



HAL
open science

Les femmes dans les facultés de droit en France

Véronique Champeil-Desplats

► **To cite this version:**

Véronique Champeil-Desplats. Les femmes dans les facultés de droit en France. Congreso Internacional Mujeres y Profesiones Jurídicas, Universidad de Granada, May 2019, Grenade, Espagne. hal-03591235

HAL Id: hal-03591235

<https://hal.parisnanterre.fr/hal-03591235v1>

Submitted on 28 Feb 2022

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

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

Véronique Champeil-Desplats

Professeure de droit public à l'Université de Paris-Nanterre
Membre du Centre de théorie et d'analyse du droit, UMR 7074

Les femmes dans les facultés de droit en France : des pionnières aux post-modernes

1. Éléments de contexte

1.1. Le temps des précurseures

Pendant longtemps, la loi est restée silencieuse sur les possibilités pour les femmes de suivre des études supérieures. Les premières étudiantes ont commencé en qualité d'auditrice libre, essentiellement en province. Les premières inscriptions officielles ont été localisées à la faculté des sciences de Lyon en 1863, puis à la faculté des sciences de Paris en 1867, en médecine en 1868, en littérature en 1871 et en pharmacie en 1893¹. S'agissant plus spécifiquement du droit, les données et les enquêtes sont rares. Comme l'explique Natalia Tikhonov Sigris, le champ juridique est celui où « l'évolution de la présence féminine est la plus lente, et l'historiographie à ce sujet est quasiment inexistante. Les débouchés fort limités de la filière juridique rendent d'ailleurs ce cursus peu attractif : le barreau français ne s'ouvre aux femmes que le 1er décembre 1900, tandis que l'accès au notariat leur demeure fermé jusqu'en 1948. Seule une publication de Caroline Barrera, consacrée aux étudiants étrangers de la Faculté de droit de Toulouse, brosse le tableau des étudiantes en droit depuis la fin du XIXe siècle jusqu'aux années 1940. Elle contient un aperçu détaillé du public féminin de cette faculté, public certes peu nombreux mais très probablement représentatif des étudiantes en droit ailleurs en France »².

On sait, à la lecture de ces recherches, que les deux étudiantes juristes pionnières sont originaires de la Russie et de la Roumanie, et qu'elles se sont inscrites à la faculté de droit de Paris en 1884. C'est sur la roumaine Sarmiza Bilcescu que l'on dispose du plus d'information. Elle est devenue la première femme licenciée le 17 juin 1887, puis la première docteure en droit en France. Sa thèse soutenue le 12 juin 1890 porte sur un sujet très « genré » : *De la condition légale de la mère*. 1890 est aussi l'année où est licenciée la première étudiante en droit de nationalité française, Jeanne Chauvin. Elle soutient sa thèse en 1892, avec un sujet qui porte là encore sur les femmes : *Professions accessibles aux femmes, en droit romain et en droit français. Evolution historique de la position économique de la femme dans la société*. Elle doit ensuite batailler trois ans pour pouvoir exercer sa fonction d'avocate... Il s'agit là que de l'une

1 Voir C. Christen-Lécuyer, « Les premières étudiantes de l'Université de Paris », *Travail, genre et sociétés* 2000/2 (N° 4), pp. 35-50; N. Tikhonov Sigris, « Les femmes et l'université en France, 1860-1914 », *Histoire de l'éducation* [En ligne], 122 | 2009.

2 N. Tikhonov Sigris, « Les femmes et l'université en France, 1860-1914 », *op. cit.*, §24 ; l'étude à laquelle l'auteure renvoie est : C. Barrera, *Étudiants d'ailleurs. Histoire des étudiants étrangers, coloniaux et français de l'étranger de la Faculté de droit de Toulouse (XIXe siècle – 1944)*, Albi, Presses du Centre Universitaire Champollion, 2007, pp. 183-186.

des illustrations du conservatisme des professeurs de droit à une époque où, de toute façon, les femmes sont frappées d'incapacité civique³. Les statistiques disponibles de la dernière décennie du XIX^{ème} siècle le confirment. Alors qu'en 1898, 565 femmes ont été recensées dans les facultés de médecine, 31 l'ont été dans les facultés de sciences, 61 en faculté de Lettres et Philosophie et seulement 4 en droit. Jusqu'en 1905, les étudiantes représentent moins 1% de l'ensemble des étudiants inscrits dans les facultés de droit (et beaucoup sont originaires de l'Est de l'Europe) contre 8% pour la médecine, 10% pour les sciences, 30% pour les lettres et 4% pour la pharmacie⁴. En revanche, le taux de diplômées est relativement plus élevé que dans les autres disciplines, quoique variant sensiblement d'une année à l'autre : 16% en 1900, 4% en 1905, 11% en 1925, 9% en 1938...⁵

S'agissant de l'entrée dans les carrières académiques et professionnelles, là encore, le champ juridique n'est pas avant-gardiste. Alors que la première professeure est nommée dans l'enseignement supérieur en 1906 (Marie Curie) et que plusieurs la rejoignent au milieu des années 1920 en chimie, grec, allemand ou en médecine, la première juriste professeure est nommée en droit privé en 1931. Il s'agit de Charlotte Béquignon-Lagarde professeure, licenciée en 1922 et docteure en 1925 avec un sujet de thèse, cette fois, non lié à la condition féminine : *La dette de monnaie étrangère*. Elle sera aussi la première femme magistrate en 1946⁶. L'année suivante Suzanne Basdevant devient professeure de droit public à l'Université de Paris. Elle est spécialisée en droit international. Elle est aussi la première professeure à l'Institut d'études politiques de Paris. A partir de 1950, elle devient membre du Tribunal administratif des Nations-Unies dont elle sera présidente de 1953 à 1963. Elle est ensuite vice-présidente de l'Institut de droit international et la première femme à être élue à l'Académie des sciences morales et politique 1971 (nommée vice-présidente, puis présidente en 1981 et 1982). Il faut enfin attendre 1949 pour qu'une femme soit professeure d'histoire du droit. Marguerite Boulet-Sautel enseignera successivement dans les universités de Montpellier, Nancy, Paris et, après 1968 à Paris II –Assas. Sa thèse était consacrée à Jean le Coq.

Quelques données, non exhaustives, peuvent être apportées sur la situation de l'entrée des femmes dans les autres carrières juridiques. Le 1^{er} décembre 1900, la profession d'avocat finit par être ouverte aux femmes. Jeanne Chauvin et Sonia Olga Balachowski-Petit sont, respectivement, les 6 et 7 décembre 1900, les premières à prêter serment au barreau de Paris. Elles sont suivies, notamment par Maria Vérone (présidente de la Ligue pour les droits de la femme en 1914) et Marguerite Dilhan, à Toulouse⁷. S'agissant des fonctions juridictionnelles, en l'état des sources⁸, Mlle Jousselin est la première femme à siéger en 1908 dans un Conseil des Prud'hommes ; Charlotte Béquignon-Lagarde est la première femme magistrate de l'ordre judiciaire (1946) ; Jacqueline Bauchet et Louise Cadoux sont les premières femmes à entrer au Conseil d'Etat (1953) ; Marcelle Pipien est la première Présidente d'un tribunal administratif (1973) ; Suzanne Challe est la première présidente de chambre de Cour d'appel et Nicole Pradain la première Procureure générale (1981) ; Simone Rozès est la première – et pour le moment, unique - présidente de la Cour de cassation (1984) ; enfin, Myriam Ezratty est la

3 C. Christen-Lécuyer, « Les premières étudiantes de l'Université de Paris », *op. cit.*, p. 41.

4 *Ibid.*

5 *Ibid.*, p. 45.

