DOSSIER DOCUMENTAIRE
2016

Atelier de travail

Harcèlement sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche.
Retours d'expérience
et actualisation du Vade-mecum

Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche

8-9 décembre 2016

Sommaire

Les éléments de cadrage juridiques et institutionnels

- BO Circulaire 2015-193 du 25 novembre 2015 : Prévention et traitement du harcèlement sexuel dans les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche relevant du MENESR

- Code de l'éducation, Article L952-8 concernant les sanctions disciplinaires applicables aux enseignant.e.s-chercheur.e.s.

- Feuille de route 2016 : Pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche. Extraits (p. 41 ; 44-45 ; 48-50 ; 59-62)

- 5ème plan de mobilisation et de lutte contre toutes les violences faites aux femmes 2017-2019 : Objectif 31 - Prévenir les comportements sexistes et les violences sexuelles à l'université (p. 65-66)

- Arrêté du 25 mai 2016 fixant le cadre national de la formation et les modalités conduisant à la délivrance du diplôme national de doctorat, Article 13

- Modifications de la Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

Les éléments pour saisir la réalité du terrain

- Viols et agressions sexuelles en France. Premiers résultats de l'enquête Virage, *Population & sociétés*, n° 538, novembre 2016

- 9ème conférence européenne pour l'égalité de genre dans l'enseignement supérieur et la recherche. Principaux résultats et recommandations par Rozenn Texier-Picard, ENS Rennes

- 9ème conférence européenne pour l'égalité de genre dans l'enseignement supérieur et la recherche ; Synthèse de l'Intervention de Manon Bergeron (Prof., Department of Sexology, UQAM, Canada) & Simon Lapierre (Associate Prof., School of Social Work, University of Ottawa, Canada) par Rozenn Texier Picard

- La violence sexuelle, un fléau à l'université. Présentation de l'enquête *Sexualité, sécurité et interactions en milieu universitaire (ESSIMU)* sous la direction de Manon Bergeron, professeure au Département de sexologie à l'UQAM. Article en ligne *Le devoir,* 10 mai 2016

Enseignement supérieur et recherche

Organisation

Prévention et traitement du harcèlement sexuel dans les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche relevant du MENESR

NOR : MENS1522912C
circulaire n° 2015-193 du 25-11-2015
MENESR - DDA1-2

Texte adressé aux présidentes et présidents d'universités et directrices et directeurs d'établissements d'enseignement supérieur ; aux présidentes et présidents et directrices et directeurs d'organismes de recherche ; aux rectrices et recteurs d'académie, chancelières et chanceliers des universités ; au directeur du Centre national des œuvres universitaires et scolaires ; aux directrices et directeurs des centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires

Le harcèlement sexuel est une violence qui touche plus particulièrement les femmes et entretient les inégalités entre les femmes et les hommes.

Depuis la loi du 6 août 2012, la sanction de ce délit défini à l'article 222-33 du code pénal a été renforcée *(1)*.

Pourtant la mise en lumière de la persistance de tels faits est demeurée trop confidentielle pour que la réprobation inscrite dans le Code pénal fasse écho à une réprobation de toutes et tous, dans la vie sociale, dans la vie au travail, ou dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche.

Le harcèlement sexuel peut concerner, comme auteur ou comme victime, les agents ou les usagers des établissements publics d'enseignement supérieur et des établissements publics de recherche.

La lutte contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche doit donc être l'affaire de tous. Seule une politique de prévention volontaire, inscrite dans un cadre global de lutte contre les discriminations et toute forme de violences sexistes et sexuelles, alliée à la fermeté dans la répression de ces actes, permettra de protéger efficacement les victimes, en faisant tomber le tabou et le sentiment d'impunité qui peuvent parfois exister. Il en va de la réputation et de l'image de vos établissements.

La présente circulaire appelle donc l'attention de chacun d'entre vous sur les dispositions qu'il vous appartient de mettre en œuvre lorsque des faits relevant du harcèlement sexuel sont portés à votre connaissance. Elle précise la procédure disciplinaire, rappelle certains principes en matière d'accompagnement des victimes (ou des personnes s'estimant victimes), et présente certaines mesures de prévention. Elle abroge la circulaire n° 2012-0027 du 25 novembre 2012 (Nor : ESRS1240749C).

I. L'existence de faits relevant du harcèlement sexuel et la protection des victimes

1. L'enquête interne

Une fois informée de faits susceptibles de relever du harcèlement sexuel, l'administration est tenue d'apporter une réponse. Il est fortement recommandé, sans préjudice des actions de nature judiciaire qui sont engagées, de diligenter une enquête interne permettant d'établir l'exactitude des faits (auditions, confrontations). Il est recommandé que cette enquête soit **diligentée par le président ou le directeur de l'établissement ou son représentant,** dans un esprit d'impartialité et de neutralité nécessaire à l'établissement des faits.

Lors de cette enquête, la personne désignée pour la conduire peut auditionner les victimes des faits litigieux, ses auteurs présumés, les collègues et d'autres éventuels témoins. L'examen de la situation, au travers des déclarations des agents et/ou des usagers et des éventuels témoignages recueillis au cours d'entretiens doit permettre d'aboutir à une vision objective des faits et, dans la mesure du possible, à des constats les avérant. Cette évaluation vise d'une part à établir les faits, et d'autre part à orienter la mise en œuvre des mesures pertinentes (mesures conservatoires dans un premier temps et si nécessaire, procédure disciplinaire).

Nous insistons particulièrement sur l'importance de l'enquête interne qu'il convient de conduire. Elle doit permettre de prendre en considération les déclarations de toutes les personnes concernées, agents et/ou usagers, tout en garantissant la confidentialité des propos recueillis. Sur la base des éléments circonstanciés recueillis, l'administration engage une procédure disciplinaire à l'encontre des auteurs présumés de harcèlement sexuel.

2. La protection des victimes de harcèlement sexuel

L'administration doit veiller à la protection de la santé des agents placés sous son autorité et/ou des usagers, et mettre en œuvre des mesures de protection adaptées, le cas échéant.

Si elles ne peuvent pas saisir la section disciplinaire, les personnes s'estimant victimes disposent, comme tout personnel et usager d'un établissement public, de la faculté de s'adresser aux autorités qui en assurent la direction.

Dans ces conditions, **toute personne (personnel ou usager) victime ou s'estimant victime de harcèlement sexuel de la part d'un personnel ou usager peut solliciter le responsable de l'établissement ou son représentant et lui demander d'engager des poursuites disciplinaires.**

Le signalement auprès du responsable de l'établissement peut également être opéré via une instance de médiation (médiateur académique par exemple), les services de l'établissement (direction des ressources humaines, services sociaux, mission égalité, médecine préventive universitaire / médecine de prévention ou tout autre service) ou un représentant du CHSCT. Il importe en tout état de cause que le président ou le directeur de l'établissement dispose d'éléments circonstanciés lui permettant d'engager la procédure disciplinaire.

En leur qualité d'agent public, les personnes s'estimant victimes peuvent demander la **protection fonctionnelle** telle que mentionnée à l'article 11 alinéa 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires qui dispose que **« la collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté ».**

La protection fonctionnelle est une obligation d'assistance pour l'employeur, qui ne se manifeste pas uniquement par un soutien juridique ou financier (prise en charge des frais d'avocat, le cas échéant). Elle peut également consister en un soutien moral ou une modification des conditions de travail et de l'organisation du service.

II. La procédure disciplinaire

1. Procédure disciplinaire et procédure pénale

Sur la base des faits retracés dans le cadre de l'enquête interne diligentée, **le responsable de l'établissement ou son représentant par délégation engage la procédure disciplinaire, et ce même en l'absence de poursuites pénales.**

Nous appelons l'attention des responsables des établissements ainsi que celle des recteurs d'académie sur le fait qu'ils ne sauraient se dispenser de mettre en œuvre les pouvoirs qu'ils tiennent de la loi ou du règlement

en matière disciplinaire dès lors que les personnels et les usagers desdits établissements se trouvent mis en cause pour des faits paraissant suffisamment avérés, relevant du harcèlement sexuel et susceptibles de donner lieu à des poursuites judiciaires.

Nous rappelons au responsable de l'établissement ou à son représentant l'obligation faite par l'article 40 du code de procédure pénale de porter sans délai les faits à la connaissance du Procureur de la République, avec à l'appui de sa saisine les éléments matériels recueillis lors de l'enquête interne. Cette information doit être faite sans qu'il soit pour autant nécessaire de porter une appréciation sur la qualification juridique des agissements commis, conformément au deuxième alinéa dudit article qui dispose que « **toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs** ».

Par ailleurs, nous rappelons qu'en application du **principe d'indépendance des poursuites disciplinaires et des poursuites pénales,** les instances disciplinaires ne sont en aucune façon liées par l'existence ou l'absence de poursuites pénales. **Il n'est donc pas nécessaire que les victimes de faits de harcèlement sexuel aient déposé une plainte auprès de la juridiction pénale pour que des poursuites disciplinaires soient engagées et que les sanctions soient prononcées.**

De fait, dès lors qu'une instance disciplinaire estime qu'elle dispose d'éléments d'information suffisants pour établir la réalité des faits de harcèlement sexuels dénoncés, elle peut se prononcer sans attendre l'issue de l'action pénale si celle-ci a été engagée. Il convient de noter qu'« **en cas de poursuite devant une juridiction répressive, la juridiction disciplinaire peut surseoir à statuer jusqu'à ce qu'une décision ait été rendue par la juridiction répressive** » (article 6 du décret n° 86-1053 du 18 septembre 1986 fixant les règles de procédure devant la juridiction disciplinaire). Une telle possibilité est, en tout état de cause, offerte à toute instance disciplinaire, même en l'absence de dispositions expresses le prévoyant.

Enfin, nous précisons que **les personnels des établissements d'enseignement supérieur privés ainsi que ceux des établissements publics à caractère industriel et commercial relèvent du code du travail.** À ce titre, les dispositions de l'article L. 1155-2 du code du travail, issues de la loi du 6 août 2012 susmentionnée, leur sont applicables. Celles-ci prévoient que « **sont punis d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 euros les faits de discrimination commis à la suite d'un harcèlement moral ou sexuel définis aux articles L. 1152-2, L. 1153-2 et L. 1153-3 du présent code** ».

Les **usagers des établissements d'enseignement supérieur privés** auteurs présumés des faits de harcèlement sexuel peuvent, le cas échant, relever du conseil de discipline mis en place au sein de leur établissement.

2. La section disciplinaire compétente

a. Les personnels et usagers des établissements d'enseignement supérieur

L'article R. 712-29 du code de l'éducation donne compétence aux responsables des établissements publics d'enseignement supérieur placés sous la tutelle du ministre chargé de l'enseignement supérieur pour engager des poursuites devant la section disciplinaire de l'établissement lorsque les auteurs présumés des faits sont des enseignants ou des usagers. Conformément à l'article R. 712-11 dudit code, les enseignants ou usagers auteurs présumés des faits relèvent de la section disciplinaire de l'établissement où les faits donnant lieu à poursuites ont été commis. L'article R. 712-17 du code de l'éducation spécifie toutefois que la personne responsable de l'établissement ne peut pas être membre d'une section disciplinaire.

