-hommes. Toutes les universités irlandaises y participent. En 2021, un nouveau cadre a été introduit pour renforcer et faire progresser l'égalité des genres dans l'enseignement supérieur et la recherche. Nous avons une base législative plus large sur les droits humains en Irlande.

Qu'est-ce que cela signifie au sein de l'université ?

En plus des actions que cette charte nous permet de mener, il y a 18 mois, une série de principes pour l'égalité raciale a été lancée à Trinity College. Ils visent à améliorer l'accès et l'évolution des minorités ethniques, qu'il s'agisse du personnel ou des étudiants. Chaque année dorénavant, nous

devrons rendre des comptes de nos progrès dans ce domaine. Même si les données sont pour l'instant incomplètes, elles nous donnent une bonne vue d'ensemble de la situation et nous permettent de réaliser les rapports, puis les améliorations nécessaires. Nous essayons d'harmoniser tout cela pour une inclusion plus cohérente !

Avez-vous des cours pour les étudiants souhaitant en savoir plus sur la diversité ?

Nous avons lancé le projet *Trinity Inclusive Curriculum* en 2020-2021. Les élèves d'horizons

divers définissent, à travers leurs expériences, ce qu'ils perçoivent comme des lacunes dans les fonctionnements de Trinity College. Ils créent des ateliers et des documents ressources pour le personnel, intégrés par la suite dans notre travail.

Quel impact avons-nous sur la diversité dans notre campus ?

Comment s'assurer que le plus large éventail d'étudiants accède aux programmes universitaires ?

Qu'ils se reconnaissent dans les ressources qui leur sont

présentées ? Un exemple souvent

décrié est celui des cours de dermatologie à la Faculté de médecine : ne montrez pas seulement à quoi ressemble une éruption cutanée sur une peau blanche, montrez les pathologies sur différents types de peau ! L'objectif est de sensibiliser les élèves, professeurs et personnel universitaire, mais surtout de proposer des actions concrètes et quotidiennes d'égalité, de diversité et d'inclusion. L'égalité est l'affaire de tous, donc tout le monde doit y réfléchir.

Quels seront les prochains projets dans ce domaine ?

Nous souhaitons continuer les travaux engagés et obtenir des financements pour un responsable de l'égalité raciale, qui coordonnera les actions que nous menons à Trinity College. Et avec le service Dignité, respect et consentement, nous faisons bien sûr de la prévention et de l'accompagnement des victimes, aspects très importants. Mais il faut traiter le problème à sa source, et ce pour tous les membres de la communauté universitaire !

■ Propos recueillis par Z.C.

« Chaque année dorénavant, nous devons rendre des comptes de nos progrès dans le domaine de l'égalité raciale. »

Patrimoine



Les oubliées de la recherche

La grande majorité des personnalités illustres associées à l'histoire de l'Université de Strasbourg sont des hommes. Les femmes ne se seraient-elles jamais distinguées au sein de l'établissement ? Ou n'auraient-elles pas la place qu'elles méritent ? En se posant ces questions, Cathy Blanc-Reibel, ingénieure d'études au Laboratoire interdisciplinaire en études culturelles (LinCS), a initié une étude sur la place et la visibilité des femmes dans la recherche, à laquelle s'est associé le Service des archives.

« Tout a commencé lorsque j'ai voulu créer un jeu de piste sur l'égalité », retrace Cathy Blanc-Reibel, ingénieure d'études en analyse des sources historiques. Outre ses missions au sein du LinCS, elle est aussi correspondante égalité pour le CNRS, son organisme de rattachement. « Grâce à ce jeu, je voulais illustrer le plafond de verre auquel se heurtent les femmes. L'idée était de parcourir le campus en allant de salle en salle, en se basant sur le genre de la personne mise à l'honneur. » Dans sa quête d'une liste des salles et des noms qui leur

sont associés, Cathy Blanc-Reibel a sollicité une multitude de services et de composantes. Jusqu'à ce que le Service des archives se saisisse de sa demande et entame un travail en commun avec elle. Comment sont décidées les dénominations de salles ? À cette question, simple en apparence, la réponse est floue : *« À l'université, il n'existe pas de décret qui statue sur l'attribution d'un nom à une salle, comme il peut y en avoir dans la ville pour les noms de rues. C'est un fonctionnement peu formalisé, un peu nébuleux : on ne sait pas exactement sur quels critères telle ou telle salle se voit donner un nom. »* Quelle en est la conséquence ? *« On peut constater, par exemple, que certaines salles ont le nom d'une personne encore vivante, d'autres, des noms de personnages de fiction. Parmi les centaines de salles de l'établissement, en 2023, seules neuf portent un nom de femme. Et sur ces neuf, cinq femmes n'existent pas réellement : il s'agit d'héroïnes de fiction et d'une déesse ! »*