6 http://www.jss.fr/Charlotte_BequignonLagarde__qui_etait_la_premiere_femme_magistrate_francaise_-1407.awp

7 C. Christen-Lécuyer, « Les premières étudiantes de l'Université de Paris », *op. cit.*, pp. 48 et s.

8 https://fr.wikipedia.org/wiki/Liste_des_premi%C3%A8res_femmes_par_m%C3%A9tier_ou_fonction_en_France ; voir aussi F. Johannès, « Simone Rozès, une pionnière jamais guidée par le féminin », *Le Monde*, 6 juin 2012.

première présidente de la Cour d'appel de Paris (1988). Aucune femme n'a vice-présidé le Conseil d'Etat.

La tardivité et la rareté de l'accès aux fonctions les plus prestigieuses relèvent tout à la fois de la présence d'un entre-soi masculin, d'un plafond de verre et de la difficulté à concilier carrière professionnelle et vie familiale. Ces phénomènes sont d'autant plus remarquables qu'ils perdurent en dépit d'une évolution juridique.

1.2. Tournants juridiques

L'après seconde guerre mondiale. Après que le 3 juillet 1936, au début du Front populaire, le Conseil d'Etat ait dans un arrêt *Demoiselle Bodard* affirmé le principe d'égalité d'accès aux emplois publics, sauf pour « raisons de service », la République française de l'après seconde guerre mondiale s'est engagée dans l'affirmation solennelle du principe d'égalité entre les hommes et les femmes. Outre le renvoi qu'il opère à la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen de 1789 qui proclame dans son article 6 que « tous les citoyens (...) sont également admissibles à toutes les dignités, places et emplois publics, selon leur capacité et sans autre distinction que celle de leur vertu et de leurs talents », le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 comprend des principes économiques et sociaux qualifiés de « particulièrement nécessaires à notre temps » dont l'alinéa 3 proclame solennellement que la loi garantit aux femmes dans tous les domaines des droits égaux à ceux des hommes. Ces déclarations de principe avaient été précédées par l'ordonnance du 21 avril 1944 ouvrant le droit de vote et d'éligibilité aux femmes et par la loi du 11 avril 1946 permettant aux femmes d'accéder aux fonctions judiciaires. Celles-ci sont rapidement suivies de la loi du 19 octobre 1946 portant statut de la fonction publique qui interdit toute distinction d'entrée ou d'avancée dans la carrière fondée sur le sexe, sauf dispositions spéciales (article 7). Le Conseil d'Etat y veille en rappelant à plusieurs reprises que les femmes ont droit d'accéder à tous les emplois publics dans les mêmes conditions que les hommes, sauf dans des cas exceptionnels justifiés par la nature et les conditions d'exercice de certaines fonctions (la légion ou l'administration pénitentiaire en particulier)⁹.

L'entrée dans le XXI^{ème} siècle. Le tournant du XX^{ème} et du XXI^{ème} siècle se caractérise par une pression de plus en plus forte du droit européen en matière de lutte contre les discriminations en général, et entre les femmes et les hommes en particulier. Le droit français ne peut notamment ignorer les directives européennes qui, comme celle du 27 novembre 2000 ou celle du 23 septembre 2002, entendent rendre effective l'égalité tout spécialement en matière professionnelle.

Pour autant, le droit français se heurte s'agissant de la promotion des femmes à certaines fonctions à des difficultés. Le principe d'égalité a pu jouer dans ce contexte, paradoxalement, comme un obstacle à l'adoption de mesures égalitaires¹⁰. On peut l'exprimer de façon plus classique : dans l'ordre juridique français, la conception formelle du principe d'égalité l'emporte en principe sur la recherche d'une égalité réelle. Les interprétations que le Conseil constitutionnel et le Conseil d'Etat confèrent à l'article 6 de la Déclaration des droits de

9 CE-Ass., 6 janvier 1956, *Syndicat national autonome du cadre d'administration générale des colonies et sieur Montlivet*, rec. 4.

10 Voir F. Edel, « Le chaos des interprétations du principe d'égalité ou de non-discrimination », *Droits*, 2015/1, n° 61, p. 141.

l'Homme et du citoyen, mobilisé seul ou en combinaison avec les articles 1¹¹ ou 3 alinéa 3 de la Constitution française¹², se trouve au cœur de ce paradoxe.

L'histoire a commencé, s'agissant du Conseil constitutionnel avec une décision du 18 novembre 1982 dite « Quota par sexe »¹³. Le Conseil y déclare inconstitutionnelles des dispositions législatives qui prévoyaient que les listes de candidats aux élections municipales ne pouvaient comporter plus de 75% de personnes du même sexe. Selon lui, les principes d'égalité et d'universalité de l'expression du suffrage énoncés s'opposent « à toute division par catégories des électeurs ou des éligibles ». Pendant longtemps, le législateur ne s'est plus risqué à pareille initiative.

La préoccupation de la parité homme-femme a resurgi dans les agendas politiques une dizaine d'années plus tard. Elle a commencé juridiquement sous forme d'amendements déposés au cours des débats qui allaient conduire à la révision constitutionnelle du 4 août 1995. Les amendements portés, à ce moment, par l'opposition socialiste et communiste ont toutefois été rejetés. Les arguments de certains élus illustrent parfaitement le niveau des résistances alors rencontrées : « A quand des quotas d'homosexuels et de lesbiennes ? » s'inquiétait ainsi le député Jean-Louis Beaumont face à l'amendement visant à permettre l'adoption de mesures paritaires en faveur des femmes aux élections nationales et locales¹⁴.

L'introduction de mesures paritaires ne fut que partie remise après la victoire de la gauche aux élections législatives de 1997. En décembre 1998, le parlement adoptait une loi faisant obligation aux partis politiques d'assurer la parité homme-femme sur les listes de candidats présentés aux élections régionales. Il reste que, saisi de cette loi, le Conseil constitutionnel maintenait sa position affirmée en 1982 en précisant, néanmoins, qu'elle est liée à « l'état du droit » : « en l'état du droit, (...) la qualité de citoyen ouvre le droit de vote et l'éligibilité dans les conditions identiques à tous ceux qui n'en sont pas exclus ni pour une raison d'âge, d'incapacité ou de nationalité, ni pour une raison tenant à préserver la liberté de l'électeur ou l'indépendance de l'élu, sans que puisse être opérée aucune distinction entre électeurs ou éligibles en en raison de leur sexe »¹⁵.