Nous appelons tout particulièrement votre attention sur le fait que l'article R. 712-29 du code de l'éducation envisage l'hypothèse où la personne responsable d'un établissement public d'enseignement supérieur déciderait de ne pas saisir la section disciplinaire. Dans une telle éventualité, le recteur saisit le responsable de l'établissement et, si ce dernier n'a pas engagé les poursuites disciplinaires dans un délai d'un mois, le recteur peut se substituer à lui et engager les poursuites devant cette instance.

Le régime et la procédure disciplinaires applicables aux personnels BIATSS des établissements d'enseignement supérieur, à l'instar de ceux affectés au sein de l'administration centrale du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, relèvent des dispositions générales applicables à la fonction publique de l'État *(2)*. En conséquence, le président de l'université doit saisir le recteur qui convoquera la commission administrative paritaire académique du corps concerné en formation disciplinaire.

La récusation d'un membre d'une section disciplinaire ou d'un membre du Cneser statuant en matière disciplinaire en premier ressort ou en appel peut être prononcée s'il existe une raison objective de mettre en doute son impartialité.

En outre, nous souhaitons rappeler ici **la procédure de « dépaysement »** introduite dans le code de l'éducation par l'article 53 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. En effet, **l'examen des poursuites peut être attribué à la section disciplinaire d'un autre établissement s'il existe une raison objective de mettre en doute l'impartialité de la section initialement saisie dans son ensemble.**

La demande de récusation ou de renvoi à une autre section disciplinaire peut être formée par la personne poursuivie, par le responsable de l'établissement, par le recteur d'académie ou par le médiateur académique, dans les conditions prévues aux articles R. 232-30, R. 232-31-1, R. 712-26, R. 712-26-1 et R. 712-27-1 du code de l'éducation.

b. Les personnels enseignants hospitaliers

En application de l'article L. 952-22 du code de l'éducation, les personnels enseignants hospitaliers relèvent d'*« une juridiction disciplinaire unique instituée sur le plan national »*. La procédure suivie devant celle-ci est prévue par les dispositions du décret n° 86-1053 du 18 septembre 1986 fixant les règles de procédure devant la juridiction disciplinaire instituée par l'article L. 952-22 du code de l'éducation pour les membres du personnel enseignant et hospitalier.

La saisine de cette instance est effectuée conjointement par le ministre chargé de l'enseignement supérieur et par le ministre chargé de la santé (article 1er du décret du 18 septembre 1986 précité). C'est donc à ces derniers que les victimes de comportements constitutifs de harcèlement sexuel pourront demander de saisir la juridiction disciplinaire, en attirant le cas échéant leur attention sur les incompatibilités dans la composition de celle-ci prévues par l'article 3.

c. Les personnels des établissements à caractère scientifique et technologique

À l'instar des personnels BIATSS des établissements publics d'enseignement supérieur, les personnels des établissements publics à caractère scientifique et technologique (chercheurs, ingénieurs et techniciens) relèvent également des dispositions générales relatives à la fonction publique d'État. Le régime et la procédure disciplinaires sont précisés par la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984. Il en est de même s'agissant des chercheurs, ingénieurs et techniciens affectés au sein de l'administration centrale du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

En tout état de cause, c'est le responsable de l'établissement ou son représentant qui engage les poursuites disciplinaires. Étant placé sous la tutelle du ministre chargé de la recherche, ce dernier pourra l'inviter, le cas échéant, à exercer les compétences qui lui sont dévolues en ce domaine, s'il est constaté une carence de la part du responsable de l'établissement.

Enfin, s'agissant des agents non titulaires, ceux-ci relèvent des dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État (décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié). À ce titre, l'examen de leurs situations administratives en cas de manquement relève de la commission consultative des agents non titulaires (CCPNT) instituée dans leur établissement d'affectation.

3. Durant la procédure disciplinaire

a. Protection des victimes et mesures conservatoires

Dans tous les cas, dès que la procédure disciplinaire est engagée, il importe de prendre les mesures qui s'imposent pour préserver la victime d'éventuels nouveaux agissements.

Nous insistons sur le caractère immédiat des mesures conservatoires à prendre pour respecter ce principe. Il convient également de s'assurer que la victime ne soit pas pénalisée dans l'exercice de ses fonctions ou, pour les étudiants et doctorants, dans la poursuite de leurs études ou de leurs travaux de recherche.

Par exemple, nous attirons l'attention des directeurs et directrices des écoles doctorales sur les mesures conservatoires à mettre en œuvre auprès des doctorants victimes, ou s'estimant victimes, de harcèlement sexuel. Notamment, la possibilité de changer de direction de thèse devra être facilitée.

Nous rappelons que l'article 6 ter de la loi du 13 juillet 1983 précise qu'**« aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire : 1° Parce qu'il a subi ou refusé de subir les faits de harcèlement sexuel mentionnés aux trois premiers alinéas, y compris, dans le cas mentionné au a, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ; 2° Parce qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces faits ; 3° Ou bien parce qu'il a témoigné de tels faits ou qu'il les a relatés ».**

Nous rappelons également que l'article 225-1-1 du code pénal dispose que **« constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ».**

b. Le recours à des experts

Il convient de noter que les poursuites disciplinaires sont engagées par l'administration à l'encontre de ses personnels et usagers et que les victimes des agissements de ces derniers ne se voient pas reconnaître la possibilité d'intervenir dans la procédure. Toutefois, l'article R. 712-33 du code de l'éducation prévoit que *« la commission d'instruction* [de la section disciplinaire de l'établissement] *instruit l'affaire par tous les moyens qu'elle juge propres à l'éclairer »*.

De manière générale, le régime des procédures disciplinaires applicable aux établissements publics d'enseignement supérieur et des établissements publics de recherche permet d'entendre les victimes, de même qu'il autorise à faire appel à des experts des dossiers traités. À cet égard, nous vous encourageons dans les cas de procédures disciplinaires pour des faits de harcèlement sexuel à solliciter l'expertise de vos services juridiques et de ressources humaines ainsi que de la mission égalité de votre établissement.

c. Le respect des droits de la défense

Dans un souci du respect des droits de la défense de l'agent ou de l'usager mis en cause, dès l'engagement d'une procédure disciplinaire, il est demandé à l'administration d'**informer l'agent ou l'usager par écrit** (lettre recommandée avec avis de réception ou tout autre moyen).

Cette lettre précise notamment la nature des faits reprochés, ainsi que la date de la réunion de la commission disciplinaire compétente lorsque le niveau de la sanction justifie sa consultation (exclusion temporaire des fonctions et licenciement).

Seront également mentionnés dans cette lettre les droits de la personne mise en cause, à savoir :

- la possibilité de consulter l'intégralité de son dossier individuel ;

- la possibilité de formuler des observations écrites ou orales ;

- et de se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix, la défense pouvant être assurée par un avocat.

Que le prononcé de la sanction nécessite ou non la réunion d'un conseil de discipline, la personne mise en cause doit avoir été en mesure de produire ses observations en réponse aux faits qui lui sont reprochés.

4. Les décisions des sections disciplinaires

a. Le rôle du Cneser s'agissant des usagers

Les sanctions disciplinaires prononcées à l'encontre des usagers en application des articles R. 811-11 et R. 811-12 du code de l'éducation, ou à l'encontre des enseignants en application des articles L. 952-8 et L. 952-9 du code de l'éducation, peuvent être contestées en appel devant le Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (Cneser) statuant en matière disciplinaire.

Cette instance peut toutefois statuer en premier et dernier ressort **« lorsque aucun jugement n'est intervenu six mois après la date à laquelle les poursuites ont été engagées devant la juridiction disciplinaire compétente »** (article L. 232-2 du code de l'éducation).

Une telle disposition est de nature à éviter que des poursuites disciplinaires ne connaissent aucun aboutissement. Sa saisine est cependant opérée par **« l'autorité compétente pour engager les poursuites »** (article R. 232-31 du code de l'éducation) c'est-à-dire par le président, le directeur de l'établissement, ou par le recteur selon les cas. Le Cneser peut également statuer en premier et dernier ressort lorsqu'aucune section disciplinaire n'a été constituée (article L. 232-2 du code de l'éducation).

Il est à noter que l'article R. 232-37 du code de l'éducation prévoit, notamment, que la commission d'instruction du Cneser **« instruit l'affaire par tous les moyens qu'elle juge propres à l'éclairer ».** L'audition des victimes est donc tout à fait possible, de même que l'audition de personnes compétentes dans le traitement de dossiers de harcèlement sexuel.

Nous rappelons que le Cneser ne peut aggraver une sanction lorsque la décision de première instance a été portée en appel par la seule personne sanctionnée. Il s'agit là d'un principe général du droit rappelé par le Conseil constitutionnel dans sa décision n° 88-248 DC du 17 janvier 1989. En revanche, si l'administration seule fait appel de la décision rendue en première instance ou si l'administration ainsi que l'intéressé font tous les deux appels, la sanction peut être aggravée.

b. La publicité des décisions émanant des sections disciplinaires

Les modalités de publicité des décisions prononçant une sanction disciplinaire sont propres à chacune des instances appelées à statuer. S'agissant des décisions rendues par les sections disciplinaires des établissements publics d'enseignement supérieur, le deuxième alinéa de l'article R. 712-41 du code de l'éducation dispose que **« la décision (...) est affichée à l'intérieur de l'établissement »** et que **« la section disciplinaire peut décider que cet affichage ne comprendra pas l'identité et, le cas échéant, la date de naissance de la personne sanctionnée ».** S'agissant des décisions rendues par le Cneser, l'article R. 232-42 du code de l'éducation dispose que **« les décisions sont publiées au Bulletin officiel du ministère de l'éducation nationale sous forme anonyme ».**

Les décisions prononçant une sanction à l'encontre des personnels des établissements publics à caractère scientifique et technologique suivent le régime prévus par l'article 67 de la loi du 11 janvier 1984 aux termes duquel l'autorité investie du pouvoir disciplinaire **« peut décider, après avis du conseil de discipline, de rendre publics la décision portant sanction et ses motifs ».**

Les décisions rendues par la juridiction disciplinaire instituée par l'article L. 952-22 du code de l'éducation pour les membres du personnel enseignant hospitalier ne font l'objet, aux termes du second alinéa de l'article 9 du décret du 18 septembre 1986, que d'une notification **« adressée, d'une part, au ministre chargé de l'enseignement supérieur et au ministre chargé de la santé, d'autre part, à la personne intéressée et, à cette dernière, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ».**

Une information sur la procédure disciplinaire ainsi que sur les mécanismes de « dépaysement » est assurée de manière régulière auprès des personnels et des usagers par chaque établissement.

