

Plaidoyer pour
l'institutionnalisation
des études sur le
genre dans les
orientations
stratégiques de la
recherche et de
l'enseignement
supérieur



ANEF, Association nationale des études féministes

Octobre 2012

SOMMAIRE

PREAMBULE	2
-1- DEVELOPPER LES RECHERCHES SUR LE GENRE ET CONSTRUIRE UN PARTENARIAT INSTITUTIONNEL AVEC LES POUVOIRS PUBLICS ET LE MILIEU ASSOCIATIF	5
Recommandations concernant les recherches sur le genre	5
-2- ENSEIGNEMENTS SUR LE GENRE, DES RECENSEMENTS A L'INSTITUTIONNALISATION	6
Recommandations concernant les enseignements sur le genre	7
-3- LA DIFFUSION DES SAVOIRS SUR LE GENRE	7
Recommandations	11
-4- LES INEGALITES PROFESSIONNELLES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET LA RECHERCHE	12
Recommandations concernant l'égalité professionnelle	13
-5- LE HARCELEMENT SEXUEL A L'UNIVERSITE, LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES	14
Recommandations concernant les violences de genre	17
LES PROPOSITIONS D'ORIENTATIONS STRATEGIQUES	18
Bulletin d'adhésion à l' ANEF	

contact@anef.org



34, rue du professeur-Martin 31500 Toulouse

PLAIDOYER POUR L'INSTITUTIONNALISATION DES ETUDES SUR LE GENRE DANS LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES DE LA RECHERCHE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

Contribution de l'Association nationale des études féministes (ANEF) aux Assises de l'enseignement supérieur et la recherche

Comme dans la plupart des pays occidentaux, des recherches et enseignements sur les femmes se sont développés en France dans le sillage du mouvement féministe des années 1970. Une nouvelle dynamique internationale et européenne a favorisé le développement des études genre : la conférence mondiale de Pékin (1995), les pressions européennes pour inclure le « genre » dans les recherches et les enseignements, les appels d'offre aux universités avec financements sur le FSE¹ ont permis un véritable élan législatif et réglementaire en faveur de l'égalité, avec des lois sur la parité, des plans d'action, la promotion d'une nouvelle politique de *gender mainstreaming*.

Gender Mainstreaming : instrument d'action publique par lequel la question particulière de l'égalité entre les femmes et les hommes est intégrée de façon horizontale et systématique à l'ensembles des « autres » politiques publiques et prise en compte à toutes les étapes du processus politique (Sophie Jacquot 2009).

Le genre désigne ainsi un **objet de recherche** (à savoir tous les processus qui produisent ces inégalités entre les sexes), mais aussi **une perspective d'analyse**, qui consiste à débusquer les biais androcentriques de la recherche (tous les défauts méthodologiques qui rendent les femmes invisibles ou produisent des savoirs qui ne valent que pour les hommes tout en prétendant être universels).

Le concept de genre est désormais reconnu et largement usité dans le domaine de la recherche en tant que **système d'organisation sociale qui, fondé sur des rapports de pouvoir, bi-catégorise et hiérarchise les sexes** (à l'avantage des hommes et des attributs référés au masculin) tant symboliquement que matériellement. Les fondements de ce concept sont issus d'une réflexion qui s'est forgée dans un lien étroit entre le mouvement féministe des années 1970 et les chercheuses inscrites dans le milieu universitaire. Le genre désigne un rapport social. **Le concept de genre fait suite à celui de rapports sociaux de sexe** et l'on voit aussi apparaître dans le langage actuel l'expression rapports de genre. Ces notions sont globalement équivalentes.

Les Assises de l'enseignement supérieur et de la recherche s'annoncent dans un contexte où le paysage de la recherche et l'organisation de l'enseignement supérieur se sont radicalement transformés, notamment par le développement d'une politique de financement des recherches organisée autour de l'Agence nationale de la recherche (ANR), d'une politique d'évaluation coordonnée par l'AERES et de l'autonomisation des universités. Il importe **d'identifier les processus anciens et nouveaux qui freinent voire empêchent le développement et l'institutionnalisation des enseignements et recherches féministes ou sur le genre. Divers facteurs participent ensemble au retard français en la matière.**

¹ FSE : Fonds social Européen, principal levier financier de l'Union européenne pour la promotion de l'emploi.

Les recherches et enseignements féministes ou sur le genre souffrent d'une forme de discrédit et d'ostracisme au sein du monde scientifique : ces savoirs sont régulièrement accusés d'être militants et ainsi dévalorisés ou évalués de façon défavorable, alors même que les pouvoirs publics, comme les associations, sont demandeurs de recherche appliquée, permettant de penser des politiques publiques visant l'égalité entre les femmes et les hommes. Les travaux en ce domaine sont presque exclusivement menés par des femmes.

Les discriminations sexistes dans les carrières professionnelles et les conditions de travail dont le monde universitaire et de la recherche n'est pas exempt, participent également à la dévalorisation des savoirs produits par les femmes.

Ainsi, il importe de s'intéresser aux processus qui sous-tendent les résistances au développement des travaux sur le genre, ainsi que les discriminations à l'encontre des femmes qui les accompagnent, pour faire des propositions efficaces afin de tendre à plus d'égalité entre les femmes et les hommes dans la société, comme dans le monde de la recherche et de l'enseignement.

Créée en 1989, l'ANEF (Association nationale des études féministes) a pour objectif de développer et promouvoir les enseignements et les recherches féministes dans l'ensemble des disciplines. Elle regroupe des enseignantes, des chercheuses, des étudiantes et d'autres personnes impliquées dans les recherches et enseignements féministes.

L'ANEF participe à l'organisation des programmes de recherche et de manifestations scientifiques, elle impulse des demandes des créations de postes fléchés d'enseignement, de recherche et de documentation; elle œuvre au développement des recherches et des cursus de formation en études féministes.

L'Association nationale des études féministes (ANEF)² a reçu le soutien financier du Service pour les droits des femmes (SDFE), de la Mission de la parité et de la lutte contre les discriminations (Mipadi) du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche, ainsi que de la mission pour la place des femmes au CNRS pour mener un travail de réflexion sur les actions à mener afin de renforcer, développer et institutionnaliser les recherches et les enseignements sur le genre d'une part, et de lutter contre les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche d'autre part. Le document de synthèse présenté ici sera suivi de la publication en 2013 d'un ouvrage développant les propositions qu'il contient.

Les « recherches féministes », « recherche sur le genre », ou « études genre » sont trois expressions qui renvoient à une même aire de recherche, celle portant sur les inégalités et rapports de pouvoir entre femmes et hommes. La première formulation est la plus ancienne, mais il faut noter que les chercheuses qui ont contribué à forger le concept de genre sont précisément des chercheuses se définissant comme féministes. Ce sont les recherches féministes qui ont forgé les recherches sur le genre ou études genre. Aussi, faut-il considérer ces expressions comme des équivalents.

