

## 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 Etudes Féministes (ANEF) aux Assises de l'enseignement supérieur et la recherche

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 a impulsé la création de postes fléchés d'enseignement, de recherche et de documentation sur le genre; elle œuvre au développement des recherches et des cursus de formation en études féministes et sur le genre.

**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.

Sur la base de ses vingt ans d'expérience elle propose les orientations stratégiques suivantes :

- Développer les recherches sur le genre et construire un partenariat institutionnel avec les pouvoirs publics et le milieu associatif.
- Développer et consolider les enseignements sur le genre.
- Soutenir la diffusion des savoirs sur le genre.
- Etablir une véritable égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche.
- Lutter contre le harcèlement sexuel et les violences sexistes dans tous les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche.

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

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.

#### 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- DEVELOPPER ET CONSOLIDER LES ENSEIGNEMENTS SUR LE GENRE

Développer les enseignements sur le genre comporte de multiples enjeux, notamment celui de former des futur·e·s professionnel·le·s qui exerceront en œuvrant à l'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, des personnels administratifs des entreprises ou de l'État, etc. Deux axes s'imposent, identifier l'offre de formation et la développer.

### 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- SOUTENIR LA DIFFUSION DES SAVOIRS SUR LE GENRE

La diffusion des savoirs passe à la fois par le canal des publications et des enseignant·e·s, dans tous les secteurs de l'enseignement et de la formation.

### 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- LUTTER CONTRE LES INEGALITES PROFESSIONNELLES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET LA RECHERCHE**

La question des discriminations sexistes dans les carrières professionnelles et les conditions de travail du monde académique est invisible en raison du préjugé selon lequel ce milieu garantirait une plus grande égalité du fait d'un recrutement méritocratique et universel. Ces discriminations participent à la dévalorisation des savoirs produits par les femmes.

**Recommandations concernant l'égalité professionnelle****1/ Doter l'enseignement supérieur de lois en tenant compte des rapports sociaux de sexe :**

- ⇒ Étendre 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).
  - 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- LUTTER CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL et LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES**

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'enseignement supérieur, comme espace de travail, est structurellement créateur 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.

### **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.