Retracer l'intégration et la place des femmes dans le milieu académique

Ce constat soulève de nombreuses questions : pourquoi les femmes sont-elles si peu représentées dans les espaces de l'université ? Est-ce symptomatique de la place qui leur était



Cathy Blanc-Reibel, ingénieure d'études au Laboratoire interdisciplinaire en études culturelles (LinCS), **Lucile Schirr**, directrice du Service des archives et son adjointe **Alice Perrin**.

réservée ou d'un manque de reconnaissance ? Comment retrouver leurs traces dans l'histoire de l'université ? « On met toujours les mêmes figures de chercheuses en avant. Marguerite Perey par exemple, car elle occupait un poste de directrice de laboratoire dans les années 1950. Mais est-elle représentative

« Les femmes ont été invisibilisées

à différentes

époques, d'où

la difficulté

de les voir

apparaître dans

les documents

archivés . »

des femmes de son époque ? Quelles autres femmes ont travaillé dans la recherche au même moment et quelle était leur biographie ? », s'interroge Lucile Schirr, directrice du Service des archives.

De ces questions est née la collaboration entre Cathy Blanc-Reibel du LinCS et ses collègues archivistes qui connaissent les fonds d'archives issus de l'université dans lesquels orienter les investigations. La plongée dans les archives, à défaut d'être riche en documents, est riche d'enseignements. « Les travaux de certaines femmes sont difficiles à retrouver car elles travaillaient souvent dans le même laboratoire que

leur mari et leurs contributions respectives pouvaient être regroupées sous le même nom de famille, sans davantage de précisions. D'autres femmes n'ont tout simplement pas de dossier administratif : tous les documents les concernant figurent dans le dossier de leur mari ou dans un dossier commun. Nombreuses sont celles qui, dans les documents officiels, sont désignées par leur statut marital, "Madame " ou "Mademoiselle ", alors que leurs collègues masculins sont appelés par leur statut académique, comme par exemple "Professeur " ». Par ailleurs, à l'époque de la Kaiser-Wilhelms-Universität, les femmes n'ont eu le droit de s'inscrire qu'à partir de 1908. Une pratique assez tardive, en comparaison des règles en usage dans d'autres universités européennes.

À la recherche des signaux faibles

« Ce travail de recherche est à la fois très stimulant et en même temps très chronophage », explique Cathy Blanc-Reibel. « C'est un fait que les femmes ont été invisibilisées à différentes époques, d'où la difficulté de les voir apparaître dans les documents archivés. Il est difficile de suivre leurs parcours car leurs biographies sont moins visibles que celles des hommes. Il faut sortir du cadre pour chercher ailleurs ou autrement », complète Lucile Schirr. « Travailler sur la place des femmes est une recherche multifacettes », renchérit Cathy Blanc-Reibel. « Faute de documents qui les mentionnent explicitement, il faut

s'intéresser à une multitude de signaux faibles : le nombre de femmes inscrites à l'université, la liste des thèses qu'elles ont soutenues, les hommages qui leur ont été rendus, le nom de la première femme à figurer dans un organigramme... et les salles qui portent leur nom. »

En creux, c'est la place que la société accordait aux femmes qui est mise en évidence. « Même si les fonds d'archives de l'université couvrent une période très contemporaine, on peut y voir apparaître les évolutions sociétales », indique Lucile Schirr. « C'est un long processus, dont l'université n'est qu'un maillon. Il faut regarder à plus grande échelle comment l'université s'inscrit dans l'histoire européenne. »

Cathy Blanc-Reibel a bel et bien suivi un jeu de piste sur l'égalité femmes-hommes à l'université. Mais au lieu de se dérouler dans les salles du campus, il prend place dans les archives de l'établissement. L'objectif reste le même : interroger la place accordée aux femmes dans le passé, pour l'améliorer au présent.

■ E.A.