² Voir Livre Blanc coordonné par l'ANEF, à paraître.

-1- DEVELOPPER LES RECHERCHES SUR LE GENRE ET CONSTRUIRE UN PARTENARIAT INSTITUTIONNEL AVEC LES POUVOIRS PUBLICS ET LE MILIEU ASSOCIATIF

A la fin des années 80, les politiques communautaires pour l'égalité sont devenues un des champs réglementaires les plus étendus de la politique sociale européenne, voire son pilier le plus élaboré. Elles reposent sur un corpus solide de directives relatives à la mise en œuvre de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances. Ainsi les règles européennes imposent-elles la mise en œuvre de politiques pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans les États membres. Dans ce cadre, la mise en place d'un partenariat coordonné entre d'une part les pouvoirs publics, d'autre part les associations féministes et enfin la recherche féministe ou sur le genre paraît indispensable à la production de politiques publiques éclairées et efficaces, répondant à des besoins identifiés, et requiert que le milieu de la recherche soit en étroite connexion avec ces deux partenaires, de façon à s'inscrire dans une perspective citoyenne en se révélant une contributrice majeure de la promotion de l'égalité entre les sexes. Aujourd'hui, des liens existent entre les trois acteurs de la construction de l'égalité entre les sexes, mais ils sont encore peu structurés.

Recommandations concernant les recherches sur le genre

1/ Faire du genre un axe central et constant pour les recherches futures dans toutes les disciplines et toutes les instances de financement de la recherche (ANR, DREES, mission recherche Droit et Justice, etc.) :

- ⇒ Faire de la perspective d'analyse qu'est le genre un critère systématique d'évaluation des réponses aux appels à projets, conformément aux recommandations européennes (*gender mainstreaming*).
- ⇒ Publier régulièrement des appels à projets centrés sur l'étude spécifique des rapports de genre (éducation, travail, famille, vieillissement, santé, droit, violences etc.)
- ⇒ Créer une agence nationale de recherche sur le genre (sur le modèle de l'Agence Nationale de Recherche sur le SIDA) et dédier des budgets au moins aussi importants à cette question que ceux dont dispose une telle agence.
- ⇒ Soutenir la création de laboratoires de recherche sur les thèmes en relation avec le genre peu développés en France, comme par exemple sur les violences faites aux femmes.
- ⇒ Inciter les EPST (établissements publics scientifiques et techniques à flécher des postes de recherches sur le genre.

2/ Faire de la recherche sur le genre un outil destiné à éclairer les politiques publiques :

- ⇒ Créer une structure de type « Haut Conseil », pour définir les besoins de connaissances sur le genre, qui associe les pouvoirs publics (Ministère des Droits des femmes-SDFE et autres ministères), la société civile (les associations) et les instances de production de la recherche (Universités et EPST, y compris les associations de chercheuses et réseaux scientifiques sur le genre).
- ⇒ Favoriser dans le cadre de l'inter-ministérielle la présence des référent-e-s « Droits des femmes », issu-e-s des différents ministères, dans les organismes de financement de la recherche.

-2- ENSEIGNEMENTS SUR LE GENRE, DES RECENSEMENTS A L'INSTITUTIONNALISATION

Les enseignements sur le genre en France sont à la fois nombreux, divers, éclatés et souvent mal identifiés. Pourtant, ils constituent une étape indispensable de la diffusion des savoirs issus des recherches sur le genre et de la formation des nouvelles générations de chercheuses et chercheurs.

Le développement des enseignements sur le genre ne peut se penser indépendamment de celui de la recherche car les premiers s'appuient sur les connaissances produites par la seconde, mais aussi parce qu'ils sont les espaces de formation des futur-e-s chercheur-e-s.

Développer les enseignements sur le genre comporte de multiples enjeux, notamment celui de former des futurs professionnels qui dans de nombreux domaines auront à penser leur profession en ayant à l'esprit de devoir œuvrer à plus d'égalité entre les sexes : qu'il s'agisse des médecins, des magistrat-e-s, des juristes, des travailleurs et travailleuses sociaux, des enseignant-e-s du secondaire, des personnels administratifs des entreprises ou de l'État, etc.

Recenser ces enseignements est donc la première démarche importante pour saisir le degré de développement et de diffusion de ces savoirs en France. Les premiers recensements ont été menés par l'ANEF avec le soutien financier du SDFE et ont traité conjointement de l'enseignement et de la recherche. Ces recensements doivent désormais être renouvelés et institutionnalisés.

Recensement national des chercheuses et chercheurs et des équipes et unités de recherche travaillant sur le genre et/ou les femmes.

Début 2010, la Mission pour la place des femmes au CNRS, en partenariat avec l'INSHS, l'INSB, l'ensemble des instituts du CNRS et les principaux réseaux de recherche sur le genre (MAGE, Fédération RING, ANEF, Effigies), a lancé le *Recensement national des chercheuses et chercheurs et des équipes et unités de recherche travaillant sur le genre et/ou les femmes*. Ce projet de grande ampleur fait émerger des pans peu visibles de la recherche et donne un aperçu de l'extension de ce champ, à travers les quelques 2048 fiches recueillies à la fin 2011, dont 1025 accessibles au public.

L'action engagée par l'ANEF, soutenue par le SDFE, pour renouveler et systématiser un recensement des enseignements sur le genre qui soit complémentaire de celui des recherches sur le genre et qui y soit techniquement associé semble rencontrer la volonté politique du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Les objectifs du recensement

- Construire une base de donnée mise en ligne et actualisée tous les ans, évolutive, accessible à toute personne (en particulier les étudiant-e-s, mais aussi des journalistes, des professionnel-le-s, etc.) souhaitant suivre de tels enseignements.

- Permettre l'identification rapide des formations existantes à partir d'une recherche par localisation géographique, par discipline ou par diplôme, sur un site Internet unique, simplifiant les recherches.

- Recueillir des informations, qui permettront de dresser un état des lieux de la situation française au regard de celle de nos voisins européens. Cette mise en perspective internationale apparaît d'autant plus importante que les étudiant-e-s sont de plus en plus convié-e-s à la mobilité internationale dans le cadre de leurs études.

- Identifier le poids de ces enseignements dans l'obtention des diplômes : s'agit-il d'enseignements stables d'une année à l'autre, optionnels ou fondamentaux dans l'obtention des diplômes, assurés par des personnes au statut précaire (ATER, Vacataires) ou stable (MCF ou professeur-e). Par des femmes ou par des hommes ?