III. L'accompagnement et la prise en charge des victimes

Pour favoriser un meilleur accompagnement et suivi de ces situations sensibles, nous vous demandons de

mettre en œuvre **une approche globale et pluridisciplinaire,** par le recours aux différentes expertises présentes au sein de vos établissements.

Le service de ressources humaines de vos établissements joue un rôle central dans l'accompagnement et le suivi des victimes de harcèlement sexuel. Il peut bénéficier de l'appui d'autres acteurs énumérés ci-après.

1. La médecine de prévention

Le médecin de prévention **« conseille l'administration, les agents et leurs représentants en ce qui concerne, notamment, la protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel ».** Il appartient donc au médecin de prévention de proposer, en consultation, des mesures médicales adaptées. Par ailleurs, avec l'accord de l'agent, il doit saisir l'autorité administrative compétente pour faire cesser le trouble subi par l'agent.

2. Le service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé (SUMPPS)

Dans le cadre de ses missions, le SUMPPS de l'établissement peut proposer un accompagnement psychologique à un usager victime de harcèlement sexuel. Plus largement, il assure une fonction d'écoute et de conseil et peut, avec l'accord de l'usager, solliciter la personne responsable de l'établissement pour lui demander d'engager des poursuites disciplinaires.

3. Les professionnels de proximité

Certains professionnels de l'institution intervenant en matière d'hygiène et de sécurité (prévention) ou de service social peuvent également être sollicités par les agents ou les usagers victimes de harcèlement sexuel mais également par un autre acteur ayant connaissance des faits.

Dans cette hypothèse, ils assurent une fonction d'écoute et de conseil. Il leur appartient, le cas échéant, d'orienter l'agent vers le médecin de prévention ou l'usager vers le SUMPPS.

4. La mission « égalité »

Dans le cadre de sa mission en faveur de l'égalité des sexes et de la lutte contre les discriminations, la personne référente en charge de l'égalité propose, en lien avec les différentes composantes de l'établissement, des mesures d'accompagnement des victimes de harcèlement sexuel. Par ailleurs, elle peut, avec l'accord de l'agent ou de l'usager, solliciter la personne responsable de l'établissement pour lui demander d'engager des poursuites disciplinaires.

Nous demandons aux responsables des établissements d'enseignement supérieur et des établissements de recherche de mettre en place des dispositifs spécifiques de prévention et traitement du harcèlement sexuel. Trois ans après la mise en place des premières expériences dans vos établissements, nous souhaitons que de tels dispositifs soient généralisés. Un socle commun à tous les établissements sera donc défini, en lien avec le Comité pour l'égalité dans l'enseignement supérieur et la recherche (Comegal).

IV. La prévention

L'État et ses établissements publics doivent mettre en œuvre une politique de prévention sur le fondement des principes généraux de prévention fixés à l'article L. 4121-2 du code du travail. Le 7e alinéa de cet article fait référence au harcèlement sexuel, tel qu'il est défini à l'article L. 1153-1 du code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article 51 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale de la fonction publique, il est prévu que le **comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)** contribue à la promotion de la prévention des

risques professionnels et suscite toute initiative dans cette perspective. Il peut ainsi proposer des actions de prévention du harcèlement sexuel, notamment par le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail élaboré dans les établissements et présenté au CHSCT d'établissement.

Pour les étudiants, l'article 4 du décret n° 2012-571 du 24 avril 2012 relatif aux CHSCT dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministère de l'enseignement supérieur précise que **le CHSCT d'établissement peut se réunir en formation élargie aux représentants des usagers** lorsque les questions entrant dans le champ de compétence du comité sont susceptibles d'avoir des conséquences directes sur les usagers au regard des risques auxquels ils peuvent être exposés.

Nous vous rappelons que le président d'université « **est responsable de la sécurité dans l'enceinte de son établissement et assure le suivi des recommandations du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail permettant d'assurer la sécurité des personnels et des usagers accueillis dans les locaux** » (article L. 712-2 du code de l'éducation).

Au sein de tout établissement public d'enseignement supérieur et de recherche et de tout organisme de recherche, il appartient à **la personne référente chargée de l'égalité d'inscrire la prévention du harcèlement sexuel dans les priorités du plan d'actions de l'établissement en faveur de l'égalité des sexes et de la lutte contre les discriminations.**

La dimension préventive recouvre l'information et la formation.

- L'information

La première mesure de prévention consiste à **informer et sensibiliser l'ensemble des agents et des usagers** et notamment les acteurs de la gestion des ressources humaines, les représentants du personnel dans le cadre des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et des comités techniques d'établissement, ainsi que les représentants des usagers dans les conseils de l'établissement. Cette information porte sur les règles de déontologie et d'éthique, sur les procédures et le droit et sur les conséquences du harcèlement sexuel pour les victimes et les agresseurs.

Nous vous invitons notamment à diffuser largement au sein de vos services ou établissements, par les moyens les plus efficaces (affichage, sites internet et intranet...) la présente circulaire, la circulaire du ministère de la justice du 7 aout 2012, ainsi que les coordonnées des interlocuteurs susceptibles de recueillir, avec toutes les garanties de confidentialité nécessaires, le témoignage d'agents et d'usagers se considérant victimes de harcèlement sexuel.

Les dispositifs spécifiques de veille et d'orientation que nous vous encourageons à mettre en place peuvent assurer l'information des agents et des usagers.

- La formation

La formation sur le harcèlement sexuel doit être renforcée en direction de l'ensemble des personnels appelés à connaître et à prendre en charge des situations de harcèlement.

Des modules spécifiques de formation initiale et continue des personnels d'encadrement et des gestionnaires de ressources humaines seront mis en place à l'initiative de l'École supérieure de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, et des responsables de formation. De telles formations pourront également être proposées au sein des académies, des établissements ou de l'administration centrale.

Par ailleurs, nous vous invitons à introduire ce thème dans vos plans de formation et à veiller que les actions de formation développées soient élaborées en lien avec les associations spécialisées dans la prévention du harcèlement sexuel et l'accompagnement des victimes, mais également en lien avec les enseignants chercheurs et les chercheurs spécialistes des violences faites aux femmes.

Nous comptons sur votre implication et votre mobilisation afin de mettre en œuvre au plus vite l'ensemble des mesures décrites dans la présente circulaire pour traiter et prévenir les cas de harcèlements sexuels qui se présenteraient au sein de vos établissements. Nous vous invitons également à nous faire remonter vos éventuelles difficultés d'application de ces mesures.

Fait le 25 novembre 2015

La ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
Najat Vallaud-Belkacem

Le secrétaire d'État chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche,
Thierry Mandon

(1) Circulaire CRIM 2012-15 / E 8 du 7 août 2012 de la Garde des Sceaux, ministre de la justice.

(2) Cf. Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

Annexe

Article 222-33 du Code pénal

Créé par la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 - art. 1

I. - 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.

II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

2° Sur un mineur de quinze ans ;

3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;

4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;

5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.

Circulaire CRIM 2012-15 / E8 du 7 août 2012 de la Garde des Sceaux, ministre de la justice

1.1.2. Harcèlement sexuel résultant de la commission d'un acte unique

Le II de l'article 222-33 dispose qu'**est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. [...].**

Le délit prévu par le II de l'article 222-33 permet [...] de réprimer des faits de harcèlement sexuel, soit parce qu'il s'agissait de faits répétés, soit parce qu'il s'agissait d'un acte unique mais présentant une particulière gravité. Cette particulière gravité, telle que retenue par le II de l'article 222-33, résulte du fait qu'est exigée une pression grave commise contre la victime et présentant une finalité de nature sexuelle. Ces faits ont été qualifiés à plusieurs reprises lors des travaux parlementaires de « chantage sexuel » en raison du caractère expressif et imagé de cette expression.

Chemin :

Code de l'éducation

- Partie législative
  - Quatrième partie : Les personnels
    - Livre IX : Les personnels de l'éducation
      - Titre V : Les personnels de l'enseignement supérieur
        - Chapitre II : Les enseignants-chercheurs, les enseignants et les chercheurs
          - Section 1 : Dispositions générales.

Article L952-8

Sous réserve des dispositions prises en application de l'article L. 952-23, les sanctions disciplinaires qui peuvent être appliquées aux enseignants-chercheurs et aux membres des corps des personnels enseignants de l'enseignement supérieur sont :

1° Le blâme ;

2° Le retard à l'avancement d'échelon pour une durée de deux ans au maximum ;

3° L'abaissement d'échelon ;

4° L'interdiction d'accéder à une classe, grade ou corps supérieurs pendant une période de deux ans au maximum ;

5° L'interdiction d'exercer toutes fonctions d'enseignement ou de recherche ou certaines d'entre elles dans l'établissement ou dans tout établissement public d'enseignement supérieur pendant cinq ans au maximum, avec privation de la moitié ou de la totalité du traitement ;

6° La mise à la retraite d'office ;

7° La révocation.

Les personnes à l'encontre desquelles a été prononcée la sixième ou la septième sanction peuvent être frappées à titre accessoire de l'interdiction d'exercer toute fonction dans un établissement public ou privé, soit pour une durée déterminée, soit définitivement.

Liens relatifs à cet article

Cite:

Code de l'éducation - art. L952-23 (V)

Cité par:

Décret n°2014-297 du 5 mars 2014 - art. 1, v. init.
Code rural et de la pêche maritime - art. R812-24-30 (V)

Codifié par:

Ordonnance 2000-549 2000-06-15
Loi 2003-339 2003-04-14 art. 1 (loi de ratification)

Anciens textes:

Loi n°84-52 du 26 janvier 1984 - art. 29-1 (Ab)
Loi n°84-52 du 26 janvier 1984 - art. 29-1 (Ab)

FEUILLE DE ROUTE 2016
POUR L'ÉGALITÉ RÉELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

**Ministère de l'Éducation nationale,
de l'Enseignement supérieur et de la Recherche**

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE, DE
L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR ET DE
LA RECHERCHE

BILAN DES POLITIQUES CONDUITES DANS LE CHAMP DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

En 2015, la question de l'égalité des sexes a été introduite dans la **contractualisation entre le ministère et les établissements**. Des jalons, destinés à vérifier les avancées concrètes des actions initiées, ont été identifiés dans les contrats d'établissement afin de suivre la politique menée sans attendre le bilan final. Cette préoccupation est également intégrée dans l'évaluation de la stratégie politique globale des sites.