Il revenait alors au pouvoir constituant de changer cet « état du droit ». A dire vrai, la majorité politique n'avait pas attendu la décision du Conseil constitutionnel. L'anticipant de quelques semaines, un projet de loi constitutionnelle avait été déposé en ce sens en décembre 1998 à l'Assemblée Nationale. Une fois encore, les débats ont été vifs. A l'exception de certains mouvements féministes portant des revendications différentialistes, les promoteurs de la parité homme-femme n'ont eu de cesse, pour parvenir à convaincre les plus récalcitrants, de défendre la compatibilité des mesures paritaires avec l'esprit universaliste français. A ceux qui craignaient une contagion des revendications communautaristes, Guy Carcassonne répondait ainsi par exemple : « la division de l'humanité entre femmes et hommes offre le seul cas de division limitée à deux, d'importance à peu près égale, répondant à des critères totalement objectifs. Ce qui n'est ni le cas des catégories religieuses, ni ethniques ou raciales. Il ne s'agit

11 « La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion ».

12 Le suffrage est « universel, égal et secret ».

13 Décision n° 82-146, 18 novembre 1982, *rec.* 66.

14 Assemblée Nationale, 2ème séance du 11 juillet 1995, *JO débats*, p. 949. Voir S. Hennette-Vauchez, M. Pichard, D. Roman, *Genre et droit*, Paris, Dalloz, coll. Méthodes du droit, 2015, pp. 510 et s.

15 Décision n° 98-407 DC, 14 janvier 1999, *rec.* 21.

donc, en aucun cas de mettre le doigt dans quelque engrenage que ce soit »¹⁶. Le rapport fait au nom de la Commission des lois de l'Assemblée Nationale par Catherine Tasca le 2 décembre 1998 abondait : « les critiques qui invoquent le risque de communautarisme au sujet de la parité sont sans fondement. Aller vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes n'est pas ouvrir une boîte de Pandore antirépublicaine, c'est simplement faire œuvre de justice, c'est-à-dire faire la République »¹⁷. Cette stratégie de décommunautarisation de l'esprit des mesures paritaires proposées n'est pas pour rien dans le succès de la révision constitutionnelle de 1999, en particulier face aux résistances sénatoriales. Après désaccord entre les députés favorables aux mesures paritaires agissant sur les candidatures et les sénateurs hostiles par principe à toute mesure ou préférant agir sur l'organisation interne des partis politiques, un compromis est en effet finalement trouvé. La révision constitutionnelle adoptée le 8 juillet 1999 ajoute, d'une part, un 4^{ème} alinéa à l'article de 3 de la Constitution selon lequel « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux fonctions électives » et, d'autre part, un 2^{ème} alinéa à l'article 4 qui prévoit que les partis et groupements politiques « contribuent à la mise en œuvre du principe énoncé au dernier alinéa de l'article 3 dans les conditions déterminées par la loi ».

Lue à la lettre, cette révision constitutionnelle ne formule aucune obligation à l'adresse du législateur. Elle s'inscrit dans un registre normatif incitatif ou promotionnel, pour le dire avec le vocabulaire de Norberto Bobbio¹⁸. Il s'agit de permettre d'adopter des mesures considérées comme dérogatoires à l'interprétation que le Conseil constitutionnel confère au principe d'égalité énoncé à l'article 6 de la Déclaration, et non d'exiger du législateur d'édicter des normes imposant la parité homme-femme dans tous les domaines. Le législateur peut favoriser l'égal accès des hommes et des femmes aux mandats électoraux fonctions électives ; il n'est pas obligé de l'imposer.

Ni le Conseil constitutionnel, ni le Conseil d'Etat n'ont pu ignorer le changement constitutionnel intervenu. Toutefois ces deux institutions ont eu et ont encore tendance à en circonscrire la portée. Elles jouent en particulier sur l'étendue des activités couvertes par la réforme ou sur le type d'obligation définie par les textes soumis à leur contrôle. A chaque fois, le principe d'égalité énoncé à l'article 6 de la Déclaration de 1789, seul ou combiné à d'autres, apparaît au fondement des décisions d'inconstitutionnalité des mesures visant à favoriser l'élection ou la nomination de femmes dans les instances décisionnelles. Le Conseil constitutionnel a ainsi déployé une conception stricte de la notion « de mandats électoraux et de fonctions électives ». Il a ainsi refusé de considérer que les fonctions exercées au sein du Conseil de la Magistrature soient assimilables à des mandats électoraux ou des fonctions électives¹⁹. Selon le Conseil constitutionnel, l'élection au Conseil supérieur de la Magistrature présente un caractère professionnel et n'entre pas dans le champ de la réforme adoptée par le pouvoir constituant. Le Conseil réitère dans deux décisions postérieures portant sur la loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes²⁰ et la loi relative à l'égalité des chances²¹. Ces lois prévoyaient des quotas de femmes, pour la première, au sein d'instances juridictionnelles et, pour la seconde, au sein d'organes délibératifs professionnels des secteurs publics et privés (conseils d'administration et de surveillance des établissements publics, des

16 Cité in G. Halimi, *La parité dans la vie politique. Rapport de la commission pour la parité entre femmes et hommes dans la vie politique*, La Documentation française, 1999, p. 40. Voir aussi sur ces débats, S. Hennette-Vauchez, M. Pichard, D. Roman, *Genre et droit*, Paris, Dalloz, coll. Méthodes du droit, p. 510 et s.

17 Rapport n° 1240 : http://www.assemblee-nationale.fr/11/rapports/r1240.asp#P561_80159.

18 N. Bobbio, *De la structure à la fonction*, Paris, Dalloz, Coll. Rivage du droit, 2012, pp. 41 et s.

19 Décision n° 2001-445 DC, 19 juin 2001, *rec.* 63.

20 Décision n° 2006-533 DC, 16 mars 2006, *rec.* 39.

21 Décision n° 2006-535 DC, 30 mars 2006, *rec.* 50.

entreprises publiques et des sociétés du secteur public, commissions administratives, comité d'entreprises, délégués du personnel, conseil de prud'homme). En se fondant une nouvelle fois sur l'article 6 de la Déclaration de 1789, le Conseil constitutionnel estime que ces dispositions n'entrent pas dans le champ de la révision constitutionnelle de 1999. Il considère également que si la recherche de l'égalité entre les hommes et les femmes n'est pas en soi inconstitutionnelle, elle ne saurait aboutir à faire prévaloir le critère du sexe de la personne sur celui de ses capacités²².

Le Conseil se montre néanmoins plus souple au sujet de la composition des jurys de concours, à condition, là encore, que les mesures visant à assurer une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes n'aient « pas pour objet », ni « pour effet de faire prévaloir, lors de la constitution » des « jurys, la considération du genre sur celle des compétences, des aptitudes et des qualifications »²³. Par ailleurs, l'admission de la constitutionnalité des mesures envisagées semble aussi tenir au fait que celles-ci ne sont pas de nature impérative mais seulement incitative. Elles concourent « à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes ». Ce faisant, le Conseil constitutionnel appréhende les mesures en faveur des femmes comme une obligation de moyen et non de résultat.