- Identifier les territoires où ces enseignements sont absents, où ils apparaissent fragiles en raison de leur portage par une seule personne, afin de les soutenir ou les renforcer.

Recommandations concernant les enseignements sur le genre

1/ Fiabiliser et pérenniser la collecte d'informations sur les enseignements sur le genre en France :

L'ANEF a mené plusieurs recensements et a élaboré une méthode de collecte.

⇒ Procéder au **recensement national des enseignements** sur le genre et l'actualiser chaque année, en même temps que le recensement sur les recherches. Le recensement des enseignements, à fusionner avec celui des recherches, devrait être confié à un grand organisme doté des moyens humains et matériels pour cette actualisation annuelle.

2/ Développer les enseignements sur le genre :

⇒ Encourager la création d'enseignements, voire de cursus, sur le genre, pris en compte dans le processus de certification.

⇒ Intégrer la question du genre dans les programmes et dans les concours.

⇒ Pérenniser les postes fléchés existants et inciter les président-e-s d'université à en créer de nouveaux.

⇒ Ouvrir le débat sur la création d'une section CNU « Genre » en complémentarité avec les autres sections disciplinaires.

-3- LA DIFFUSION DES SAVOIRS SUR LE GENRE

Bien que récente, l'institutionnalisation des études Genre a pourtant déjà permis la construction et la diffusion de savoirs dans ce domaine. Leur diffusion dans le cadre universitaire et leur reprise par la société civile ont engendré de profonds changements dans la société française, tels que, pour n'en prendre que deux exemples, la mise en œuvre de politiques de prévention des violences envers les femmes et de lutte contre les inégalités professionnelles. Elles constituent l'un des champs les plus dynamiques des sciences sociales actuelles.

La diffusion des savoirs sur le Genre s'effectue grâce à des revues, collections déjà anciennes, historiquement précédées par une importante activité éditoriale militante dont un récent projet européen, le projet FRAGEN (FRAMES on GENder) a rendu compte en mettant en ligne les textes fondateurs du féminisme en Europe³. Malgré le peu de moyens, des réseaux se sont progressivement organisés, ont investi Internet en créant des portails et des listes de diffusion pour accroître la visibilité de tous ces supports de diffusion. Ils ont tenté de recenser et d'indexer l'existant et les nouveautés. Ils ont diffusé des *newsletters*, et informé le plus possible sur tout ce qui se produisait comme savoirs, tant au travers de rencontres, colloques, séminaires ou autres que par une médiatisation audio-visuelle, numérique ou sur support papier.

³ L'ANEF a eu la responsabilité de la partie française : www.fragen.nu/aletta/fragen

Six revues en constituent le fonds principal. La plus ancienne, *NQF, Nouvelles Questions Féministes* vient de fêter ses trente ans, *Les Cahiers du Genre* et *Travail, Genre et Société* ont fêté leurs vingt ans d'existence en 2011. Toutes⁴ revendiquent une entrée pluridisciplinaire.

Quant à la situation des revues qui sont rattachées à un laboratoire, si elle est meilleure, elle est fragilisée par l'autonomie des universités qui risque de mettre en péril certains laboratoires. Une coordination éventuellement nationale s'avère nécessaire pour pallier l'incohérence actuelle des modalités d'attribution des subventions, en raison notamment de la diversité des organismes. Le CNRS pourrait, par exemple, jouer un rôle plus important qu'aujourd'hui dans les financements qui, à l'heure actuelle, proviennent essentiellement, dans le meilleur des cas, des collectivités territoriales et locales.

Le coût humain et matériel de ces instruments est lourd au regard des moyens disponibles : la principale difficulté concerne la pérennisation des financements et des secrétariats de rédaction. Beaucoup trop de tâches sont réalisées par des personnes bénévoles.

L'impact de ces disparités est, par exemple, visible dans la politique de financement de la traduction : deux revues font appel au bénévolat (*Genre et histoire* et *Genre Sexualité et Société*) alors que deux autres ont des sources identifiées, un financement associatif pour *Travail, Genre et Société*, des subventions pour *Cahiers du Genre*. Mais ces financements ne sont pas toujours suffisants pour assurer la meilleure qualité de traduction possible. **Or l'enjeu des traductions est capital**, que ce soit pour traduire des textes à publier, ou traduire les chercheuses françaises, de plus en plus obligées de publier dans les revues internationales pour être bien « évaluées ». Par ailleurs, il importe de montrer que les connaissances des chercheuses féministes françaises sont incontournables pour approfondir ce champ et l'élargir à l'international.

On retrouve pour les treize collections relevant du domaine du Genre les mêmes difficultés liées aux financements que pour les revues, en particulier la part importante des bénévoles parmi les directrices de collection et les membres des comités de sélection des manuscrits.

-3.1 Des évaluations discriminantes ?

- **Faible représentation des revues « féministes », « sur le genre » ou « sur les femmes » dans les classements de l'AERES.**

Comme toute publication à caractère scientifique, un document relatif aux Etudes Genre est soumis à deux évaluations *a minima* avant d'être édité : l'une est effectuée par les comités scientifiques qui donnent leur aval pour la publication, la seconde est menée de manière plus indirecte au travers de l'évaluation des revues elles-mêmes qui sont désormais soumises à des classements divers, en particulier, pour ce qui concerne la France, celui de l'AERES. Ces filtres ne sont pas sans entraîner de notables discriminations.

En effet, les chercheur-e-s spécialisé-e-s se sont souvent heurté-e-s à des pratiques de discrédit sur leurs travaux, particulièrement par la qualification de « démarche militante » et donc sous-entendue « non scientifique ». L'histoire de l'institutionnalisation des études sur le genre devrait pourtant alerter sur les modalités mêmes de l'évaluation de la recherche. **Le lien entre certaines revues et les mouvements sociaux des années 1970, notamment le mouvement féministe, a servi à justifier la relégation dans le périmètre des revues non-scientifiques, alors qu'il faut y voir une articulation forte entre recherche et dimensions appliquées, réflexion utile aux politiques publiques.** Un autre argument utilisé pour arguer d'une non-

⁴ *Clio*, sous-titrée *Histoire, femmes et sociétés* C:\SamSung\AppData\Local\Temp\V11_12juillet Modèle Mns ANEF.doc - [sdfootnote4sym](#) a vu le jour en 1995. Les deux revues les plus récentes, *Genre et histoire* créée par l'association Mnémosyne en 2007, et *Genre Sexualité et Société*, datant de 2009, ne sont publiées que par voie numérique, ce qui les distingue des autres qui utilisent les deux supports.

scientificité repose sur le courant de pensée féministe. Or inscrire des recherches dans un courant de pensée n'est pas le fait unique du féminisme, loin s'en faut.