En ce qui concerne la formation à l'égalité des sexes au sein des Espe, l'analyse des maquettes a permis d'établir un premier bilan de la **mise en place de cette formation dans le tronc commun des master Meef et dans les enseignements disciplinaires**. La problématique de l'égalité des sexes est désormais intégrée dans les formations liées à l'exercice du métier. Parfois elle fait en plus l'objet d'une unité d'enseignement dédiée. Le nombre croissant de séminaires, de colloques ou de journées d'étude qui lui sont consacrés, entre dans cette dynamique. La formation à l'égalité est d'autant plus conséquente dans les Espe qu'elle se nourrit des résultats des recherches sur l'égalité produites sur le site. Elle est d'autant plus riche qu'elle fait l'objet d'une approche pluridisciplinaire et partenariale dans le cadre d'une synergie territoriale.

L'action de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel a été amplifiée en 2015. Le MENESR a contribué au financement de l'enquête nationale Virage qui entre désormais dans sa phase de pondération des données collectées.

Certaines universités françaises participent d'ores et déjà au volet de l'enquête Virage-université qui, dès 2017, permettra de mesurer les violences et notamment l'ampleur du harcèlement sexuel dans le monde académique.

La circulaire de 2012 sur le harcèlement sexuel a été mise à jour sur la base des évolutions législatives récentes et une nouvelle circulaire publiée le 25 novembre. Cette circulaire précise la procédure disciplinaire, rappelle les principes en matière d'accompagnement des victimes et présente les mesures de prévention à initier. Elle représente désormais un texte incontournable pour les établissements dans la mise en œuvre de leur politique.

Plusieurs outils sont également à disposition pour les accompagner : le guide pratique d'information «*Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche*», publié par le Clasches grâce au soutien du ministère, et largement diffusé dans l'ESR ; le «*vade-mecum sur la mise en place des dispositifs spécifiques de prévention et de traitement du harcèlement sexuel*». Élaboré par l'Anef, la CPED et le Clasches et disponible en novembre 2015, ce vade-mecum recense les dispositifs existants et fait des recommandations en la matière.

À partir de 2016, les établissements d'enseignement supérieurs et de recherche devront en effet se doter d'un dispositif de prévention et de traitement du harcèlement sexuel dont il sera rendu compte au moment du dialogue contractuel et qui entrera dans l'évaluation de la politique globale de l'établissement.

Par ailleurs, en **2015** l'action ministérielle a permis de :
- Poursuivre la mise en œuvre la loi du 22 juillet 2013 pour l'enseignement supérieur et la recherche ;
- Mettre en avant les femmes dans le secteur de l'innovation ;
- Renforcer l'articulation entre les études de genre et les politiques publiques d'égalité ;
- Consolider la politique française en faveur des études de genre et de l'égalité aux plans européen et international.

ART. 23, RELATIF À LA PRISE EN COMPTE DE LA MIXITÉ DANS LES FILIÈRES DE FORMATION

L'enseignement supérieur et la recherche se mobilisent depuis plus de dix ans en faveur de la mixité. Des engagements ont été pris sur cet axe par les conférences. Les actions sont conduites au niveau des sites par les établissements. Organisées souvent en partenariat avec les associations qui travaillent sur ces sujets ou en interministériel dans le cadre de la Convention interministérielle, les initiatives sont multiformes. On peut citer à titre d'exemples différentes initiatives autour des femmes et du numérique (Rennes 2015), des femmes et de l'informatique (université d'Orléans en partenariat avec la Société française d'informatique), ou autour des femmes et des mathématiques (Forum des jeunes mathématiciennes, Lille novembre 2015). Par ailleurs, la question de la mixité des filières de formation est un thème régulièrement abordée dans le cadre des séminaires des chargé-e-s de mission et référent-e-s égalité.

ART. 46, RELATIF AUX MISSIONS « ÉGALITÉ » DANS LES UNIVERSITÉS

- **Analyser en lien avec la DGRH, les conditions de mise en oeuvre, dans les universités, de la mission égalité entre les femmes et les hommes** (L712-2 10°Code de l'éducation).

Un courrier a été adressé en janvier 2015 aux établissements d'enseignement supérieur, leur rappelant leurs obligations en la matière. Par ailleurs, la référence à cette disposition législative figure maintenant dans les statuts de grands établissements afin de généraliser le dispositif à tous des Établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP). Parallèlement, une lettre signée par le DGRI a recommandé la nomination de tels référents dans les EPST.

Un suivi sera assuré de manière à garantir que tous les établissements sont couverts.

- **Pérenniser la Journée nationale des chargé-e-s de mission et des référent-e-s égalité de l'ensemble des établissements et organismes d'enseignement supérieur et de recherche, la lier au calendrier politique du MENESR, et notamment aux réunions du Comité ministériel pour l'égalité (COMEGAL), ainsi qu'au calendrier gouvernemental, et notamment aux Conférences de l'égalité**.

La deuxième journée nationale du réseau égalité de l'ESR a eu lieu le **25 juin 2015** à l'université de Rennes 2 (quatre-vingt participants). Pour la première fois, le réseau des chargés de mission et référents de l'ESR a échangé avec les délégués aux droits des femmes et les chargés de mission « égalité » des rectorats sur la thématique des synergies territoriales.

Les débats de cette journée ont tout d'abord permis d'établir un état de lieux de la promotion des travaux de recherche sur l'égalité et de l'utilisation des résultats de ces recherches pour la formation initiale et continue à l'égalité entre les femmes et les hommes des futurs enseignants dans le cadre des ESPE. Il a été également question de la formation aux enjeux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes des cadres dirigeants des établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche. La mise en œuvre de plans de formation des personnels constitue en effet une des priorités de l'action des chargés de mission et des référents égalité sur le terrain. Le bilan des bonnes pratiques en matière de lutte contre le harcèlement sexuel a conduit à un ensemble de préconisations pour la mise en place de dispositifs spécifiques de prévention et de traitement du harcèlement sexuel dans les établissements.

Sur la base de ces débats, le Comegal du 15 octobre 2015 a discuté les nouvelles mesures en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle et des formations à l'égalité, à la fois, au sein des Espe et plus largement dans l'enseignement supérieur. Le COMEGAL a également exprimé une position favorable à la mise en place d'un dispositif dans tous les établissements de prévention et de traitement du harcèlement sexuel : **la prise en compte de l'existence d'un tel dispositif au moment du dialogue contractuel**

est une des mesures prioritaire de 2016. Les débats du Comegal ont ainsi permis d'enrichir la feuille de route ministérielle pour l'année 2016 présentée à la Conférence de l'égalité, organisée par le Secrétariat des droits des femmes, le 26 octobre 2015.

- **Participer à l'animation de la convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif afin de renforcer le lien entre l'ensemble des correspondants égalité dans l'ESR et leurs homologues dans les académies, au sein des autres services de l'état et dans les collectivités territoriales.**

Le comité de pilotage de la convention a eu lieu le 8 juillet 2015 (cfr. supra). Les annuaires des chargé-e-s de mission et des référent-e-s égalité de l'ESR ont été transmis au Service des droits des femmes et de l'égalité le 27 juillet 2015 afin de contribuer à la réalisation d'un annuaire de l'ensemble des référent-e-s des ministères signataires de la convention. En ce qui concerne l'annuaire des chargé-e-s de mission des universités, il a été complété « par académie ». Par ailleurs, la participation des chargés de mission Égalité des académies aux journées nationales du réseau Égalité de l'enseignement supérieur et de la recherche contribue à la mise en œuvre de la convention interministérielle.

ART. 92, RELATIF AU HAUT CONSEIL DE L'ÉVALUATION DE LA RECHERCHE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR HCERES

- **Suivre les travaux de la mission chargée de proposer une organisation du HCERES et des pratiques d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur afin que l'évaluation prenne en compte la dimension « genre », à la fois en termes de mixité des équipes, et d'intégration dans les recherches de l'ensemble des questions liées à la problématique du genre.**

Le président du HCERS a été nommé le 30 octobre 2015.

Lors de la réunion du Comegal du 15 octobre 2015, les représentants du Haut Conseil ont confirmé que l'intégration de la question de l'égalité des sexes a toute sa place dans l'évaluation des établissements de l'ESR et, de façon plus générale, dans les travaux de celui-ci. Il a été acté qu'une annexe à la feuille de route annuelle serait réservée aux appréciations de la HCERES sur cette thématique.

ART. 106 RELATIF À LA PARITÉ DES LISTES DE CANDIDAT-E-S AU CA DU CNOUS ET DES CROUS

- **Suivre les résultats des élections des représentant-e-s étudiant-e-s au sein du CA du Cnous, sous l'angle de l'égalité femmes-hommes**

La comparaison des résultats des élections des représentants étudiant-e-s au sein du CA du Cnous en 2012 et en 2014 permet de remarquer l'évolution du nombre des femmes élues. **On passe en effet de 36 % en 2012 à 48 % en 2014, soit +12 %** Cette évolution traduit l'application de l'obligation légale de parité des sexes dans les listes.

III. LA PROMOTION DES FEMMES DANS LE SECTEUR DE L'INNOVATION

- **Poursuivre l'opération Prix Irène Joliot-Curie qui vise à récompenser des chercheures de haut niveau en sciences fondamentales et dans les technologies, et la promotion de l'exposition Infinités PluriElles (décrite plus haut).**

La convention tripartite entre le MENESR, l'Académie des sciences et Airbus Groupe a été reconduite pour l'année 2015. La date de la cérémonie du Prix a été fixée, elle se tiendra le 16 novembre 2015. Dans le cadre des opérations liées à la création et à la diffusion de la culture scientifique, l'exposition Infinités PluriElles a été accueillie à l'orangerie du Sénat du 19 mai au 31 mai 2015 (18332 visiteurs).

- **Soutenir les réseaux européens et internationaux d'enseignantes chercheures et chercheures qui agissent en faveur de la promotion des femmes scientifiques et des recherches sur l'égalité entre les femmes et les hommes.**

L'association EPWS a été financée pour produire un rapport sur Les plans d'actions en faveur de la mise en œuvre d'une politique d'égalité dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche en Europe (priorités, moyens, portage politique). Le rapport a été rendu et est en cours d'exploitation pour alimenter les politiques égalité des établissements.

Le ministère participe au projet européen Gender-Net pour la promotion de l'égalité des sexes dans les institutions de recherche et pour l'intégration du genre dans la recherche scientifique.

IV. LE DIALOGUE CONTRACTUEL ET L'ACCOMPAGNEMENT DES ÉTABLISSEMENTS DANS LA MISE EN ŒUVRE DE LEUR POLITIQUE D'ÉGALITÉ

La question de l'égalité des sexes a été introduite dans la circulaire de contractualisation entre le ministère et les établissements de la vague A (2016-2020), qui comprend les sites de Toulouse, Bordeaux, Lyon et Grenoble, afin qu'elle soit prise en compte dans la stratégie politique de site. Des jalons, destinés à vérifier les avancées concrètes, seront introduits dans les contrats d'établissement qui seront signés en 2016. Il est a noté que la question de la prévention et du traitement du harcèlement a été également prise en compte comme une question à part entière dans le cadre du dialogue contractuel. Elle entre désormais dans la stratégie de politique de site des établissements.