L'éducation en question

Lorsque l'Alsace faisait partie du Reichsland, des cours d'écoles ménagères étaient obligatoires pour les jeunes filles, notamment à Strasbourg, à partir de 1912. L'école ménagère *Kochschule und Haushaltungs-Schule*, conçue par l'architecte Fritz Beblo, fut un lieu de formation pour nombre de Strasbourgeoises et est restée très réputée même après la Première Guerre mondiale. Au sein des fonds d'archives des écoles normales, établissements qui formaient les futurs enseignantes et enseignants, Cathy Blanc-Reibel a retrouvé des programmes pédagogiques d'écoles ménagères. L'étude de ces programmes est particulièrement intéressante pour mesurer les différences dans l'éducation donnée, en fonction du genre, dans un contexte où l'aspect confessionnel ne peut être ignoré. Autant de pistes de recherche à explorer pour essayer de cerner dans quelle mesure l'éducation peut conditionner la place dans la société.

L'autre pionnière de la chimie nucléaire

Formée par Marie Curie, dont elle était la préparatrice particulière, Marguerite Perey est la première femme élue à l'Académie des sciences en 1966. Découvreuse du francium en 1939, élément radioactif manquant dans le tableau de Mendeleïev, elle est aussi à l'origine du Centre de recherche nucléaire de Cronenbourg.

Héroïne et victime
de la science,
elle a œuvré pour
la mise en place des
premières mesures
de radioprotection
dans les laboratoires.

Marguerite Perey est une femme scientifique au parcours remarquable et dont les recherches sur la radioactivité lui ont coûté la vie, à l'instar de ses homologues Marie Curie et sa fille Irène Joliot-Curie. Elle est née en 1909 en région parisienne. Orpheline de père, elle ne peut suivre des études universitaires et

intègre l'École d'enseignement technique féminin. Première de sa promotion, elle est recrutée en 1929 à l'Institut du radium à Paris, dirigée par Marie Curie. Elle est sa préparatrice particulière jusqu'à sa mort en 1934. « C'est elle qui m'a inculqué toutes les connaissances et l'amour de la recherche », dit-elle à un journaliste en 1962.

Découverte du francium

C'est le début de sa carrière dans ce domaine scientifique en plein essor, aux côtés des fondateurs. Elle développe un talent pour la préparation de sources radioactives, notamment les solutions d'actinium qui demandaient patience et précision. C'est ainsi qu'elle découvre l'élément manquant dans le tableau de Mendeleïev, l'élément 87, issu de la désintégration de l'actinium. Une découverte majeure car plusieurs physiciens en Europe et aux États-Unis le recherchent depuis des années.

Elle est dès lors considérée comme chercheuse. « Tout en poursuivant ses travaux, elle reprend ses études durant la Seconde Guerre mondiale en chimie,



Marguerite Perey dans son bureau de directrice du Laboratoire de chimie nucléaire à Strasbourg.

biologie et physiologie. Ce qui lui permet de soutenir sa thèse en 1946 sur l'élément 87 », souligne Delphine Issenmann, responsable du pôle Patrimoine, musées et collections au sein du Jardin des sciences. Elle le baptise francium, en clin d'œil au polonium de Marie Curie.

Le Centre de recherche nucléaire

Elle est nommée maître de recherche au CNRS et l'Université de Strasbourg lui confie la chaire de chimie nucléaire en 1949. Ce sont les débuts de la recherche nucléaire à Strasbourg, amorcée par les Allemands avec la construction d'un accélérateur très performant sur le site de l'Hôpital civil. Elle met en place un enseignement de chimie nucléaire et crée un laboratoire, rue Goethe, où elle poursuit ses recherches sur les applications médicales des éléments radioactifs, notamment comme marqueurs des cancers. La radiochimiste participe activement à la création du Centre de recherche nucléaire, décidé par l'université et le CNRS, et construit à Cronenbourg en 1960.

Elle y dirige le Département de chimie nucléaire, malheureusement en partie à distance, car la maladie la rattrape et la contraint à se retirer à Nice. En 1958, un scanner, technologie naissante, révèle que son corps est entièrement contaminé par l'actinium. Elle reçoit de multiples distinctions, dont sa qualité de membre de l'Académie des sciences, que même Marie Curie et Irène Joliot-Curie n'avaient pu obtenir. Elle décède d'un cancer des os en 1975. Héroïne et victime de la science, elle a œuvré pour la mise en place des premières mesures de radioprotection dans les laboratoires.