Seule une nouvelle révision de la Constitution pouvait donc surmonter l'obstacle de l'interprétation stricte imposée par le Conseil constitutionnel. Chose fut faite le 23 juillet 2008 à l'occasion d'une réforme plus vaste de « modernisation des institutions ». L'article 1 de la Constitution française prévoit dorénavant que « la loi favorise l'égal accès des hommes et des femmes aux mandats électoraux fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ». Plusieurs lois et décrets ont ensuite été adoptés pour imposer des pourcentages minima de présence des femmes dans les instances décisionnelles professionnelles, administratives, électives, en particulier là où les décisions du Conseil constitutionnel et du Conseil d'Etat les avaient exclus.

Pour autant, s'ils ne peuvent ignorer cette nouvelle intervention du constituant, ni le Conseil d'Etat²⁴, ni le Conseil constitutionnel, n'ont fondamentalement changé leur conception du principe d'égalité à l'abord des mesures de type paritaire. Sur le fond, la position est la même : « si le principe constitutionnel d'égalité ne fait pas obstacle à la recherche d'un accès équilibré des femmes et des hommes aux responsabilités, il interdit, réserve faite de dispositions constitutionnelles particulières, de faire prévaloir la considération du sexe sur celle des capacités et de l'utilité commune »²⁵. Par ailleurs, du côté du Conseil Constitutionnel, les résistances à l'extension de mesures paritaires ont également pris une autre tournure. Il ne s'agit plus seulement pour lui de les censurer parce qu'elles seraient hors champ de la révision ou feraient prévaloir des considérations de genre sur les vertus et les talents, mais de refuser de censurer des dispositions qui ne s'appliquent pas à tous dès lors qu'il estime que les situations concernées sont différentes. Autrement dit, sur le fondement du principe d'égalité énoncé à l'article 6 de la DDHC, le Conseil peut tout autant s'opposer à des mesures visant à rétablir une égalité de fait, qu'à ne pas déclarer inconstitutionnelles des dispositions législatives qui ne

22 Voir décision n° 2006-533 DC, 16 mars 2006, *rec.* 39.

23 Décision n° 2001-455 DC, 12 janvier 2002, *rec.* 49. Voir aussi sur l'objectif d'accès équilibré des femmes et des hommes aux différentes filières de formations professionnelles instituées par les régions, décision n° 2006-533 DC, 16 mars 2006, *précit.*

24 Conseil d'Etat, 22 juin 2007, *M. Lesourd, RFDA*, 2007, p. 1077.

25 Conseil d'Etat, 10 octobre 2013, *Fédération française de gymnastique*, <http://actu.dalloz-etudiant.fr/a-la-une/article/precision-du-conseil-detat-concernant-le-principe-degalite//h/0bddf260e32c7453fc6dd1c7ba413547.html>

s'appliquent pas à tous. Cette position a notamment été adoptée à propos des règles de promotion des femmes au sein des instances universitaires (*infra*).

1.3. Quelques données statistiques récentes relatives à la vie académique

Les données statistiques relatives à la place des femmes dans les facultés de droit sont aujourd'hui plus fournies. Les chiffres ne sont toutefois pas toujours aisés à comparer d'un rapport ministériel à l'autre car ils ne sont pas toujours construits à partir des mêmes cohortes.

S'agissant du nombre total d'étudiants et d'étudiantes en droit, le rapport rendu public en 2019 par le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche fait état de 57% de femmes en 2000-2001 dans les facultés de droit, d'économie, d'administration économiques et sociales, et de 60% en 2017-2018²⁶. Un précédent rapport ne prenant pour base statistique que les facultés de droit et de sciences politiques dénombrait, pour 2011, 64,1% d'étudiantes pour 35,9% d'étudiants²⁷. Dans les deux rapports, au regard des différents groupes de disciplines, le droit se situe à une place moyenne quant au taux de féminisation entre, en 2011, à une extrémité les Langues et Lettres comprenant, respectivement autour de 74 et 70% d'étudiantes et, à une autre extrémité, les sciences fondamentales comprenant 28,2% d'étudiantes. Le mode de calcul du rapport de 2019 recense pour sa part, à un extrême, les formations paramédicales et sociales où les étudiantes représentent 81% en 2000-2001, 85% en 2017-2018 et, à l'autre extrême, les formations d'ingénieur dans lesquelles les femmes représentent 22% en 2000-2001 et 27% en 2017-2018. Le rapport indique aussi que, entre ces deux années, le pourcentage des étudiantes est resté stable à 55% pour 45% d'étudiants.

S'agissant des carrières des enseignants-chercheurs, les données sur la répartition homme-femmes ne sont disponibles que depuis 2003, en présentant des difficultés de lecture en raison de la variation des bases de calcul d'un rapport ministériel à l'autre. Selon les données consultées, en 2003, on comptait 42,5% de femmes parmi les maîtres.sses de conférences (*Titular*) en poste, pour 26,5% de professeures (*Catedrática*). En 2008, on comptait 43,5% de femmes parmi les maîtres.sses de conférences en poste, pour 30% de professeures (*Catedrática*). En outre, les femmes représentaient cette année-là, 44% des candidatures pour les maîtres.sses de conférences et 43% des recruté.e.s, 29% des candidatures pour le corps des professeur.es et 28% des recruté.e.s. En 2011, les femmes représentaient 43% des candidatures pour les maîtres.sses de conférences et 44,5% des recruté.e.s, 29,5% des candidatures pour le corps des professeur.e.s, pour 34% des recruté.e.s. En 2014, les femmes représentaient 48% des candidatures pour les maîtres de conférences et 43,5% des recruté.e.s, 34% des candidatures pour le corps des professeur.es, pour 36% des recruté.e.s. Le taux de succès des femmes aux fonctions de maître(sse) de conférences est de 68% et de 71% pour les hommes. Le taux de succès des femmes aux fonctions de professeur.e est de 73% et de 74% pour les hommes

On observe donc, entre le début des années 2000 et 2014, une stagnation du taux de femme maîtresse de conférences et une légère augmentation tendancielle du taux de recrutement de femmes professeur.e.s. Ces chiffres peuvent aussi lu à la lumière de statistiques plus globales fournis pour 2011: les femmes formaient 57, 6% des étudiant.e.s inscrits en Licence et Master, 48% des doctorant.e.s, 42,4% des maîtres.sses de conférences, 22, 5% des professeur.e.s d'université, 14, 8% des président.e.s d'université. Le rapport ministériel précité

26 Rapport du Ministère de l'enseignement supérieur, *Vers l'égalité hommes-femmes*, Chiffres Clés 2019, cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/...

27 *Ibid.*

de 2019 offre une dernière perspective en établissant à 12% le taux de professeures femmes en 1992, 21% en 2012 et 25% en 2018.

S'agissant plus spécifiquement du droit, les statistiques du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche font état pour l'année 2009-2010, en droit privé, de 382 hommes pour 196 femmes dans le corps des professeurs, et 563 hommes pour 622 femmes dans le corps des maîtres de conférences, en droit public, de 391 hommes pour 109 femmes dans le corps des professeurs, et 476 hommes pour 330 femmes dans le corps des maîtres de conférences et, enfin, en histoire du droit, de 86 hommes pour 23 femmes dans le corps des professeurs, et 97 hommes pour 64 femmes dans le corps des maîtres de conférences. Le rapport de situation comparée 2016 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation ne fournit que des données relatives à la répartition générale par groupe de disciplines représenté au CNU²⁸. Il recense 2126 hommes pour 1643 femmes enseignants-chercheurs en droit et science politique, soit 43,6% de femmes. Pour 2017-2018, on reste à 44%²⁹.