En ce qui concerne les contrats de la vague E (2015-2019) signés en juillet 2015 (Lille nord de France, Paris Saclay, Montpellier), et ceux signés le 20 octobre 2015 (Paris Est et Paris Seine), le dialogue contractuel a sensibilisé les gouvernances des sites à la question de l'égalité afin qu'elle y soit intégrée. Pour les vagues suivantes, la circulaire de contractualisation inclura la question de l'égalité des sexes dans les feuilles de route stratégiques des sites et des jalons seront identifiés. Ils permettront de ne pas devoir attendre le bilan du contrat pour s'assurer de la mise en œuvre d'actions concrètes.

Par ailleurs, l'accompagnement des établissements dans la mise en œuvre de leurs politiques d'égalité des sexes a été possible grâce à la pérennisation de la Journée nationale des chargés de mission et référents Égalité de l'ESR. Concernant certains axes, notamment la lutte contre le harcèlement sexuel, le partenariat avec les associations de terrain pour l'organisation de séminaires de travail destinées aux chargés de mission et aux référents Égalité a permis de déployer l'action publique au sein des établissements.

V. LA LUTTE CONTRE LES COMPORTEMENTS SEXISTES ET LES VIOLENCES DANS L'ESR

À l'occasion du 25 novembre 2015, Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, la ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a présenté le bilan des mesures adoptées pour mieux lutter contre les comportements et les violences sexistes et sexuelles et mettre ainsi en œuvre le 4e plan interministériel de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes.

Tout au long de l'année 2015, la convention signée entre le ministère et le Cnous relative à l'hébergement prioritaire des étudiant-e-s victimes de violence a contribué à faire progresser le recours aux services des Crous en la matière. En octobre 2015, une enquête a été lancée auprès des services sociaux sur l'accompagnement des étudiant-e-s victimes de violence. **Les premiers résultats de cette enquête seront disponibles en 2016.**

L'enquête nationale Virage portée par l'Institut national d'études démographique et co-financée par le ministère est un exemple (parmi d'autres) du développement de la recherche scientifique française en SHS, notamment dans le champ des études de genre, au service de la société. Une meilleure connaissance du phénomène des violences sexistes et sexuelles produite par cette enquête permettra en effet la mise en œuvre des mesures conséquentes de prévention et de lutte contre les violences. En novembre 2015, la collecte des données relatives à l'enquête Virage principale a été complétée sur la base d'un échantillon de 26 900 questionnaires.

Le volet Virage universités a démarré à l'université Paris Diderot, à l'université Paris 1 Panthéon–Sorbonne et à l'Institut de Physique du Globe de Paris entre février et mars 2015 ; une extension du volet Virage universités à l'université de Strasbourg et à l'université de Bretagne occidentale a été réalisée en novembre 2015.

En ce qui concerne Virage universités, un questionnaire portant sur les modes de vie, la santé et la sécurité des étudiantes et des étudiants (identique –à quelques détails près- à celui de l'enquête menée en population générale), a été administré par internet à la population étudiante des universités qui ont manifesté leur volonté de participer à la recherche en signant une convention avec l'Ined. À Paris 1 Panthéon-Sorbonne comme à Paris Diderot, l'ensemble des inscrits pour l'année académique 2014-2015 ont été invités à répondre au questionnaire par un mail personnalisé accompagné de la lettre du/de la président de l'université, ou du directeur de l'IPGP. Le bilan quantitatif est en cours. Les phases de pondération et d'analyse des données commenceront en 2016.

Par ailleurs, il est à noter que la France soutient le projet de grande infrastructure européenne Gender and generation programme (GGP) qui serait en mesure de donner à la recherche française, et notamment à l'INED, porteur de l'enquête nationale Virage, l'écho international qui devrait être le sien dans ce secteur.

Toujours dans le cadre de la mise en œuvre du 4e plan interministériel de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes, le ministère a conduit les actions suivantes :

- **mettre à jour le décret d'application de la Loi du 4 août 2014** et sa circulaire d'accompagnement, afin de la rendre plus lisible et plus claire pour l'ensemble des établissements de l'ESR.

Le projet de circulaire 2015 a été discuté au CHSCT le 8 juillet 2015. La nouvelle circulaire est actuellement en cours de publication au Bulletin officiel.

- **suivre la modification des textes qui réglementent la formation doctorale** afin de faciliter le changement de directeur de thèse, de mettre en place des comités de thèse et d'intégrer la question de la prévention et du traitement des violences dans les actions de formation des écoles doctorales.

Le nouveau projet d'arrêté portant sur la formation doctorale est en cours de discussion. Ce nouveau projet

prévoit la mise en place d'un comité de suivi individuel des doctorant-e-s qui veillera à prévenir toute forme de conflit, de discrimination ou de harcèlement.

- **élaborer un vademecum des bonnes pratiques** en matière d'application des textes de loi et des textes réglementaires, concernant la prévention et le traitement du harcèlement, et l'accompagnement des victimes.

Élaboré par l'Anef, le Clasches et la CPED ce vademecum a été présenté à la journée du réseau Égalité du 25 juin 2015. Disponible en ligne sur le site des trois associations à compter depuis le 25 novembre 2015, il constitue un outil de recensement régulier des différents dispositifs de prévention et de traitement du harcèlement sexuel mis en place dans les établissements. Il présente également des préconisations quant à la mise en place de tels dispositifs dans les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche.

- **En matière de formation**, un groupe de travail a été institué comprenant des représentants du ministère, l'ESENESR et l'Amue dans le but d'établir un état des lieux des formations dispensées sur la question ; d'élaborer un référentiel national du contenu des formations ; d'identifier les publics concernés, les ressources et supports existants ainsi que les spécialistes susceptibles de dispenser ces formations et/ou de former des formateurs.

Une première réunion de ce groupe a eu lieu en juillet 2015. Lors de cette première réunion, il a été également question de collaborer avec l'Amue pour l'organisation d'une journée de sensibilisation qui inscrit le harcèlement sexuel dans la prévention des risques psychosociaux et de la qualité de vie au travail.

- **Le soutien des associations et collectifs** qui luttent contre le harcèlement sexuel dans l'ESR a été développé. Le guide pratique publié par le Clasches a été largement diffusé. Le partenariat avec les associations concernées par la lutte contre le harcèlement sexuel a été reconduit pour la période 2015-2016. L'axe retenu est la formation sur le terrain et/ou la formation des formateurs. Ainsi le Clasches a été subventionné pour l'organisation d'une journée de formation qui s'est déroulée le 2 octobre 2015 et l'ANEF a été aidée pour l'organisation, en lien avec le Clasches et la CPED, d'un deuxième atelier de formation à la mise en place de dispositifs spécifiques de prévention et de lutte contre les violences (public concerné : chargé-e-s de mission et référent-e-s « égalité », vice-présidents RH et DRH).

VI. MISE EN ŒUVRE DU RAPPORT DE JANVIER 2013 SUR LES ÉTUDES DE GENRE

1. La recherche

Le CNRS a fait des recherches sur le genre un axe prioritaire de sa politique scientifique : postes de CR (et un DR) fléchés Genre (12 affichés, 7 pourvus). Lancement d'un défi Genre à la mission interdisciplinarité, présence de la dimension genre dans tous les défis sociétaux du CNRS (nano, énergie, etc.). Création de la première UMR Genre (UPL).

2. La formation

À ce jour le document d'orientations stratégiques des recherches sur le genre et le recensement des Recherches sur le genre établi par le CNRS, sont les seuls documents disponibles qui retracent les formations sur le genre. Leur actualisation est nécessaire. **Le 5 décembre 2015, le CA du Conservatoire national des arts et métiers a voté la création d'une chaire « Genre, mixité et égalité ».**

POLITIQUES CONDUITES DANS LE CHAMP DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

Pour construire durablement une politique d'égalité entre les femmes et les hommes, et favoriser l'attractivité de l'ESR, le ministère, les établissements d'enseignement supérieur et les organismes de recherche feront converger leurs priorités et approches autour de 5 axes prioritaires :

- Renforcer l'articulation des politiques nationales et d'établissements, notamment dans le cadre du dialogue contractuel ;
- Accroître la visibilité des politiques d'égalité conduites dans l'ESR ;
- Renforcer l'articulation entre les recherches, la formation et les politiques publiques ;
- Lutter contre les violences sexuelles et sexistes ;
- Alimenter et enrichir les réflexions autour des politiques d'égalité en les intégrant dans une dimension européenne et internationale.

RENFORCER L'ARTICULATION DES POLITIQUES NATIONALES ET D'ÉTABLISSEMENTS, NOTAMMENT DANS LE CADRE DU DIALOGUE CONTRACTUEL

La contractualisation entre le ministère, les établissements d'enseignement supérieur et les organismes de recherche est un outil privilégié pour intégrer les politiques d'égalité dans le dialogue contractuel avec chaque établissement et dans leur évaluation.

En 2016, la publication des indicateurs introduits dans chaque contrat d'établissement permettra de suivre la mise en œuvre des plans d'actions locaux. La contractualisation intègrera systématiquement cette dimension.

- **Renforcer la place des chargés de mission et référents Égalité**

  La Charte conclue le 26 janvier 2013 entre le ministère et les trois conférences (CDEFI, CGE et CPU) incite les établissements d'enseignement supérieur à se doter d'un référent égalité. L'article 46 de la loi du 22 juillet 2013 sur l'enseignement supérieur et la recherche en a inscrit l'obligation de nommer un chargé de mission dans chaque université.

  Ces nominations ont bien été relayées par les établissements ; les EPST, quand ils n'en avaient pas, ont rejoint le mouvement. En outre, la conférence permanente des chargés Égalité et diversité (CPED), par des rencontres régulières, constitue un cadre d'échange de bonnes pratiques et de professionnalisation.

  Désormais ces professionnels jouent un rôle pivot dans la construction de la politique de l'égalité des sexes tant dans leur établissement qu'au niveau national lors de la journée nationale des chargé-e-s d'égalité de l'ESR. Le positionnement des référents, et chargés de mission Égalité au sein des établissements ainsi que les missions qui leur sont assignées seront confortés et mieux reconnus dans le cadre du dialogue contractuel.

- **Intégrer la dimension de l'égalité dans le cadre de la politique de site**

  Au moment où les établissements mènent une stratégie de regroupement autour des sites, il est nécessaire d'y intégrer la dimension de l'égalité. Le ministère soutiendra les initiatives en cours : travail collectif des référents et chargés « égalité » à l'échelle du site, mutualisation des pratiques, développement de réflexions et d'actions communes autour des enjeux de l'égalité. Des comités Égalité de site ou de Comues peuvent

être créés. Cette politique sera d'autant plus dynamique si elle encourage les établissements à l'échelle des sites à entrer dans une démarche pro active pour obtenir un label « égalité ».