■ S.R.

Rendre visibles les femmes qui ont marqué l'histoire de l'université

Parmi 1 328 lieux recensés à l'université, neuf seulement, à l'heure actuelle, portent le nom d'une femme ou d'un personnage féminin. Pour améliorer ce décompte flagrant, une dizaine de lieux vont être nommés de noms de femmes ayant œuvré pour l'université.

« Sur 38 amphithéâtres, seul l'un d'eux porte un nom de femme... et de plus il s'agit d'Athéna, qui est une déesse ! » s'exclame Isabelle Kraus, vice-présidente Égalité, parité, diversité. Ce constat avait provoqué une large consultation, lancée le 8 mars 2023, destinée à « donner à huit amphithéâtres le nom de huit femmes ayant marqué l'histoire de notre institution ». Trois conditions étaient posées aux "candidates" : n'être plus de ce monde, avoir travaillé ou étudié à l'Université de Strasbourg

et avoir contribué au rayonnement de l'Université de Strasbourg, de l'Alsace ou de son pays par ses travaux ou ses réalisations.

La participation à la consultation, au sein de l'université mais aussi venant de l'extérieur, a permis

d'obtenir 281 propositions, « dont un cinquième répondait bien aux critères ». La sélection des noms résultant de la consultation s'est faite en discussion au sein de l'équipe présidentielle et avec la commission de nommage de l'université. S'y sont rajoutées quelques suggestions, par la Faculté des langues ou encore par des alumni, comme par exemple le nom de Geneviève Lebeurier, qui a été professeure de virologie, directrice de l'UFR des sciences de la vie et de la terre de l'Université Louis Pasteur et « s'est distinguée par son écoute exceptionnelle envers les étudiants et son souci de les guider dans leur orientation en recherche ». Autre exemple, issu lui, de la consultation : un des amphithéâtres du Palais universitaire portera le nom de Yvonne Rokset. Recrutée en 1937 à l'Unistra en tant que maîtresse de conférences, elle est la première femme qui enseigne la musicologie à l'Unistra.

Un vrai enjeu de reconnaissance

Amphithéâtres, salles ou bibliothèques, ces lieux se situent au Palais universitaire, à l'Institut Le Bel, dans les bâtiments du campus de l'Esplanade, comme le Patio et l'Escarpe, ainsi que dans les trois IUT. Une dizaine de lieux vont ainsi être nommés au féminin. « C'est une consultation riche, qui a permis d'effectuer un fascinant périple dans différentes disciplines et statuts, en lettres, langues, géologie... », souligne Isabelle Kraus. Et dont rien ne sera perdu : « De nombreux autres noms de femmes, toutes dignes d'intérêt, émergent de la consultation. Nous les gardons en mémoire pour une future promotion de nommage. Une ou deux salles pourraient aussi porter des noms de personnels non-enseignants apparus lors de la consultation, d'autres noms ont aussi émergé en médecine, alors que ce bâtiment n'était pas prévu. » Pour Nicolas Matt, vice-président Patrimoine et partie prenante de l'initiative, « ces changements constituent un vrai enjeu de reconnaissance du travail des femmes ». Il souligne cependant que « renommer des espaces de l'université, ce n'est pas juste poser une plaque ». Car les changements de noms doivent être soigneusement répertoriés et intégrés dans la base de données, en relation avec les directions du patrimoine immobilier et des moyens généraux. « Ce qui nous contraint à procéder progressivement en matière de nommages et de renommages ! » Mais il serait question aussi de la réalisation d'un recueil qui, évoque Isabelle Kraus, « rendrait compte de ce beau voyage tracé par la mise au jour de tous ces noms de femmes, à partager avec toutes et tous ».

■ M.N.

Une dizaine
de lieux vont
être nommés
au féminin.

Portraits



À l'initiative de la Faculté des langues, l'amphithéâtre 4 du Patio va être baptisé du nom d'une femme qui s'est employée à développer les études de langues orientales. À Strasbourg, **Irène Mélikoff** a dirigé le Département d'études turques de 1968 à 1989

et est à l'origine de la création du Département d'études persanes. Née à Saint-Petersbourg en 1917, elle est morte à Strasbourg en 2009. Elle était la fille d'un riche industriel de Bakou. Sa famille a émigré à Paris en 1919. Grande figure de l'orientalisme, de la turcologie et de l'islamologie, Irène Mélikoff s'est spécialisée dans l'étude du mouvement alévibektachi (une forme d'islam hétérodoxe populaire) de Turquie. Irène Mélikoff a étudié la langue turque à la Sorbonne et s'est très vite intéressée à la littérature épique. Son premier ouvrage, publié en 1954, s'intitule *Le Destan d'Umur Pacha*.