Alors que pour les revues américaines, le mot *feminism* (en titre) n'est pas source de handicap, **des revues classées aux niveaux « européen » ou « international » ne le sont pas par l'AERES**, ce qui est le cas, par exemple, de *Feminist Studies* qui n'est curieusement pas présente dans le classement des revues de sociologie, mais l'est en philosophie et en sciences politiques. **Il faut donc insister sur l'incohérence manifeste des commissions de classement des revues de l'AERES, au regard de l'importance de la question internationale pour la France.**

Les évaluations menées par l'AERES semblent aussi refléter des pratiques discriminatoires, comme le montre la faible représentation des revues spécialisées Etudes Genre : en 2012, seules deux revues sont classées, *Les Cahiers du Genre* ainsi que *Travail, Genre et Société* et une seule est listée, mais non classée, *Clio*, sur une des listes (pluri-) disciplinaires, « histoire, histoire de l'art et archéologie ». Aucune autre revue n'est classée par l'AERES, pas même *NQF*, pourtant la seule revue francophone classée en catégorie A par le classement en *Gender Studies* (ERIH) de l'ESF (*European Social Fondation*). Il paraît incroyable que cette revue fondée sous l'égide de Simone de Beauvoir ne soit pas reconnue comme scientifique, alors qu'elle répond aux critères de fonctionnement définissant les revues scientifiques et qu'elle est reconnue internationalement. La revue québécoise *Recherches féministes* ne l'est pas non plus dans le classement de sociologie mais l'est étonnamment dans celui de pédagogie.

L'opacité des critères de classement de l'AERES, ainsi que des décisions de non classement, était de règle jusqu'ici, pénalisant fortement ce champ peut-être encore plus que d'autres, alors que la transparence des critères est la règle dans les comités étrangers. Il serait d'ailleurs intéressant de comparer le mode d'évaluation français à d'autres comités de classement des revues et demander que leurs critères soient mieux pris en compte.

Remarquons par ailleurs qu'en 2010 le comité SHS de l'AERES comporte une seule femme sur neuf membres. Il semble donc nécessaire de demander que la composition des commissions d'évaluation de l'AERES respecte le principe de parité et assure ainsi une juste représentation des enseignantes-chercheuses dans les instances de l'AERES.

Le 22 mai 2012, l'AERES a envoyé une lettre aux directeurs et directrices d'unités de recherche faisant état d'une profonde réflexion sur les critères d'évaluation avec la publication d'un référentiel (*Critères d'évaluation des entités de recherche : Le référentiel de l'AERES*) attestant enfin d'une volonté de transparence certaine, mais avec maintien des notes dont les critères vont être communiqués ... « dans les mois à venir » : ils feront l'objet d'un document méthodologique complémentaire que l'AERES rendra public avant le lancement de la campagne d'évaluation 2013-2014. Si tous les espoirs quant à une meilleure évaluation des Etudes Genre sont donc permis, la plus grande vigilance reste nécessaire. Cependant, les décisions de non-classement des revues féministes ou sur le genre restent inexplicables. La revue *NQF* n'a reçu pour explication au refus de son classement dans la liste des revues scientifiques de sociologie qu'un mail lapidaire indiquant que cette revue était « militante » sans autre forme de justification en trois années de demandes répétées, alors qu'elle répond positivement à tous les critères précisément mentionnés dans le document publié par l'AERES le 22 mai 2012.

▪ L'impact sur les carrières

Le non-classement des revues « féministes », « sur le genre » ou « sur les femmes » par l'AERES est crucial pour les carrières et les candidatures à un poste ou à une promotion dans le milieu académique, dans la mesure où l'évaluation des dossiers se fait sur la base du nombre de publications dans les revues scientifiques et dans la mesure où ce sont presque exclusivement des femmes qui s'intéressent aux questions d'inégalités entre les sexes. Sans les chercheuses il n'y aurait tout simplement pas de recherche sur cette question. **Le non-**

classement des revues de ce champ de recherche constitue donc une discrimination indirecte liée au sexe dans le domaine du travail, au regard de la définition légale de la discrimination.

Bien qu'elle ait officiellement disparu, la hiérarchisation que symbolisaient les lettres A, B et C perdue dans les faits de manière implicite, puisque cette classification demeure présente sous forme « d'archive sur le site de l'AERES ». Du fait du non-classement des revues sur le genre, il y a une injonction faite aux chercheuses féministes en France dans des domaines comme la sociologie ou l'histoire de publier dans des revues généralistes, alors qu'il existe des revues « genre » de renom international mais non classées par l'AERES, tandis que pour les chercheurs ayant d'autres domaines d'études, il n'existe pas d'injonction similaire. Dans les autres disciplines, il n'y a aucune revue « genre » reconnue. De plus, certains CNU font leur propre classement en interne.

Les revues sur le genre, comme les revues scientifiques en général, restent trop peu accessibles aux pouvoirs publics, à la société civile et aux citoyen-ne-s de ce pays. La numérisation des revues et leur mise en accès libre sur le web paraît indispensable, ce qui nécessite un effort financier, alors qu'aujourd'hui ces savoirs restent confidentiels, car l'accès à ces revues sur le web demeure payant, cette ressource financière étant indispensable à leur fonctionnement.

-3-2 Des outils pour une meilleure visibilité

Les sites et portails des centres de documentation spécialisés facilitent la diffusion des savoirs, que ce soit en termes d'actualités ou de ressources. La Fédération RING, Fédération de recherche sur le genre, en assure l'information régulière.

Par ailleurs, différents sites d'équipes de recherche présentent des fonds existants sous forme de média ou bibliothèques : le centre de documentation du CEDREF, le centre Louise Labé de l'Université de Lyon 2, celui de l'équipe Simone-SAGESSE de l'Université de Toulouse - Le Mirail, qui coordonne aussi le « Portail GENRE », réseau national de centres et lieux ressources sur les études genre et l'égalité des sexes. Ce portail a été soutenu à sa création par le Ministère de l'Education nationale, le Fonds Social Européen, l'ANEF et le Service des Droits des Femmes et de l'Egalité (SDFE), mais se trouve actuellement en grande difficulté, comme d'autres centres de documentation, tel le CEDREF (Paris-Diderot), par le non renouvellement des postes de documentalistes spécialisé-e-s. Un autre risque est alors à envisager : celui de la dilution des fonds spécialisés dans l'ensemble de la documentation universitaire, comme cela va être le cas des documents du CEDREF, confronté à une politique documentaire générale, peu favorable à la conservation de fonds spécifiques.

Le manque de moyens humains est aussi à l'origine des problèmes liés à l'indexation. Un thesaurus a été progressivement constitué, mais rien n'a été publié à son sujet, et l'articulation avec les autres thesaurus existants, tels que ceux de l'IAAV aux Pays-Bas ou de celui qui est exploité en Belgique, n'a pas été préparé.