- **Renforcer le rôle du Comegal et lui permettre de devenir l'instrument de pilotage de la politique de l'égalité dans l'ESR.**
  Le Comegal est un instrument de pilotage, de coordination et de mutualisation des politiques d'égalité conduites dans l'ESR. Il contribue à l'enrichissement de la feuille de route ministérielle, et permet de partager et de diffuser les bonnes pratiques développées par les établissements. Au-delà, il est proposé de renforcer son rôle afin de lui permettre également d'être force de propositions, en organisant des consultations plus régulières, au-delà de la réunion annuelle.

  C'est pourquoi, dès à présent, ses membres joueront un rôle actif dans la préparation de la 9e conférence européenne sur l'égalité femmes-hommes dans l'enseignement supérieur qui aura lieu en France en septembre 2016.

ACCROÎTRE LA VISIBILITE DES POLITIQUES D'ÉGALITÉ CONDUITES DANS L'ESR

- **Une communication interne et externe renforcées**
  La valorisation des politiques d'égalité menées doit être conduite tant au niveau des établissements qu'au niveau national. Les mesures discutées avec les membres du Comegal seront mises en place :
  - valoriser les actions en faveur de l'égalité menées par les établissements sur un site internet dédié ;
  - intégrer la publication des évaluations des établissements effectuées au regard d'indicateurs de parité par le Haut conseil à l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur dans la feuille de route ministérielle ;
  - publier un bulletin de veille et d'analyse sur les questions d'égalité en lien avec l'actualité de l'ESR (nominations, élections, promotions…).

- **Une communication à l'échelle nationale et européenne : l'organisation de la 9e conférence sur l'égalité femmes-hommes dans l'enseignement supérieur.**
  La 9e conférence européenne sur l'égalité femmes-hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche se tiendra à Paris du 12 au 14 septembre 2016. L'organisation de la partie scientifique de cette manifestation européenne a été confiée à la Comue Université Sorbonne Paris Cité (pôle égalité de l'université Paris Diderot) et au CNRS (Mission pour la place des femmes).

  La deuxième partie de cette manifestation sera consacrée à la politique ministérielle en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche depuis 2012. Les représentants du ministère chargé des droits des femmes, seront être associés à l'organisation de la deuxième partie de cette conférence européenne.

RENFORCER L'ARTICULATION ENTRE LES RECHERCHES, LA FORMATION ET LES POLITIQUES PUBLIQUES

L'articulation entre enseignement, recherche et politiques publiques autour des questions d'égalité des sexes doit être renforcée et soutenue.

Les mesures suivantes seront engagées :

- **Cartographie du potentiel de recherche et structuration de la recherche**
  L'articulation recherche/formation nécessite une actualisation du recensement des recherches sur l'égalité, en poursuivant le travail avec l'alliance Athéna, dans l'objectif de cartographier le potentiel de recherche et d'enseignement.

De même, la structuration de la recherche autour des questions d'égalité sera encouragée notamment par la création de :
– l'UMS éducation CNRS/ENS de Lyon qui verra le jour au 1er janvier 2016 pourra conduire un appel à projet autour des questions d'égalité filles/garçons dans le champ scolaire mais aussi hommes/femmes à l'université ;
– le premier Institut Carnot d'éducation expérimental en région Auvergne Rhône-Alpes, créé le 1er janvier 2016, veillera à traiter ces questions dans la perspective du transfert des résultats de la recherche sur le terrain scolaire avec les équipes pédagogiques.

Une réflexion est également menée sur la structuration de la recherche avec le GIS CNRS Genre localisé à la MSH Paris Nord et avec l'UMR Genre et sexualités localisée à Paris 8 Vincennes (UPL).

En outre, le ministère veillera à l'intégration de la problématique de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les appels à projets nationaux, notamment dans les programmes d'investissement d'avenir, afin de l'identifier comme un des critères de sélection.

La part des financements des recherches dans le champ des études de genre devra être discutée dans le cadre du dialogue contractuel à engager entre le ministère et l'ANR.

Enfin, dans le cadre du dialogue contractuel, le ministère incitera les établissements à ouvrir des postes d'enseignant-e-s chercheur-e fléchés genre dans un large éventail de disciplines.

- **Formations à l'égalité des enseignants : formation initiale et continue**
  Le renforcement de l'articulation entre les recherches et la formation initiale et continue est nécessaire notamment pour apporter des ressources pédagogiques à destination des Espe et favoriser la mixité des filières de formation. Dans cette perspective, les mesures suivantes sont menées :
  - Inventorier et cartographier les ressources humaines et pédagogiques mobilisables dans les Espe et dans leur environnement éducation nationale, enseignement supérieur et recherche ;
  - Soutenir l'initiative de modélisation, proposée à l'Espe de Créteil par les associations Argef/Anef, des formations à l'égalité des sexes dans les métiers du professorat et de l'éducation. Évaluer les apports de cette expérimentation qui intègre formation initiale, formation continue et formation de formateurs avant dissémination à d'autres Espe.
  - Inciter les établissements à intégrer des modules obligatoires sur l'égalité dès les différentes licences qu'ils proposent. Cette action contribuera à sensibiliser et former aux enjeux de l'égalité des sexes un très large vivier de futures et futurs enseignant-e-s/formateurs et formatrices du pré-élémentaire au supérieur.
  - Renforcer la visibilité des masters existants traitant de l'égalité femmes-hommes en assurant des passerelles avec les certifications des métiers de l'égalité, développer les enseignements à l'égalité aux niveaux master et doctorat. Cette action contribuera à la mise en valeur du potentiel d'enseignement supérieur, notamment dans le domaine de la formation continue des formateurs.

LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES

À partir de 2016, la prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel et plus largement les violences sexistes et sexuelles constituera l'un des objectifs– par ailleurs évalué - de la politique globale des établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche.

Un minimum d'exigence sera arrêté par le ministère de manière à garantir une politique commune, adaptable bien sûr selon les établissements.

L'existence d'un dispositif de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles sera un élément obligatoirement pris en compte au moment du dialogue contractuel entre l'établissement et le ministère. Ce dispositif, adapté à la spécificité de l'établissement, comprendra l'institutionnalisation d'un protocole d'action et la création de cellules de veille et d'orientation.

Dans cette perspective, les mesures suivantes sont proposées :
- Définition d'un « service minimum » applicable à tous les établissements, inscrit dans la contractualisation et l'évaluation ;
- Sur la base des exemples présentés dans le vade-mecum élaboré par l'Anef, le Clasches et la CPED, accompagner les établissements dans la mise en place d'un dispositif spécifique de prévention et traitement du harcèlement sexuel ;
- Former l'ensemble des personnels académiques au traitement et à la prévention du harcèlement sexuel tant au niveau des établissements qu'au niveau de l'administration centrale ;
- Sensibiliser les associations étudiantes à la lutte contre les violences ;
- Développer le partenariat avec les associations spécialisées dans la formation à la prévention et au traitement des violences.

En ce qui concerne l'enquête nationale Virage et son volet Virage-Dom 2016-2018, dont la phase préparatoire des travaux est en cours, les représentants du ministère participeront aux réunions organisées par la DGOM et la DGCS. Ils apporteront leur éclairage scientifique, la participation financière du ministère étant déjà mobilisée sur l'enquête nationale.

ALIMENTER ET ENRICHIR LES RÉFLEXIONS AUTOUR DES POLITIQUES D'ÉGALITÉ EN LES INTÉGRANT DANS UNE DIMENSION EUROPÉENNE ET INTERNATIONALE

Les réflexions autour de l'égalité impliquent nécessairement un enrichissement croisé entre les politiques nationales et les politiques européennes et internationales. Une articulation est également nécessaire.

Dans ce cadre, le ministère poursuit et approfondit la diffusion des politiques européennes sur l'égalité auprès des établissements. En parallèle, il affirme la position française en matière de politique de ressources humaines, d'égalité et de lutte contre les discriminations en Europe en participant aux différentes instances et groupes de travail.

Pour 2016 différentes mesures sont engagées :
- Faire mieux connaître les financements européens et internationaux des projets de recherche intégrant la problématique du genre ainsi que les projets consacrés au changement structurel en matière d'égalité des sexes ;
- Veiller à ce que l'Eeres prenne en compte les questions de l'égalité des sexes et de l'intégration de la problématique d'égalité dans les contenus de la recherche ;
- Défendre auprès des instances européennes, la prise en compte de la dimension de l'égalité dans l'évaluation des projets européens (critère de sélection) ;
- Porter le WP4 du projet européen Gender-net en étroite collaboration avec les partenaires européens et le coordonnateur du projet (CNRS).

LE SEXISME TUE AUSSI

5ÈME PLAN DE MOBILISATION ET DE LUTTE CONTRE TOUTES LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

2017 - 2019

SEXISME
PAS NOTRE GENRE!

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DES FAMILLES,
DE L'ENFANCE
ET DES DROITS DES FEMMES

Objectif 31 : Prévenir les comportements sexistes et les violences sexuelles à l'université

La prévention et la lutte contre les comportements sexistes et les violences sexuelles à l'Université constituent une priorité du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche. Elle s'appuie sur une approche globale tendant à renforcer la connaissance des phénomènes de violences et sur des actions concrètes conduites à l'échelle des établissements d'enseignement supérieur et de recherche

Plusieurs actions spécifiques ont déjà été développées dans le présent plan :

- Action 69 : Former les professionnel.le.s au contact des jeunes femmes
- Action 75 : Poursuivre la mise en œuvre des conventions CROUS
- Action 87 : Assurer, au sein de l'Enseignement Supérieur et la Recherche, la communication sur les violences auprès des étudiantes étrangères

Action 101 : Faciliter le recueil de preuve pour les cas de violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche

Le recueil de preuve mais aussi la prise de conscience des faits de la part de la victime sont rendues possibles dans les établissements par l'existence d'un dispositif de veille, de prévention et de traitement comportant une équipe formée aux questions de violences sexistes et sexuelles. Tous les établissements d'enseignement supérieur seront donc incités à se doter de tels dispositifs afin de créer un climat de confiance auprès des usagers et des personnels des établissements d'enseignement supérieur.
En cas de harcèlement sexuel, les victimes seront, dans une première étape, encouragées par les services médicaux-sociaux de l'établissement (médecins du SMUT ou du SIMPPS) à mettre leur témoignage par écrit. Dans une deuxième étape, en accord avec la victime, et conformément à la circulaire de 2015 sur le harcèlement sexuel[4], une enquête interne devra être lancée, sans préjudice des actions de nature judiciaire qui sont engagées. Il est recommandé que cette enquête soit diligentée par le président ou le directeur de l'établissement ou son représentant.