Enfin, les statistiques relatives à la progression dans les carrières établies pour l'année 2015 sont également significatives³⁰. On peut retenir, d'un point de général, que pour les carrières de droit, économie et gestion, le taux de recrutées maître.sses de conférence est, à l'inverse des autres types de disciplines, légèrement supérieur au nombre de candidates et que le taux de recrutées dans le corps des professeurs est, comme les autres disciplines, légèrement supérieur au nombre de candidat. Toutefois, ne semble pas avoir été pris compte les données plus précises relatives à la procédure spécifique de recrutement des professeur.e.s de droit qu'est l'agrégation. Par ailleurs, en droit, économie, gestion, plus qu'en lettres et sciences humaines (mais moins qu'en science et techniques), la tendance est à la baisse significative du taux des femmes au fur et à mesure que l'on avance dans les grades. Un léger rehaussement arrive toutefois en fin de carrière pour la classe exceptionnelle deuxième échelon.

Le panorama statistique général de ces quinze dernières années met au jour un indiscutable plafond de verre à l'université. En droit, les étudiantes sont plus nombreuses que les hommes jusqu'aux formations de master mais, elles rentrent en moindre proportion que les hommes dans la carrière universitaire. Elles représentent un peu moins de la moitié des maîtres de conférences et ne représentent qu'un quart environ des professeurs. Plus on avance dans les grades de chaque corps, moins les femmes sont présentes.

2. Mesures juridiques et institutionnelles spécifiques de promotion des femmes dans la vie universitaire : le cas du droit

Face au diagnostic classique du plafond de verre, plusieurs types de mesures sont possibles que ce soit d'ordre quantitatif ou qualitatif. Toutefois, concernant les premières, en raison de la prégnance de la lecture universaliste du principe d'égalité en France, la détermination de quota a toujours été problématique. S'agissant des secondes, elles n'ont été adoptées significativement que très récemment et leur application reste pour certaines encore

28 www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid136003/bilan-social-2016-2017-partie-2.-l-enseignement-superieur-et-la-recherche.html : publication le 12 novembre 2018.

29 Rapport du Ministère de l'enseignement supérieur, *Vers l'égalité hommes-femmes* [Chiffres](#) clés 2019, cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/...: ra rapport 2019

30 *Ibid.*

embryonnaires. Les mesures adoptées ne présentent pas de spécificité pour les carrières faites dans les facultés de droit, hormis pour le concours de l'agrégation qui reste jusqu'à aujourd'hui la principale voie d'accès au corps des professeurs de droit.

Quoi qu'il en soit, les mesures adoptées n'exigent aucune obligation de résultat ; elles agissent sur l'organisation et le fonctionnement des procédures de recrutement, en particulier la composition des jurys de concours, des comités de recrutement ou des instances décidant l'avancée des carrières. Il est attendu de ces mesures non seulement une plus grande présence des femmes dans les lieux de décision sur le recrutement et les carrières mais aussi une attention plus grande aux femmes candidates. Si le premier objectif est aujourd'hui à peu près atteint, le second est plus mitigé. Pour le dire plus directement, la plus grande présence des femmes dans les instances de recrutement ou de décision n'emporte pas, dans tous les cas, significativement un plus haut degré de réussite des femmes aux concours ou demandes d'avancement.

2.1. La lente mais certaine expansion des mesures quantitatives

Depuis 2013, plusieurs mesures législatives et réglementaires visent à favoriser ou obliger la présence des femmes dans les formations et instances universitaires³¹.

a) Le doctorat

Un décret du 25 mai 2016 a entendu agir sur les études doctorales. S'il ne prévoit pas de mesures spécifiques pour la direction des Ecoles doctorales, il exige que leur Conseil comporte une représentation équilibrée de femmes et d'homme (article 9). La même exigence de représentation équilibrée existe pour la composition des jurys de thèse. Dans les deux cas, la direction de l'Ecole doctorale et les instances centrales de l'université apprécient et contrôlent le respect de l'équilibre.

b) Le recrutement

Des mesures spécifiques ont également été adoptées pour les différentes étapes d'accès à la carrière que ce soit pour l'accès aux fonctions de maître.sses de conférences ou de professeur.es. Pour ce dernier cas, le droit présente des spécificités.

Les maître.sses de conférence. Après l'obtention du doctorat, l'accès aux fonctions de maître de conférences s'effectue en deux étapes. La première est celle de la qualification par le Conseil national des universités (CNU). Celui-ci est composé de 2/3 de membres élu.e.s et 1/3 de membres nommé.e.s. S'agissant des membres élu.e.s, le dernier décret relatif aux élections au CNU (décret du 5 novembre 2018) exige que la liste de candidat.e.s soit élaborée conformément aux exigences prévues par le décret n°92-70 du 16 janvier 1992 tel que modifiée, s'agissant de la répartition hommes/femmes, par l'article 3 du décret n°2015-1102 du 31 août 2015 adopté en application de la loi du 22 juillet 2013. Ce décret demande une « représentation équilibrée entre les femmes et les hommes ». Pour les membres nommés, la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 impose au ministère de l'enseignement supérieur la parité stricte de nomination hommes/femmes. Aux élections de 2015, les sections de droit et de science politique étaient composées au total, chez les professeurs, de 73 hommes pour 47 femmes (soit 39,2% de

31 S. Grosbon, « La parité femmes-hommes à l'université », *La Revue des droits de l'homme* [Online], 12 | 2017, <https://journals.openedition.org/revdh/3197> ; S. Grosbon (dir.), *Université, Égalité, Parité. L'égalité femmes-hommes à l'Université après la loi sur l'enseignement supérieur et la recherche*, Paris, Institut Universitaire Varenne, 1re édition, Tome 72, 2019.

femmes) et chez les maître.sses, de 52 hommes pour 67 femmes (soit 56,3% de femmes). Pour la première fois, 3 femmes ont été présidentes des sections de droit privé, histoire du droit et de science politique. Seule la section de droit public était présidée par un homme. Les élections de 2019 ont historiquement conduit à un nombre égal de membres hommes/femmes en droit privé, en droit public et en histoire du droit parmi les professeur.e.s et les maître.sses de conférence. En revanche, s'agissant des présidences, les élections du 2 décembre 2019 ont porté 3 hommes à la présidence des trois sections de droit, une femme à présidence de la section de science politique.