Tout un savoir patiemment constitué risque donc de se perdre dans les prochaines années

-3-3 Diffusion des savoirs sur le genre et formation des enseignant-e-s dans l'éducation nationale

Le premier lieu de transmission du savoir dans notre société est l'Education nationale. Tous les savoirs accumulés depuis plus de trente ans en France sur le genre devraient y être pris en compte par le biais de la formation des professeur-e-s des écoles. Les efforts engagés en ce sens ces dernières années par les IUFM ont été stoppés par la réforme LRU, les IUFM étant quasiment réduits à l'enseignement dans des masters et à la préparation des concours. La formation des professeur-e-s stagiaires étant repensée dans les futures ESPE (Ecole Supérieure du Professorat et de l'Education) les formations à l'égalité filles/garçons et à la prise en compte du genre est donc souhaitable maintenant entièrement détruite, les formations à l'égalité filles/garçons et à la prise en compte du genre fortement menacées, il paraît donc souhaitable de ré-instituer ces lieux de formation mais également de tenter de repérer d'autres lieux de formation des enseignant-e-s à

l'égalité de genre : en formation continue essentiellement. **Dans ce contexte, il importe d'abord de veiller au renouvellement en 2012 de la Convention interministérielle signée en 2000 puis 2006, puis de travailler encore à son application avec un budget et une évaluation.**

Par ailleurs, un effort substantiel doit être fourni pour une meilleure transmission des savoirs eux-mêmes, par le renforcement des liens entre les lieux de formation et les universités : les colloques, ouverts sur la société civile, sont un excellent moyen de renforcer le dialogue et de pouvoir juger de l'impact des travaux des recherches. **La place des savoirs sur le genre dans les programmes scolaires et les manuels scolaires du secondaire est cruciale.**

Recommandations

1/ Développer et diversifier les publications et leurs supports de diffusion :

- ⇒ Favoriser la création de nouvelles revues thématiques sur le genre. Il n'existe pas en France de revue sur les violences telle que la célèbre revue *Violence Against Women*.
- ⇒ Créer un pôle de traduction pérenne commun aux différentes publications (revues et collections) sur le genre.
- ⇒ Faciliter l'implantation, le maintien et l'exploitation d'outils de diffusion.
- ⇒ Pérenniser des crédits et des postes de documentalistes dans les centres de documentation et portails existants comme le portail Genre de l'université Toulouse Le Mirail.

2/ Mettre en œuvre une politique d'évaluation des revues transparente et non discriminante:

- ⇒ Lutter contre les stéréotypes qui, dans le milieu académique, associent les recherches « féministes », sur le « genre » et sur les « femmes » à un manque de scientificité.
- ⇒ Respecter la parité dans les instances d'évaluation des revues.
- ⇒ Intégrer dans les classements français des différentes disciplines toutes les « revues féministes », « sur le genre » ou « sur les femmes » classées à un niveau international.
- ⇒ Veiller à ce que les « revues féministes », « sur le genre » ou « sur les femmes » francophones soit incluses dans les classements internationaux. L'AERES doit être une actrice de la promotion des travaux francophones dans l'espace scientifique international. Il importe de revaloriser ces publications dans l'évaluation des chercheuses et enseignantes chercheuses pour lutter contre ces discriminations indirectes qui pèsent sur les carrières professionnelles des femmes, principales productrices de savoirs sur le genre.

3/ Diffuser les questions de genre par la formation des enseignant·e·s et formateurs, formatrices.

- ⇒ Intégrer le genre dans la formation initiale et continue des enseignant·e·s et les masters professionnels des métiers de l'éducation.
- ⇒ Renouveler avec des moyens et des critères d'évaluation la Convention interministérielle de 2000 et 2006.
- ⇒ Créer des espaces de centralisation/mutualisation des outils et ressources pédagogiques.
- ⇒ Créer des centres de coordination pour les Études sur le genre, interfaces entre les universités et les autres secteurs de l'éducation.

-4- LES INEGALITES PROFESSIONNELLES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET LA RECHERCHE

Invisible et impensée, en raison du préjugé ancien selon lequel le monde académique garantirait une plus grande égalité de carrière entre hommes et femmes du fait d'un recrutement méritocratique et universel, la question des inégalités professionnelles entre les carrières masculines et féminines fait depuis peu de temps l'objet d'interrogations en sociologie et en histoire des sciences.

4.1 *La représentation déséquilibrée des femmes et des hommes dans le monde académique.*

Le monde scientifique, dont l'accès repose sur les concours de la fonction publique, y est resté aveugle⁵ mais n'y échappe pas. Les analyses du plafond de verre dans le secteur public sont plus récentes. Néanmoins, nombre de rapports ont contribué à la médiatisation des disparités de carrière entre hommes et femmes dans ce secteur en interrogeant les mécanismes à l'œuvre derrière l'évaporation des femmes dès que l'on s'approche des sommets.

A la féminisation des systèmes universitaires, deux caractéristiques prévalent: la première tient à la **féminisation différenciée des filières universitaires**, les plus prestigieuses qui conduisent aux carrières les mieux rémunérées restent très masculines. La seconde rend compte de la **faible présence des femmes aux rangs les plus élevés** de la hiérarchie des professions. Leur présence dans le vivier des enseignant-e-s-chercheur-e-s reste supérieure à leur représentation dans le monde académique.

Les femmes accèdent donc moins aux postes à responsabilité que les hommes. Au niveau national, en 2009-2010, la proportion de femmes était de 42,4% parmi les maîtres de conférences (MCF) et de 22,6% parmi les professeur-e-s (PR), hors disciplines médicales (source: GESUP, novembre 2010). Ces proportions peuvent varier d'une université à l'autre.

Un autre aspect se situe **au niveau des instances de décision des établissements**. On peut citer, bien sûr, les conseils centraux et les directions, mais aussi les comités de sélection, jurys de recrutement des enseignant-e-s-chercheur-e-s. pour lesquels la représentation femme/homme y est mise à mal, et ce dans quasiment toutes les universités.

L'objectif visé est la prohibition des comités masculins à 100% ainsi que ceux à 90% pour éviter la situation d'une "femme alibi". Le rôle du Conseil d'Administration dans ce processus n'est pas à négliger car il valide ou non la composition de chacun des comités proposés. C'est donc aussi par lui qu'un changement de tendance peut se produire.

4.2 *La situation législative paradoxale du système éducatif*

On a feint de croire pendant longtemps que les inégalités entre les femmes et les hommes étaient le fait des seules organisations du secteur privé. Il a fallu attendre le débat sur la parité (années 90) pour qu'une série de rapports^{6,7}, dévoilent les inégalités professionnelles dans les fonctions publiques et que les

⁵ Les effectifs des établissements universitaires et des instituts de recherche n'étaient pas sexués avant les années 2000.