Action 102 : Assurer la protection des victimes de harcèlement sexuel au sein des établissements d'enseignement supérieur et de la recherche

Pour mieux protéger les victimes, la circulaire du 25 novembre 2015 relative à la prévention à et la lutte contre le harcèlement sexuel au sein des établissements d'enseignement supérieur et de la recherche prévoit que toute personne (personnel ou usager) victime ou s'estimant victime de harcèlement sexuel de la part d'un personnel des établissements ou d'un usager peut solliciter le responsable de l'établissement ou son représentant et lui demander d'engager des poursuites pénales et doit pouvoir obtenir la protection fonctionnelle. Cette protection peut se manifester sous la forme de soutien juridique ou financier (prise en charge des frais d'avocat, le cas échéant) mais elle peut aussi consister en un soutien moral ou une modification des conditions de travail et de l'organisation du service.

- Calendrier de réalisation : 2017-2019
- Pilote de l'action : Ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche

Action 103 : Déployer l'Enquête VIRAGE dans les universités

Quatre universités et regroupements d'établissements ont mis en place un diagnostic relatif aux violences sexistes et sexuelles en leur sein sous la forme d'une enquête « VIRAGE Universités ». Avec le soutien de l'INED et du Ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche, les

[4] Circulaire n°2015-193 sur la prévention et le traitement du harcèlement sexuel dans les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche relevant du Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche

établissements d'enseignement supérieur se doteront progressivement sur la période du plan d'un tel diagnostic.

- Calendrier de réalisation : 2017-2019
- Pilote : Ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche
- Contributeur.trice.s : Direction des établissements d'enseignement supérieur

Action 104 : Renforcer les actions de prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche

Conformément à la loi de juillet 2013, la mise en place d'une « mission égalité » est généralisée à chaque établissement de l'enseignement supérieur et de la recherche. Cette mission égalité coordonne toutes les actions (sensibilisation, prévention, traitement du harcèlement sexuel) liées à l'égalité et à la prévention des violences sexistes et sexuelles dans l'établissement. Elle met en place des actions de prévention (campagne d'affichage, page dédiée à la question sur le site internet de l'établissement, organisation de conférence, projection de film avec débats, …)

- Calendrier de réalisation : 2017 – 2019
- Pilote : Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche

Action 105 : Consolider et généraliser la mise en place de dispositifs de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche

En cohérence avec la circulaire du 25 novembre 2015 sur la prévention et le traitement du harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche, tous les établissements d'enseignement supérieur et de recherche devront se doter d'un dispositif de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles. Ces dispositifs, dont la structuration, les mesures et les actions proposées peuvent varier, en fonction de l'environnement local de l'établissement ou des établissements regroupés, doivent permettre l'accueil, l'orientation et le suivi des victimes de harcèlement sexuel au sein des établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche.
Afin d'impulser la généralisation de dispositifs vertueux, les associations qui ont élaboré et rédigé le vademecum à l'usage des établissements - l'ANEF, le CLASCHES, la CPED - seront soutenues par le Ministère pour son actualisation et pour l'organisation de nouveaux ateliers des formations.
Par ailleurs, il s'agira de s'assurer de l'existence et de l'efficience du dispositif dans le cadre du dialogue contractuel avec les établissements. Pour cela, la liste des indicateurs et des critères retenus dans le dialogue contractuel avec les établissements sera rendue publique. Il sera demandé au Haut conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES) de faire des propositions précises de critères qui seront connus à l'avance des établissements.

- Calendrier de réalisation : 2017 – 2019
- Pilote de l'action : Ministère de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (DGESIP-DGRI)
- Contributeur.trice.s : Direction des établissements, HCERES, associations partenaires

Action 106 : Développer la recherche scientifique et les enseignements contribuant à lutter contre les préjugés sexistes et les stéréotypes de genre

En matière de lutte contre les préjugés sexistes et les stéréotypes de genre, le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche incite les établissements d'enseignement supérieur à développer les recherches et les enseignements sur le genre par la création de postes d'enseignant.e.s chercheur.e.s (MCF et PU) fléchés « études de genre » ainsi que par la mise en place des modules obligatoires d'enseignement de l'égalité femmes-hommes au niveau licence, master et doctorat. Des actions sont engagées notamment à la suite des travaux de la 9ème conférence européenne sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur.

- Calendrier de réalisation : 2017 – 2019
- Pilote : Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Legifrance.gouv.fr
LE SERVICE PUBLIC DE LA DIFFUSION DU DROIT

Chemin :

Arrêté du 25 mai 2016 fixant le cadre national de la formation et les modalités conduisant à la délivrance du diplôme national de doctorat

Titre II : DOCTORAT

Article 13

Un comité de suivi individuel du doctorant veille au bon déroulement du cursus en s'appuyant sur la charte du doctorat et la convention de formation. Il évalue, dans un entretien avec le doctorant, les conditions de sa formation et les avancées de sa recherche. Il formule des recommandations et transmet un rapport de l'entretien au directeur de l'école doctorale, au doctorant et au directeur de thèse.
Il veille notamment à prévenir toute forme de conflit, de discrimination ou de harcèlement.
Les modalités de composition, d'organisation et de fonctionnement de ce comité sont fixées par le conseil de l'école doctorale. Les membres de ce comité ne participent pas à la direction du travail du doctorant.

Modifications de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

Dernières modifications en date – la Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (Journal officiel du 9 août 2016, voir https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2016/8/8/ETSX1604461L/jo).

Le chapitre II renforce la lutte contre les discriminations, **aménage la charge de la preuve** en cas de harcèlement sexuel : La preuve à établir pour le harcèlement moral et le harcèlement sexuel se fait dans les mêmes conditions que pour la discrimination. Désormais, il faudra présenter des éléments de fait laissant supposer le harcèlement et non plus établir des faits qui permettent de présumer le harcèlement (art.3). Le régime de preuve partagée aménagée, aligné sur celui des discriminations, qui impose au demandeur de « présenter des éléments de fait laissant supposer » (plutôt que « d'établir des faits qui permettent de présumer ») est une mise en conformité logique et adaptée : la situation de harcèlement sexuel n'est pas moins difficile à prouver que la situation de discrimination.

De plus, le texte introduit **l'interdiction de l'agissement sexiste** dans le statut général de la Fonction publique (art. 7) : «Aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme « tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Numéro 538
novembre 2016

English Version

Population & Sociétés

Viols et agressions sexuelles en France : premiers résultats de l'enquête Virage

Christelle Hamel*, Alice Debauche*,**, Elizabeth Brown*,***, Amandine Lebugle*, Tania Lejbowicz*, Magali Mazuy*, Amélie Charruault*,***,°, Sylvie Cromer*,°° et Justine Dupuis*

Quelle est la fréquence des viols et autres agressions sexuelles en France aujourd'hui ? Dans quels contextes et à quels âges se produisent-ils ? L'enquête *Violences et rapports de genre* (Virage) réalisée par l'Institut national d'études démographiques en 2015 a interrogé un vaste échantillon représentatif de la population âgée de 20 à 69 ans. L'analyse de leurs déclarations permet de décrire en détail les violences sexuelles dont sont victimes les femmes et les hommes.

Les violences sexuelles sont devenues plus visibles grâce aux mobilisations féministes et aux enquêtes scientifiques [1]. Toutefois, la multiplicité des actes, la diversité des contextes et les différentes qualifications juridiques mobilisables rendent leur mesure complexe. L'enquête *Violences et rapports de genre* (Virage) (encadré 1), réalisée en 2015 par l'Ined auprès d'un échantillon de près de 16 000 femmes et 12 000 hommes représentatifs de la population âgée de 20 à 69 ans, permet d'explorer en détail les actes subis et de les rapprocher des catégories juridiques (encadré 2). Nous présentons ici les résultats sur les viols, tentatives de viol et autres agressions sexuelles(1).

L'enquête Virage : décrire des actes pour qualifier les violences

En France, les premières mesures quantitatives des violences sexuelles remontent à 1992 avec l'enquête *Analyse des comportements sexuels en France* (ACSF) [2]. Le parti pris méthodologique, repris dans les enquêtes suivantes, était de recueillir des informations sur les violences subies sans faire référence aux catégories pénales de « viol » ou « tentative de viol », qui posent la difficulté de la reconnaissance par les victimes des actes qu'elles recouvrent. Les questions portaient ainsi sur les « rapports sexuels imposés par la contrainte » (ACSF), ou les « rapports sexuels forcés » ou « tentatives », et sur les « attouchements » (Baromètre Santé, 2000 ; Enveff, 2000 ; CSF, 2006 ; CVS, 2010-5015(2)).

L'enquête Virage, à la suite de l'enquête Enveff, passe en revue les violences sexuelles par espace de vie (études, travail, espace public, conjoint, ex-conjoint, famille et proches), au cours des douze derniers mois et de la vie entière. Pour chacun des espaces de vie, trois questions ont été posées afin de prendre en compte l'ensemble des faits relevant du viol, de la tentative de viol et des autres agressions sexuelles, et d'en préciser la nature et le contexte :

Question 1, pour les femmes : « Quelqu'un a-t-il, contre votre gré, touché vos seins ou vos fesses, vous a coincé pour vous embrasser, s'est frotté ou collé contre vous ? »

Question 1, pour les hommes : « Quelqu'un s'est-il, contre votre gré, frotté ou collé contre vous ? »

Question 2, pour les deux sexes : « Vous a-t-on forcé.e à faire ou à subir des attouchements du sexe, a-t-on essayé ou est-on parvenu à avoir un rapport sexuel avec vous contre votre gré ? »

Question 3, pour les deux sexes : « Vous a-t-on forcé.e à d'autres actes ou pratiques sexuels ? »

Si la deuxième question est classique dans ce type d'enquêtes, la troisième avait pour objectif d'enregistrer des actes non identifiés comme des « rapports sexuels forcés » ou des « attouchements » mais relevant pourtant du viol ou des autres agressions sexuelles.

* Institut national d'études démographiques, ** Université de Strasbourg, *** Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, ° Caisse nationale des allocations familiales, °° Université Lille II.

(1) Le harcèlement sexuel et l'exhibitionnisme, classés pénalement dans « les agressions sexuelles », feront l'objet de travaux ultérieurs.
(2) Baromètre Santé, 2000 [3] ; Enveff : Enquête nationale sur les violences envers les femmes en France [4] ; CSF : Enquête Contexte de la sexualité en France [5] ; CVS : Enquête Cadre de vie et sécurité [6].

En cas de réponse positive à l'une de ces deux questions, une série d'agissements était proposée à partir d'une liste [7] pour éviter aux personnes enquêtées de les énoncer à haute voix. À partir de cette liste, l'enquête Virage permet de construire *a posteriori* des indicateurs de violence au plus proche des catégories juridiques[3]. Les personnes interrogées n'ont pas eu à classer elles-mêmes les actes subis.