La seconde étape d'accès aux fonctions de maître de conférences consiste à se présenter devant un comité de sélection interne à chaque université. L'article L. 952-6-1 du Code de l'éducation prévoit, là encore, que la composition du comité doit respecter une représentation équilibrée d'hommes et de femmes lorsque la configuration de la discipline le permet. Certains champs disciplinaires de sciences dites « dures » comportent en effet un très faible taux de femmes qui se trouvent, avec ces nouvelles exigences, sur-sollicitées pour participer aux différents comités et jurys. Face à la multiplication des références à la notion de représentation équilibrée d'hommes et de femmes, l'article 55 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 a précisé que la notion de représentation équilibrée signifiait une proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe. L'article 9 du décret du n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs a été modifié en ce sens. Il prévoit dorénavant que « les comités de sélection comprennent une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe et au moins deux personnes de chaque sexe ». Il permet cependant qu'un « décret en Conseil d'Etat fixe la liste des disciplines, dans lesquelles, compte tenu de la répartition entre les sexes des enseignants-chercheurs » puisse déroger à cette proportion en la fixant et révisant tous les deux ans dans pour chaque discipline concernée, essentiellement les mathématiques, l'optique, le génie informatique, électrique, mécanique... L'article 166 de la loi n°2017-86 du 27 janvier 2017 a également ajouté que pour les jurys de concours et les comités de sélection des fonctionnaires publics, les présidences doivent dorénavant être exercées de façon alternée par un membre de chaque sexe, sauf dérogation par décret en Conseil d'Etat. Il reste que, dans tous les cas, la proportion d'hommes et de femmes ne compte pas dans le quorum des présents effectifs³².

Les professeurs. L'accès au corps des professeur.es s'effectue, désormais dans toutes les disciplines, selon une procédure similaire à celle de l'accès au corps des maître.sses de conférences. Les candidat.es doivent soutenir une Habilitation à diriger les recherches, se présenter à une procédure de qualification devant le CNU, puis devant un Comité de sélection formés par les universités où des postes sont proposés. Les règles de composition hommes/femmes sont les mêmes que celles qui viennent d'être exposées. Compte tenu de la difficulté soulignée d'atteindre le seuil de 40% de femmes dans certaines disciplines, un décret n° 2015-455 du 21 avril 2015, révisé comme prévu deux années plus tard par un décret n° 2017-1606 du 24 novembre 2017, a fixé des dispositions dérogatoires pour la composition des comités de sélection des concours de recrutement des professeurs des universités.

L'application de cette procédure est récente dans les disciplines juridiques. Elle débute en 2014. Jusqu'alors la voie principale d'accès au corps des professeur.es était le concours de l'agrégation, comportant une voie externe et une voie interne (épreuves adaptées pour les maître.sses de conférences présentant plus de 10 années d'ancienneté et plus de 40 ans, voie qui a disparu en 2014). Il est encore difficile d'affirmer avec certitude laquelle des deux voies

32 *Guide de fonctionnement du comité de sélection de l'enseignement supérieur prévu par l'article L.952-6-1 du code de l'éducation et par les articles 9 à 9-2 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984*, février 2018.

est plus favorable aux femmes, si ce n'est que l'on peut s'attendre à ce que la voie de la qualification par le CNU le soit un peu plus ou soit, à tout le moins, une voie de rééquilibrage dans la mesure où elle laisse davantage de temps aux femmes soumises à des obligations familiales de se préparer. En effet, l'agrégation externe se passe jeune, le plus souvent juste après l'intégration dans les fonctions de maîtres de conférences, c'est-à-dire entre 30 et 35 ans en moyenne. C'est souvent une période de maternité pour les femmes ayant auparavant consacré leur temps à un doctorat. Par ailleurs, les dernières statistiques de réussite à l'agrégation externe laissent apparaître un déséquilibre persistant – et même s'aggravant pour les tous derniers concours - entre le taux de réussite des hommes et des femmes. Pourtant, depuis la loi du 12 mars 2012³³, la composition du jury de l'agrégation est soumise à l'obligation de représentation équilibrée d'hommes et de femmes et il a même pu être présidé une fois (en droit public) par une femme. Il faut donc croire que la spécificité des épreuves de ce concours – 4 épreuves orales étalées sur une durée d'environ neuf mois, dont une épreuve en 24h – ne favorise pas les femmes³⁴, et que la présence de femmes siégeant dans les jurys n'y peut rien ou est sans incidence. Quelques données statistiques l'illustrent.

S'agissant de l'agrégation de droit privé, aucune femme n'a été présidente du jury, ni interne, ni externe. Le taux de femmes admises au concours de l'agrégation se situe ces 20 dernières années « autour de 30 % »³⁵ (27,5 % en 2017, 30 % soit 9 femmes sur 30 reçu.e.s en 2013, 33 % soit 10 femmes sur 30 reçu.e.s en 2009, 28, 5 % soit 8 femmes sur 28 reçu.e.s en 2007). Des concours comprennent parmi les lauréat.e.s autour de 40 % de femmes (39 % en 2005, 42,5 % en 2003, 40 % en 1999) ; d'autres - trois – se caractérisent par une égalité parfaite voire une légère faveur pour les femmes (53,5 % en 2015, 50 % en 2011 et 51 % , soit 18 femmes sur 36 reçu.e.s en 2001). Le dernier concours de 2018/2019 présente toutefois une régression remarquable : « seules 5 femmes sur 26 admis sont présentes, soit 19,23 % des reçus »³⁶. S'agissant de l'agrégation de droit public, deux femmes ont été nommées présidentes du concours externe, la première en 2015-2016 (Maryse Deguegue, Paris 1), la seconde pour le concours actuel 2019-2020 (Martine Lombard, Paris 2). Deux femmes avaient aussi présidé le concours interne (en 2011 et 2013). S'agissant des résultats, on compte historiquement 30% de réussite de femmes en 2002, puis 33% en 2014, 26% en 2016 (concours présidé par une femme) soit 6 femmes reçues pour 23 hommes, 30% en 2018, soit 7 femmes reçues pour 23 hommes.

c) *Déroulement et avancée dans les carrières*

Il existe deux modalités de décisions relatives au déroulement et à l'avancée des carrières. La première est celle du CNU qui centralise, chaque année, toutes les demandes. La seconde est celle, en cas de réponse négative par le CNU, des instances internes des universités. S'agissant du CNU, les règles de composition sont les mêmes que celles que l'on précédemment exposées. S'agissant des instances universitaires les décisions reviennent au Conseil académique, instance qui réunit la Commission recherche et la Commission de la vie universitaire de chaque université. En vertu de l'article L. 7212-6-1 du Code de l'éducation, modifié par la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 sur l'enseignement supérieur et la recherche,

33 Voir pour la spécificité de l'organisation de ce concours avant la loi de 2012, P. Cassia, « La légalité des quotas par sexe (sauf pour les jurys des concours d'agrégation de l'enseignement supérieur) », *AJDA*, n° 16, 2003, pp. 825-827.

34 A. Debet, N. Martial-Braz, « Où sont les femmes ? À propos des résultats du dernier concours d'agrégation de droit privé », *Recueil Dalloz*, 2019 p.1489.

35 A. Debet, N. Martial-Braz, *op. cit.*

36 *Ibid.*

le Conseil académique, lorsqu'il décide sur les questions individuelles relatives à l'emploi et à la carrière des enseignants-chercheurs, est composé à parité d'hommes et de femmes, excepté pour les professeurs. Si cette parité n'est pas atteinte, le Conseil académique désigne en son sein les hommes qui doivent s'abstenir de siéger.