⁶ Le Pors A, Milewski F, les rapports du comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques : *Piloter l'égalité (2001), promouvoir la logique paritaire (2003), vouloir l'égalité (2005)*, La documentation française, Paris.

⁷ Boscheron E, « Liberté, inégalité, intégrer l'égalité dans la fonction publique territoriale », rapport au CSFPT, décembre 2005, Supplément à la *Gazette des communes*, janvier 2006.

administrations d'Etat s'engagent dans des plans pluriannuels d'actions (2000). La loi Génisson de 2001⁹ contient des dispositions relatives aux fonctions publiques, (article 19 et suivants), en ce qui concerne la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les procédures de recrutement, les jurys et les commissions administratives de recrutement et, de promotion. Un décret du 19 mai 2002 est venu compléter cette loi et fixer à un tiers le nombre minimal de personnes *du sexe sous-représenté devant obligatoirement participer à ces commissions*¹⁰ et jurys. Ce décret n'a reçu qu'une application partielle limitée à la fonction publique de l'Etat ; les demandes de généralisation n'ont pas vu le jour. Les concours d'agrégation de l'enseignement supérieur et la recherche notamment se considèrent comme hors de son champ d'application.

La réforme constitutionnelle du 23 juillet 2008 prévoit que : **la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales**. Il est incohérent que les établissements publics administratifs et les fonctions publiques aient été écartés de la loi Zimmerman-Coppé relative à la participation des femmes au processus de décision.

Loi du 27 janvier 2011, (loi N° 2008-724 de modernisation des institutions de la Vème république, article 1^{er}) relative à la participation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle, JO du 28 janvier 2011.

4-3 Les chargées de missions : structures de veille des inégalités professionnelles dans les ESR pas suffisamment valorisées.

Aujourd'hui en 2012, au moment où sont écrites ces lignes, trente-six chargé-e-s de mission égalité, sur la centaine d'établissements d'enseignement supérieur et de recherche que compte la France, ont été nommé-e-s par un-e président-e d'université pour la durée du mandat présidentiel. Il ou elle a une fonction politique au sein de l'université. La mission est définie par une lettre de mission, propre à chaque université. Si les chargé-e-s de mission ont une motivation forte, la fonction est souvent assez isolée au sein d'une université et trop peu de chargé-e-s de mission nommé-e-s sont des professionnel-le-s de la question de genre.

Il convient de rendre ces structures les plus pérennes possible. La campagne de la CPU est une piste, la création de la CPED une autre. Une troisième piste est celle suivie par l'université de Paris Diderot-Paris 7, où un *Pôle Egalité Femmes-Hommes*, a été créé en 2010, prolongement d'un *Observatoire* mis en place en 2007.

Recommandations concernant l'égalité professionnelle

1/ Doter l'enseignement supérieur de lois en tenant compte des rapports sociaux de sexe :

⇒ Etendre aux établissements publics et à la fonction publique l'ensemble des lois concernant l'égalité femmes-hommes et imposer leur mise en œuvre. (notamment la loi Génisson, 2001; la loi Zimmerman-Copé, 2011).

⁸ Guégot Françoise, *L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, rapport au Président de la République, Janvier 2011.

⁹ Loi n°2001-397 du 9 mai 2001 (JORF N) 108 du 10 mai 2001, page 7340) relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Loi n° 2007-148 du 2 février 2007 loi sur la modernisation de la fonction publique (JO du 6 février 2007) et celle n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale (JO du 21 février 2007) impose à l'autorité territoriale d'arrêter un plan pluriannuel pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois d'encadrement supérieur.

¹⁰ A ce sujet : les rapports du comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques, notamment *Vouloir l'égalité*, La Documentation Française, novembre 2005, Le Pors-Milewski et JENTER Annie, « Vouloir l'égalité dans l'action publique, l'exemple du Paser breton » en collaboration avec Françoise Kieffer, Revue *Economie et Humanisme*, N° 378, octobre, p. 45-47, 2006.

- représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les procédures de recrutement et de promotion, les jurys et les commissions, en particulier généraliser l'application du décret du 19 mai 2002.
 - participation d'un minimum de 40% de femmes dans les instances de direction.
- ⇒ Contraindre les universités et établissements publics scientifiques et techniques (EPST) à publier régulièrement des bilans sociaux.
- Veiller à l'égalité femmes-hommes dans les recrutements et la progression de carrière.
 - Mettre fin aux pratiques discriminatoires liées aux congés de maternité.
 - Informer sur les ressources humaines en publiant régulièrement des statistiques sexuées concernant l'ensemble des personnels et leur progression de carrière.
 - Rendre transparentes les inégalités d'ordre financier en rendant publics les écarts de traitements (salaires, primes, etc.) de tous les personnels, les allocations et bourses.

Veiller à l'application de la Motion en faveur de l'égalité et de la parité entre les femmes et les hommes adoptée par la CPU le 23 juin 2011.

2/ Mettre en œuvre une stratégie de promotion de l'égalité, agir sur les pratiques et les représentations. et lutter contre les stéréotypes sexuels:

- ⇒ Former les chargé-e-s de mission (CPED), généraliser les décharges et valoriser leur fonction, rattacher la fonction à la présidence de l'Université. Instituer un-e observateur/trice auprès de la CPU pour veiller au respect de l'ensemble.
- ⇒ Généraliser la fonction à tous les EPST.
- ⇒ Créer un service dédié et lui attribuer des moyens dans chaque établissement et université.

-5- LE HARCELEMENT SEXUEL A L'UNIVERSITE, LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

L'existence de violences sexistes et sexuelles dans le milieu universitaire, et plus généralement dans l'enseignement supérieur et la recherche fait l'objet de déni, souvent fondé sur des idées préconçues : les universitaires et chercheurs seraient des personnes éduquées et intelligentes, fonctionnaires devant respecter les valeurs de la République, qu'on imagine mal se livrer à des agissements de violences sexuelles, qu'il s'agisse de harcèlement ou de viol ou encore : comment des femmes ayant fait des « études supérieures » peuvent-elles « se laisser faire », ne pas se défendre alors qu'elles connaissent leurs droits et ont des ressources pour les faire respecter ?

5.1 Des situations de déni

Les institutions d'enseignement supérieur et de recherche se croient souvent structurellement protégées contre les différentes formes de violence, ce qui conduit souvent à des situations de déni. Pourtant l'université, comme espace de travail, est structurellement créatrice de rapports de pouvoir particulièrement inégalitaires entre enseignant-e-s et étudiant-e-s. Or la relation pédagogique, qui est strictement encadrée dans le cadre de l'enseignement secondaire par le code de l'éducation, ne l'est plus du tout dans le supérieur.