Annie Cheminat (Maine-et-Loire, 1943 – Strasbourg, 2022) va donner son nom à un amphithéâtre de l'IUT Louis Pasteur, à Schiltigheim. Nommée professeure en 1993, elle a contribué à la mise en place du Département de biologie appliquée. Ses activités de recherche

se sont déroulées au sein du laboratoire dirigé alors par Guy Ourisson. Annie Cheminat a aussi occupé plusieurs fonctions institutionnelles, notamment en tant que vice-présidente chargée de la formation initiale et continue de l'Université Louis Pasteur de Strasbourg. Elle a contribué à créer l'Observatoire régional de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle des étudiants (Oresipe), puis en a été la directrice pendant dix ans. Elle a aussi participé à la mise en place et à l'animation du réseau des alumni. Elle a été nommée rectrice de l'académie de Nantes sous la présidence de Jacques Chirac.



Au-delà des symboles

La nature produit, elle produit de manière naturelle, sans calibrage, ni distinction de forme ou de couleur. Au pied d'un poirier, dans un verger du piémont des Vosges du Nord, on ramasse des poires aux formes différentes, aux couleurs différentes, à la maturité différente et certainement aux saveurs différentes. Dans la terre cultivée d'un potager tout proche, pas une carotte, pas une pomme de terre ne se ressemblent. Au pied d'un chêne, il en va de même pour les glands tombés au sol, pas un identique à l'autre. Avec cette série de photographies, la rédaction a souhaité aller au-delà des symboles et exprimer la diversité naturelle et omniprésente de ce(ux) qui nous entoure. Car c'est bien le regard de l'humain qui stigmatise, montre du doigt, pointe la différence. La nature ne le fait pas.

Savoir(s)

Université

de Strasbourg

CS 90032 – 67081 Strasbourg Cedex
Tél. : +33 (0)3 68 85 00 00
unistra.fr

Directeur de la publication :

Michel Deneken

Directeur éditorial : Mathieu Schneider

Rédacteur en chef : Frédéric Zinck

Secrétariat de rédaction : Julie Giorgi

Contact de la rédaction :

Direction de la communication
de l'Unistra
3-5 rue de l'Université
67000 Strasbourg
Tél. : +33 (0)3 68 85 12 51

Comité éditorial :

Sylvain Diaz, Emmanuelle Gemmrich,
Evelyne Klotz, Alexandra Knaebel,
Caroline Laplane, Michel de Mathelin,
Angeline Okombi, Dominique Schlaefli,
Laurent Schmitt, Sandrine Schott-Carrière,
Irina Simion, Sébastien Soubiran.

Ont participé à ce numéro :

Ederm Appéré, Zoé Charef, Elsa Collobert,
Fanny Cygan, Julie Giorgi, Mathilde Hubert,
Caroline Laplane, Jean de Miscal, Myriam
Niss, Marion Riegert, Stéphanie Robert.

Crédits photos :

Pascal Bastien : p. 1, 5, 8, 16, 19, 25 bas,
26, 38, 46, 50 droite.
Catherine Schröder : p. 9, 10, 11, 12, 13,
14, 17, 18, 20, 21, 22, 23, 24, 27, 28, 30,
31, 32, 33, 34, 36, 37, 39, 40, 43, 44, 47,
50 gauche
François Nussbaumer : p. 4.
Jardin des sciences : p. 25 haut.
D.R. : p. 41, 45.
Archives d'Alsace : p. 49.

Conception graphique : Welcome Byzance

Impression : Ott imprimeurs

Imprimé sur papier recyclé FSC

ISSN : 2100 – 1766



Pour envoyer vos suggestions
à la rédaction : savoirs@unistra.fr



« *Le "vivre-ensemble dans la diversité" et
l' inclusion des minorités , loin de se réduire
à un moralisme bien-pensant, possèdent en fait
une signification politique : celle d'un combat
pour la démocratie . »*

Jacob Rogozinski, professeur émérite à la Faculté de philosophie de l'Université de Strasbourg