Cette règle a fait l'objet d'un contentieux constitutionnel inédit. Sa constitutionnalité a été contestée, d'un côté, par l'instance représentant les Présidents d'université et présidents des sections du CNU (CPU-CNU) parce qu'elle serait trop complexe et inapplicable et, d'un autre côté, par des enseignants-chercheurs qui, au contraire, contestaient la non extension des mesures paritaires aux corps des professeur.e.s. La décision n° 2015-465 QPC rendue par le Conseil constitutionnel le 24 avril 2015 fournit un magnifique exemple de l'interprétation ambivalente dont peut faire l'objet le principe d'égalité énoncé à l'article 6 de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen. Le principe d'égalité est en effet mobilisé pour déclarer constitutionnelles à la fois des dispositions législatives imposant la parité dans des formations d'instances universitaires et celles qui en excluent leur extension au corps des professeurs d'université. Le Conseil constitutionnel admet ainsi la constitutionnalité des règles de composition paritaire hommes-femmes pour la formation restreinte du Conseil académique des universités lorsque celui-ci examine « des questions individuelles relatives aux enseignants-chercheurs autres que les professeurs d'universités ». Ses règles assurent, selon lui, « la conciliation entre » le principe d'égalité devant la loi énoncé à l'article 6 de la Déclaration et l'objectif d'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles énoncé à l'article premier alinéa 2 de la constitution. On retiendra ici que le principe d'égalité et l'objectif de parité sont présentés non pas sur le mode de la complémentarité mais sur celui de l'antagonisme, sinon pourquoi en vérifier la bonne conciliation? Mais surtout, le Conseil constitutionnel prend appui sur ce même principe d'égalité pour admettre, concomitamment, la constitutionnalité de l'absence d'extension de l'objectif d'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles au corps des professeurs d'université, et donc pour justifier une différence de traitement au détriment de ce corps. Il considère que la différence entre les enseignants-chercheurs autres que les professeurs d'universités et ces derniers est « en rapport avec l'objet de la loi qui l'établit ». Autrement dit, le corps des professeurs se trouve dans une situation différente des autres corps au regard de l'objectif paritaire. Certes, mais sur le fondement de quel ordre de considération ? Car s'il est bien vrai que le taux et le nombre de femmes professeurs d'université est structurellement plus faible que celui des hommes, et que la parité stricte n'est pas toujours aisée à obtenir dans les instances faute de combattantes, est-ce en excluant par principe l'application de cet objectif que le plafond de verre pourra être brisé?

d) Les instances universitaires et institutions d'enseignement supérieur et de recherche

La loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 sur l'enseignement supérieur et la recherche exige un principe de parité par alternance de femmes et d'hommes sur les listes électorales, et la parité des membres nommées dans les organes nationaux de gouvernance des institutions d'enseignement supérieur et de recherche (Conseil National de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (CNESER), Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES), Conseil stratégique de la Recherche (CSR), Conseil centraux des universités et leurs groupements (ComUE)). Les statistiques délivrées dans le rapport d'information du ministère de l'enseignement supérieur publié 2019 montrent les effets non négligeables des règles de répartition strictes et obligatoires³⁷. Avant la loi du 22 juillet 2013,

³⁷ Rapport précité.

les femmes représentaient 36% des élu.es au Conseil d'administration et à la Commission de la recherche des universités, 44% dans le Conseil de la formation de la vie universitaire. Après le vote de la loi, on arrive à 48 % des élu.es au Conseil d'administration, 47% à la Commission de la recherche des universités et 49% dans le Conseil de la formation de la vie universitaire.

La différence est donc nette entre le taux de présence des femmes avant la loi et après la loi de 2013. On peut rapporter cette évolution aux statistiques relatives à la fonction de président.e d'établissement d'université pour laquelle aucune règle ne s'applique. En 2011, seule 14,8 % universités était présidée par une femme et 17% en 2019. La progression est très faible. Concernant plus particulièrement les facultés de droit, après recherche d'information, aucune donnée n'a été trouvée sur le nombre de femmes doyennes de faculté de droit. La seule indication actuelle est qu'en février 2019, elle représentait environ 20% des doyen.nes et que la Conférence rassemblant l'ensemble de ces doyen.nes est présidée par une femme accompagnée de 6 hommes au sein de l'organe exécutif.

2.2. La recherche de mesures qualitatives

Les mesures qualitatives prises en faveur des femmes varient de la forme promotionnelle et expérimentale à la forme institutionnelle, de la « soft law » (Charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans les institutions d'enseignement supérieur et de recherche) aux dispositions de valeur législative. On évoquera ici 4 types de mesure : la création d'instances de promotion de l'égalité, la lutte contre le harcèlement, la lutte contre le caractère androcentré de la carrière, les programmes de recherche et de sensibilisation aux études de genre.

Institutions. La loi du 22 juillet 2013, complétée par celle du 22 janvier 2017, a introduit un article L. 712-2 alinéa 10 au Code de l'éducation qui demande aux présidents d'université d'instituer, sur proposition conjointe du Conseil d'administration et du Conseil Académique, une mission d'égalité entre les hommes et les femmes. Le Plan d'action du Ministère de l'éducation nationale de l'enseignement supérieur précise une dizaine d'objectifs : coordonner les politiques publiques en faveur de l'égalité, intégrer l'égalité dans le développement des carrières, dans la composition des organes représentatifs, lutter contre les stéréotypes de genre et les violences sexuelles, appuyer et diffuser les recherches sur l'égalité de genre...³⁸. Plusieurs universités se sont, sur la base de ces directives ou en les devançant, dotées de Missions pour l'égalité : Mission « Parité, égalité, diversité » à l'Université de Bordeaux³⁹, « Mission d'Égalité de genre de l'Université de Paris Descartes »⁴⁰, « Pôle égalité femmes-hommes »⁴¹, Mission « égalité, femmes-hommes » à l'Université de Paris Nanterre⁴²...

Harcèlement. Les sanctions pénales contre harcèlement moral et sexuel ont été renforcées depuis la loi du 6 août 2012. S'agissant plus spécifiquement de la législation du travail et de la fonction publique, la loi du 4 août 2014 pour l'égalité entre les femmes et les hommes ont fixé de nouvelles règles disciplinaires spécifiques à l'éducation, à l'enseignement supérieur et aux universités. Elle invite notamment à distinguer selon que l'auteur du harcèlement est un ou une étudiant.e, un ou une enseignant.e, un ou une membre du personnel

38 Voir B. Delzangles, « Les « missions égalité entre les hommes et les femmes » dans les universités : quelles évolutions depuis la loi relative à l'enseignement supérieur et à la recherche du 22 juillet 2013 ? », *La Revue des droits de l'homme* [Online], 12 | 2017, p. 91.