Par ailleurs, au sein des salariés de l'institution (enseignant-e-s et BIATSS), le flou de certaines relations hiérarchiques croisées et parfois peu assumées entraînent là aussi des rapports de pouvoir mal régulés. Les mécanismes de cooptation et de nomination sont, de ce point de vue, potentiellement néfastes. Mais le pire est sans doute l'effet de la précarisation des emplois et des différences entre les personnels statutaires et non statutaires. Or les procédures internes possibles sont largement dysfonctionnelles.

Face à ces croyances, la parole des victimes est trop souvent invalidée. Les témoignages parvenus à l'association CLASCHES¹¹ qui accompagne les victimes étudiantes en collaboration avec l'AVFT et le bilan de l'activité générée par la CEVIHS (Cellule de veille et d'information sur le harcèlement sexuel de l'université Lille 3) permettent de décoder certains des mécanismes mis en œuvre dans ces violences faites aux femmes à l'université. D'autre part, il est clair que de nombreuses femmes qu'elles soient étudiantes ou salariées de l'institution (enseignantes et BIATSS) subissent des violences sexistes et sexuelles.

Or une forme d'omerta au profit des « mis en cause » s'organise trop souvent par crainte de représailles et de scandales que ce soit de la part des collègues comme des victimes. Lorsque les faits sont dénoncés, connus et bien souvent notoirement connus, ils sont « réinterprétés » par l'environnement pour le protéger. Une forme de solidarité vis-à-vis des « mis en cause » se fabrique afin de protéger les statuts, les carrières, l'institution à laquelle chacun-e appartient.

5.2 Le droit de dénoncer

L'injonction qui est souvent faite aux victimes de harcèlement sexuel, qu'elles soient salariées du secteur privé, fonctionnaires ou étudiantes est de saisir la justice pénale. L'employeur ou l'université conditionnent en effet le plus souvent leur réaction, quand ils sont saisis par des victimes, à un dépôt de plainte de leur part et s'abstiennent donc de toute démarche de nature civile, dans le cas des établissements de l'enseignement supérieur, la saisine des sections disciplinaires. Mais quand elles ont porté plainte, ils font dépendre leur réaction de la décision rendue dans les tribunaux. Ainsi, se retranchent-ils derrière l'autorité du juge pénal pour s'abstenir de réagir, de prendre les mesures protectrices à l'égard des victimes ou engager des procédures disciplinaires (une procédure interne) à l'encontre du mis en cause.

Les étudiant-e-s et personnels de l'université peuvent s'engager, comme n'importe quelle autre personne, dans une procédure pénale puisque l'article 222-33 du code pénal¹² stipule que : « Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante [...] (Il)est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende». Mais rares sont les victimes qui osent cette démarche : elles sont souvent découragées par la crainte qu'une telle procédure nuise à leur cursus ou les contraigne à changer de voie professionnelle. Il faut bien reconnaître que, pour bien des membres du monde académique, « on ne peut pas gâcher la carrière d'un enseignant pour ça » et que la personne qui dénonce de telles pratiques est soupçonnée de l'avoir un peu cherché. Par ailleurs, le coût financier d'une procédure au pénal (payer les frais d'avocat) est dissuasif pour des étudiant-e-s ayant des revenus généralement peu élevés et des statuts précaires, tandis qu'à l'inverse, les personnels enseignants ou de recherche qui se rendent coupables de tels faits disposent non seulement de plus de moyens financiers mais peuvent également demander le remboursement de leurs frais d'avocats en tant que fonctionnaires. Les différences de capitaux sociaux et financiers entre étudiant-e-s et enseignants créent une véritable inégalité sociale d'accès à la justice pénale.

5.3 Les sections disciplinaires dans l'enseignement supérieur et la recherche

Souvent appelées « conseils de disciplines », elles sont en quelque sorte l'équivalent des conseils des prud'hommes. Mais leur organisation et leur fonctionnement relève du droit de la fonction publique qui lui-même fait partie du droit administratif. La section disciplinaire a un pouvoir juridique.

La convocation d'une section disciplinaire est le seul **recours interne** possible pour les étudiant-e-s comme pour les salariés (Loi n°84-52 du 26 janv. 1984 ; Décret 92-657 du 13 juillet 1992 ; Décret 95-842 du 13

¹¹ CLASCHES : Collectif de Lutte Anti-Sexiste Contre le Harcèlement Sexuel dans l'Enseignement Supérieur.

¹² LOI n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel

juillet 1995 ; Loi n°90-587 du 4 juillet 1990). Elles ont, en droit, un pouvoir de sanction en cas de faute disciplinaire telle que le harcèlement sexuel.

Elles disposent pour ce faire d'une échelle de sanctions assez large : rappel à l'ordre, blâme, retard à l'avancement d'échelon, abaissement d'échelon, interdiction d'enseigner, interdiction d'exercer des fonctions de recherche, mise à la retraite d'office, exclusion de l'établissement, révocation. Leur décision doit être votée à la majorité, motivée et affichée publiquement dans l'établissement, mais la section peut, dans certains cas, décider de rendre cet affichage anonyme (ce qui n'est pas possible dans les entreprises).

Mais en l'état actuel des choses, le fonctionnement de ces sections disciplinaires est à la fois injuste et inefficace pour les victimes de harcèlement sexuel.

D'abord, seul le Président de l'établissement peut décider de la convocation de la section disciplinaire statuant à l'égard des enseignant-e-s, enseignant-e-s-chercheur-e-s, des autres personnels et des étudiant-e-s de l'établissement. La victime ne peut donc pas saisir directement la section disciplinaire. C'est donc auprès du Président que la victime doit déposer sa plainte. Il y a là un filtre dans la réception des plaintes que les salarié-e-s du privé n'ont pas à affronter. Par ailleurs, la composition de la section disciplinaire varie considérablement selon qu'elle juge un-e enseignant-e ou un-e étudiant-e.

Autre curiosité dans le fonctionnement de ces sections disciplinaires: l'instruction et le jugement ne sont pas dissociés. Ainsi ceux qui instruisent le dossier, qui procèdent à l'enquête, sont aussi ceux qui jugent. Il s'ensuit que l'indépendance attendue, tant dans l'instruction que le jugement, n'est pas garantie.

Comme dans toute juridiction, il existe une instance d'appel de la décision rendue par la section disciplinaire. C'est le CNESER (Conseil National de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche) qui statue en appel. Là encore, le dispositif est inéquitable au détriment des étudiant-e-s.

La/le plaignant-e (la victime) ne peut faire appel du jugement prononcé. Au seul accusé (l'agresseur) est offert le droit de faire appel auprès du CNESER, qui ne peut pas prononcer une sanction plus élevée que celle déjà prononcée par la section disciplinaire.

En somme, le fonctionnement des sections disciplinaires est si défavorable et si peu protecteur pour les victimes que ces dernières (quelles soient du personnel salarié ou étudiant-e) n'y ont pas recours, comme le rappelait la présidente du CNESER en 2002 lors de la journée d'étude organisée par CLASCHES sur ce dispositif¹³.

L'enseignement supérieur est largement en retard sur ces questions

L'exposé du fonctionnement des sections disciplinaires met au jour le décalage existant avec le droit communautaire. La loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 « portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations », est particulièrement décevante au regard du traitement du harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur. La transposition de la définition de la discrimination qui n'a pas été modifiée, dans un premier temps (jusqu'au 7 août 2012). La récente modification de la loi n'a malheureusement pas induit une modification du code de la fonction publique et du code de l'Éducation Nationale.

Il semble urgent de réformer le fonctionnement des sections disciplinaires pour que le traitement, non seulement du harcèlement sexuel mais aussi des autres formes de discriminations, quel qu'en soit le motif, soient l'objet d'un traitement efficace dans l'enseignement supérieur et la recherche.

¹³ L'analyse présentée ici du fonctionnement des sections disciplinaires synthétise le travail effectué par le collectif CLASCHES à l'occasion de cette journée d'étude, dont le compte rendu détaillé peut être lu sur le site de l'association. CLASCHES, *Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur. Quelle réponse institutionnelle ?*, 5 juin 2002.

Recommandations concernant les violences de genre

1 / Mesurer l'étendue, les dimensions et les conséquences des violences sexistes et du harcèlement sexuel :

- ⇒ Mesurer le phénomène dans la population étudiante et l'ensemble des personnels en menant une enquête scientifique de victimation confiée à l'Observatoire national de la vie étudiante (OVE) et au CEREQ (Centre de recherche sur l'emploi et les qualifications) en collaboration avec l'Observatoire national des violences envers les femmes.
- ⇒ Faire élaborer par le CNESER (Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche) des statistiques sur les décisions en matière de violences sexuelles des commissions de disciplines et les rendre publiques.

2/ Modifier les procédures de traitement du harcèlement sexuel dans la fonction publique en réformant le fonctionnement des sections disciplinaires, en tenant compte de l'évolution actuelle des lois :

- ⇒ Veiller au respect des lois, faire en sorte que le harcèlement sexuel soit effectivement considéré comme une faute professionnelle.
- ⇒ Réformer les systèmes de recours des victimes (rendre possible la saisine de la section disciplinaire directement par la victime, sans le filtre du président de l'établissement ; modifier les modalités d'instruction des plaintes ; modifier la composition des commissions et les rendre extérieures à l'établissement ; assurer la protection et l'accompagnement des victimes durant la procédure).
- ⇒ Développer des instances d'accompagnement des victimes sur le mode de la CEVIHS (Cellule de veille et d'information sur le harcèlement sexuel) de Lille 3 composées de personnels formés aux questions de violences sexistes et sexuelles.
- ⇒ Rendre publiques les décisions des conseils de discipline.

3/ Mettre en place une politique de prévention et de lutte:

- ⇒ Affirmer une tolérance zéro au niveau du ministère et de chaque établissement avec prise de position publique.
- ⇒ Etablir un plan d'action comprenant une politique de prévention et des recours.
- ⇒ Organiser des sessions de formation, de prévention et de sensibilisation à tous les niveaux sur les stéréotypes de sexe, les préjugés sexistes, la violence de genre. Rendre cette formation obligatoire pour les personnes siégeant dans les commissions.
- ⇒ Diffuser l'information en délivrant une information systématique dans les dossiers d'inscription et les livrets des étudiant·e·s comme dans les livrets d'accueil des étudiant·e·s. Rappeler dans la charte des thèses les textes existant sur ce sujet.
- ⇒ Informer l'ensemble des fonctionnaires de leur obligation de signalement de faits se déroulant sur leur lieu de travail.

LES PROPOSITIONS D'ORIENTATIONS STRATEGIQUES

Orientations stratégiques sur les PARTENARIATS et l'INSTUTIONALISATION

1. Faire de la recherche « genre » l'outil destiné à éclairer les politiques publiques dans un contexte où celles-ci doivent intégrer la dimension « genre » (*Gender mainstreaming*).
2. Donner à la recherche « genre » une place légitime et reconnue.

Orientations stratégiques sur le RECENSEMENT des ENSEIGNEMENTS

3. Développer les actions d'institutionnalisation et de centralisation concernant les recensements des enseignements et des recherches sur le genre et apporter un appui aux actions de mutualisation.

Orientations stratégiques sur la DIFFUSION DES SAVOIRS et de l'ENSEIGNEMENTS

4. Apporter un appui à la publication et la diffusion des revues « genre » françaises et francophones.
5. Veiller à la clarté et à la transparence de l'évaluation des publications.
6. Diversifier, diffuser et rendre visible l'offre de formation en genre proposée en France.

Orientations stratégiques sur les INEGALITES PROFESSIONNELLES

7. Lutter contre le caractère androcentrique de l'enseignement supérieur et de la recherche, en lien avec l'éducation nationale et l'ensemble des partenaires concernés (chaîne éducative) et généraliser l'action et sensibiliser toutes les instances à la problématique des inégalités de sexe et faire un travail de veille à ce sujet.
8. Promouvoir une culture globale d'égalité entre les sexes et développer la formation de l'ensemble des personnels administratifs, d'enseignement et de recherche à tous les échelons, salarié-e-s comme précaires.

Orientations stratégiques sur le HARCELLEMENT SEXUEL

9. Evaluer le phénomène de violences sexistes et sexuelles et rendre publiques les informations recueillies.
10. Mettre en place une politique de prévention généralisée et réformer les procédures des sections disciplinaires à ce sujet.



**34, rue du professeur-Martin ☐
31 500 Toulouse**

BULLETIN D'ADHÉSION OU D'ABONNEMENT

L'adhésion à l'ANEF est annuelle (année civile). Elle inclut l'abonnement au *Bulletin* et permet de figurer dans l'*Annuaire* en ligne.

NOM:

Prénom:

Adresse postale:

.....

Téléphone:

Courriel:

TARIFS D'ADHESION

- 10 € (adhérentes d'EFiGiES)
- 15 € (étudiantes, avec justificatif)
- 30 € (revenus mensuels inférieurs à 1500 €)
- 45 € (revenus mensuels supérieurs à 1500 €)
- J'ai pris connaissance des statuts de l'ANEF (www.anef.org)

Signature:

Abonnement au *Bulletin* sans adhésion (1 numéro par an + numéros spéciaux)

- 25 €