39 <https://www.u-bordeaux.fr/Universite/Ethique/Egalite-femmes-hommes>

40 <https://www.parisdescartes.fr/egalite-femmes-hommes/>

41 <https://universite.univ-paris-diderot.fr/valeurs/egalite-femmes-hommes>

42 <https://mission-egalite-f-h.parisnanterre.fr/accueil/bienvenue-sur-le-site-dedie-a-la-mission-egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-et-non-discrimination-415660.kjsp>

administratif. S'il s'agit d'un ou d'une enseignant.e, les organes disciplinaires sont compétents. La loi cherche à éviter l'entre-soi et la complaisance entre collègues, en prévoyant une déterritorialisation du traitement du conflit et la possibilité de récuser certains membres de l'instance disciplinaire. Quant à la victime, s'il s'agit d'un membre de la fonction publique, elle dispose d'une protection fonctionnelle et il existe une obligation pour l'employeur de mettre fin aux actes et de les indemniser. S'il s'agit d'un ou une étudiant.e, il n'existe pas de protection fonctionnelle : celle-ci ou celui-ci doit supporter le coût du procès, ce qui n'est pas sans difficulté⁴³. Les mesures répressives et disciplinaires sont aussi accompagnées d'autres, de nature préventive, énoncées dans la circulaire n° 2015-193 du 25 novembre 2015 relative à la prévention et au traitement du harcèlement sexuel dans les établissements publics de l'enseignement supérieur. Elle demande aux Missions « Égalité » de considérer la prévention du harcèlement sexuel comme une priorité, de proposer des mesures de soutien aux victimes, de dénoncer les situations de harcèlement auprès du chef d'établissement, et d'aider à la saisie des instances disciplinaires. Les Missions doivent ainsi être des vecteurs de proposition et d'alerte⁴⁴.

Les mesures de lutte contre l'androcentrisme. L'idée est ici de prendre en compte l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle. Les lacunes sont encore grandes. L'évolution dans les carrières universitaires pâtit d'une absence de réflexion sur les obligations familiales et leurs conséquences sur la vie professionnelle, notamment s'agissant de la prise en charge de fonctions à haute responsabilité (présidence de département, d'Université...), ce qui a ensuite un impact sur l'octroi des primes ou sur l'avancement⁴⁵. Comme l'ont relevé ailleurs Susan Richley et Bonnie Ann, l'université fonctionne comme un *old boys' club*⁴⁶. Pendant longtemps, en ce sens, aucune règle spécifique n'avait été adoptée s'agissant des congés maternité, tant la perspective que des femmes relevant de l'enseignement supérieur puisse devenir aussi mère semblait loin. Il a fallu attendre le 30 avril 2012 pour qu'une circulaire précise les droits et obligations relatifs aux interruptions de travail pour raison de grossesse dans les établissements d'enseignement supérieur. Celle-ci prévoit notamment l'uniformisation des calculs des jours de congés pour tout motif d'interruption de travail (maternité, paternité, maladie...). L'application des diverses mesures prévues par la circulaire reste toutefois fortement dépendante des rapports de force interne à chaque faculté⁴⁷, notamment s'agissant des corrections de copie, des remplacements et rétrocessions de cours.

Programmes de recherche et sensibilisation aux études de genre dans le droit. Contrairement à d'autres Etats et d'autres disciplines, les études de genre dans le champ juridique, en France, ont été tardives. Il faut sur ce point rendre hommage au travail précurseur

43 A. Zarca, « La répression disciplinaire du harcèlement sexuel à l'université », *La Revue des droits de l'homme* [Online], 12 | 2017, p. 1

44 B. Delzangles, « Les « missions égalité entre les hommes et les femmes » dans les universités : quelles évolutions depuis la loi relative à l'enseignement supérieur et à la recherche du 22 juillet 2013 ? », *op. cit.*

45 S. Grosbon, « Propos introductif : de la non-mixité à la parité à l'Université », *La Revue des droits de l'homme* [En ligne], 12 | 2017.

46 S. Richley, B. Ann, « Barriers to Women in Science: Examining the Interplay Between Individuals and Gendered Institutional Research Cultures on Women Scientists Desired Futures », *Work and Family Researchers Network Conference*, New York, June 14, 2012, p. 14, cité par P. Barbier, B. Fusulier, H. Pawelec, « L'obtention d'un poste définitif dans la recherche fondamentale : à l'intersection du genre, de l'origine sociale et de la relation travail/famille », *La Revue des droits de l'homme* [Online], 12 | 2017.

47 O. Bui-Xuan, « Le congé de maternité des enseignantes-chercheuses depuis la circulaire du 30 avril 2012 », *La Revue des droits de l'homme* [Online], 12 | 2017

d'Olivia Bui-Xuan consacré dès 1999 aux femmes au Conseil d'Etat⁴⁸ ainsi qu'au programme REGINE piloté par Stéphanie Hennette-Vachez, Diane Roman et Marc Pichard, premier programme de recherche d'envergure sur « genre et droit ». Outre de nombreuses publications scientifiques⁴⁹, les membres du groupe ont aussi assuré un travail de relais par audition auprès des pouvoirs publics, introduit une tierce intervention devant le Conseil constitutionnel au sujet des règles de composition des instances universitaires (*supra*) ou encore proposer une rédaction de la constitution en écriture inclusive⁵⁰.

Ces différentes initiatives en rejoignent d'autres plus générales visant à lutter contre la marginalisation et l'invisibilisation des publications et des travaux de recherche des femmes. Les pratiques de citation des travaux universitaires et les historiographies, en droit comme dans d'autres disciplines, restent en effet caractérisées par une minimisation de la contribution des femmes au développement scientifique dans chaque discipline⁵¹.

48 O. Bui-Xuan, *Les femmes au Conseil d'État*, Paris, L'Harmattan, collection « Logiques politiques », 2001.

49 Voir par exemple, S. Hennette-Vachez, M. Möschel et D. Roman (dir.), *Ce que le genre fait au droit*, Dalloz, coll. A droit ouvert, 2013 ; S. Hennette-Vachez, M. Pichard et D. Roman (dir.), *La loi et le genre et droit : études critiques de droit français*, Éditions du CNRS, 2014 ; D. Roman (dir.), *La Convention pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*, Ed. Pédone, 2014 ; M. Pichard et C. Viennot (dir.), *Le traitement juridique et judiciaire des violences conjugales*, Mare & Martin, 2016 ; S. Hennette-Vachez, M. Pichard, D. Roman (dir.), *Genre et Droit. Ressources Pédagogiques*, Dalloz, Coll. Méthodes du droit, 2016 ; D. Roman, S. Hennette-Vachez, M. Pichard, J. Gâté « Droit et genre », Recueil Dalloz, chron. Annuelle, depuis 2014 ; O. Bui-Xuan, « L'obligation de nominations équilibrées dans la haute fonction publique » ; in *Dalloz*, 2013, n°18, p. 1237-1239 ; O. Bui-Xuan, « L'articulation des congés annuels et de maternité des enseignantes : une clarification inachevée », note sous CE 26 novembre 2012, Ministre de l'Éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative c/ Mme A, in *AJDA*, 2013, p.1229-1233...

50 La Constitution révisée selon les recommandations du Haut Conseil : <https://bit.ly/2Mscxcm>

⁵¹ M. W. Rossiter, « The Matthew Matilda Effect in Science », *Social Studies of Science*, n° 23, 1993, p. 325-341 ; S. Grosbon, « Propos introductif : de la non-mixité à la parité à l'Université », *La Revue des droits de l'homme* [En ligne], 12 | 2017 ; A. Le Bras-Chopard, « Ce que ne disent pas les manuels d'histoire des idées politiques dans leurs présentations androcentrées des philosophes », *La Revue des droits de l'homme* [Online], 12 | 2017.