Encadré 1. L'enquête *Violences et rapports de genre* (Virage)[a]

L'enquête Virage (*Violences et rapports de genre* : contextes et conséquences des violences subies par les femmes et par les hommes) porte sur les violences interpersonnelles subies dans les douze derniers mois et au cours de la vie. Les informations ont été recueillies au téléphone par des enquêteurs et enquêtrices de l'institut de sondage MV2 de février à novembre 2015 auprès d'un échantillon représentatif de 27 268 personnes (15 556 femmes et 11 712 hommes) âgées de 20 à 69 ans, résidant en France métropolitaine et vivant en ménage ordinaire.

Afin d'établir une relation de confiance avec la personne interrogée, les questions relevant les actes de violence (psychologiques, verbales, économiques, physiques et sexuelles) viennent après le recueil des caractéristiques sociodémographiques des personnes enquêtées (et de leur conjoint ou conjointe), d'éléments biographiques et d'informations sur leur état de santé. Le questionnaire aborde ensuite les faits de violence subis au cours des douze derniers mois dans le cadre des études, du travail, des espaces publics, d'une relation avec un conjoint ou ex-conjoint. Suit un module explorant les violences subies au cours de la vie dans le cadre familial et de l'entourage proche. Enfin, les violences subies en dehors de la famille et avant les douze derniers mois sont examinées dans une dernière partie. Tout au long du questionnaire, les termes de « violence » ou d' « agression » ne sont jamais utilisés, seuls des faits sont décrits.

(a) L'enquête Virage a été coordonnée par une équipe de recherche de l'Ined, et élaborée par un groupe pluridisciplinaire de chercheuses et chercheurs, et de partenaires institutionnels (la composition complète de l'équipe est indiquée à l'adresse : http://virage.site.ined.fr). Elle a été soutenue financièrement par le ministère des Familles, de l'enfance et des droits des femmes, le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la recherche, le ministère de l'Intérieur ; la Mildeca, l'Inpes, l'ANRS, l'Ined, la Cnaf, l'Acsé (CGET), le Centre Hubertine Auclert, l'Observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes de la ville de Paris, la Mission de recherche droit et justice, le Défenseur des droits ; les départements des Bouches-du-Rhône, de la Somme, de l'Essonne, de Meurthe-et-Moselle, du Val-de-Marne, de Seine-Saint-Denis et la Mutualité française.

(3) L'enquête Virage est ainsi conforme aux recommandations internationales en matière d'enregistrement des actes relatifs aux violences sexuelles dans les enquêtes quantitatives, qui préconisent un recueil d'informations suffisamment détaillé pour distinguer les catégories d'actes (viol, tentative de viol et autres agressions sexuelles). (http://unstats.un.org/unsd/gender/docs/Guidelines_Statistics_VAW.pdf)

Une multiplicité d'agressions sexuelles dans l'année

Le nombre annuel de personnes de 20 à 69 ans victimes d'au moins un viol ou une tentative de viol est estimé en France à 62 000 femmes et 2 700 hommes (tableau 1). Parmi les personnes victimes, 27 600 femmes et 1 100 hommes cumulent au moins un viol et une tentative de viol. La liste des actes déclarés confirme la multiplicité des formes de viol. Une partie de ces actes, notamment les pénétrations par un doigt ou un objet, n'avait pas été mentionnée dans la question qui fait référence aux « rapports sexuels forcés » mais l'a été dans la suivante.

Dans l'enquête Virage, la proportion de femmes de 20 à 69 ans victimes de viols ou de tentatives de viol au cours des douze derniers mois est de 0,3 % (tableau 1). Ce résultat est proche de ceux des enquêtes Enveff (0,3 %) et CSF (0,4 %) pour les rapports sexuels forcés et les tentatives de rapports forcés, ainsi que de celui de l'enquête CVS (0,4 %) pour la période 2010-2015 [7].

Le nombre de personnes victimes d'autres agressions sexuelles au cours des douze derniers mois est estimé à 553 000 femmes et 185 000 hommes. Parmi ces victimes, 11 % des femmes et 7 % des hommes ont déclaré des attouchements du sexe, 95 % des femmes des attouchements des seins ou des fesses, des baisers imposés par la

Tableau 1. Proportion (%) et effectif de personnes victimes de viols, tentatives de viol et autres agressions sexuelles dans les 12 derniers mois

Catégorie juridique	Femmes		Hommes	
	%	Effectif	%	Effectif
Viols et tentatives de viol	0,31	62 000[1] [38 000-86 000]*	0,01	2 700[1] [0-5 000]*
- Parmi les 20 à 34 ans	*0,45*	*25 600*	*ns[2]*	*ns[2]*
- Parmi les 35 à 49 ans	*0,40*	*26 100*	*ns[2]*	*ns[2]*
- Parmi les 50 à 69 ans	*0,13*	*10 300*	*ns[2]*	*ns[2]*
Autres agressions sexuelles[3]	2,76	553 000 [483 000-622 000]*	0,97	185 000 [143 000-227 000]*
- Parmi les 20 à 34 ans	*5,36*	*303 000*	*1,47*	*81 000*
- Parmi les 35 à 49 ans	*2,60*	*170 000*	*1,10*	*70 000*
- Parmi les 50 à 69 ans	*1,02*	*80 000*	*0,46*	*34 000*
Toutes agressions sexuelles[4]	2,90	580 000[5] [509 000-651 000]*	1,03	197 000[5] [154 000-240 000]*

Source : Ined, enquête Virage 2015.
Champ : Femmes et hommes âgés de 20 à 69 ans vivant en France métropolitaine.
Notes : (1) Soit 52 400 femmes victimes de viols et 36 900 de tentatives de viol, 62 000 ayant été victimes d'un type, de l'autre, ou des deux. De même, 2 700 hommes ont déclaré des viols et 1 100 des tentatives.
(2) Non significatif car effectif trop faible.
(3) Hors harcèlement sexuel et exhibitionnisme.
(4) Y compris viols et tentatives de viol, mais hors harcèlement sexuel, exhibitionnisme et autres actes et pratiques sexuels forcés.
(5) Une personne pouvant avoir déclaré plusieurs faits de catégories différentes, ce chiffre n'est pas égal à la somme des catégories.
* [38 000-86 000] : intervalle de confiance à 95 %.

(4) Par « pelotage », on désigne le fait que quelqu'un « contre votre gré, s'est frotté ou collé contre vous ».

force ou du pelotage, et 93 % des hommes du pelotage[4]. Ces agressions les plus citées sont associées à des échelles de gravité différentes : tandis qu'un tiers des femmes les déclarent « très graves » et un autre tiers « assez graves », un homme sur six seulement les considère « très graves » ou « assez graves ».

De nombreuses personnes ayant déclaré plusieurs faits de catégories juridiques différentes, on dénombre au total près de 580 000 femmes et 197 000 hommes de 20 à 69 ans victimes de violences sexuelles – hors harcèlement et exhibitionnisme – chaque année. Les situations de violence se produisent dans plusieurs espaces de vie pour 7 % des femmes et 5 % des hommes qui ont subi des violences.

Les agressions sexuelles au cours de l'année écoulée sont rapportées plus fréquemment aux jeunes âges : entre 20 et 34 ans, elles concernent une femme sur vingt, soit cinq fois plus qu'entre 50 et 69 ans. Pour autant, les femmes les plus âgées n'échappent pas aux violences : 1 % d'entre elles rapportent au moins un fait au cours des douze derniers mois. Les viols et tentatives de viol sont trois fois plus fréquents pour les jeunes femmes que pour les plus agées. Les femmes les plus jeunes, qui fréquentent les lieux d'études et davantage les espaces publics, sont plus exposées que les plus âgées, notamment aux attouchements des seins et des fesses et au pelotage.

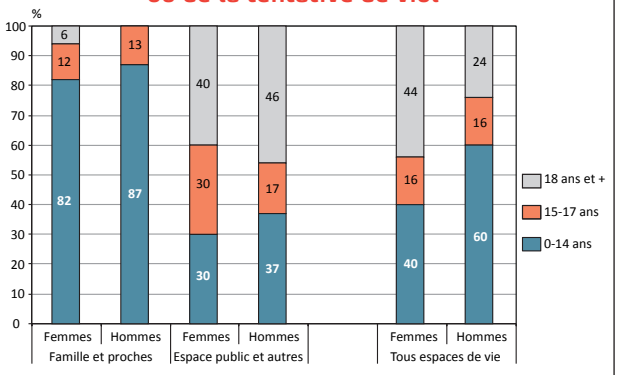
Encadré 2. Définitions du Code pénal

« Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. » (art. 222.22 CP).

Est qualifié de viol « tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise » (art. 222.23 CP). L'auteur de la tentative de viol est alors assimilé à l'auteur du viol (art. 121-4 CP). Viol et tentative de viol constituent des crimes sanctionnés des mêmes peines devant la Cour d'assises.

Les agressions sexuelles autres que le viol sont des délits jugés au tribunal correctionnel.

Figure 1. Âges au moment du viol ou de la tentative de viol*



Christelle Hamel *et al.*, *Population et Sociétés* n° 538, Ined, novembre 2016.

* lorsque plusieurs faits ont été déclarés, il s'agit de l'âge à la première fois.

Source : Ined, enquête Virage 2015.

Lecture : Parmi les femmes qui déclarent avoir subi des viols et tentatives de viols, 44 % les ont subies pour la première fois après 18 ans.

Des violences sexuelles subies dans une multiplicité de contextes au cours de la vie

Dans l'enquête Virage, une femme sur sept (14,5 %) et un homme sur vingt-cinq (3,9 %) déclarent avoir vécu au moins une forme d'agression sexuelle (hors harcèlement et exhibitionnisme) au cours de leur vie (tableau 2). Ces taux se situent à un niveau intermédiaire de ceux estimés par l'enquête Enveff en 2000 (où 11 % des femmes de 20 à 59 ans déclaraient des violences sexuelles au cours de la vie) et CSF en 2006 (20,6 % des femmes et 6,8 % des hommes de 18 à 69 ans) [5]. Les différences de formulation des questions et des tranches d'âges des populations interrogées peuvent expliquer ces écarts.

Les violences sexuelles que subissent les femmes sont non seulement beaucoup plus fréquentes, mais elles se produisent dans tous les espaces de vie (tableau 2) et tout au long de la vie. Parmi celles qui ont subi des viols et tentatives de viol, 40 % les ont vécues dans l'enfance (avant 15 ans), 16 % pendant l'adolescence et 44 % après 18 ans[5]. Les violences subies dans le cadre familial ou conjugal sont fréquemment répétées et peuvent se poursuivre pendant de longues périodes. En revanche, pour les hommes, les trois quarts des viols et tentatives de viol subis l'ont été avant 18 ans (figure 1).

Globalement, c'est au sein de l'espace privé, c'est-à-dire dans les relations avec la famille, les proches, les conjoints et ex-conjoints, y compris les petits amis, que se produisent l'essentiel des viols et des tentatives de viols. Trois femmes sur quatre, parmi celles qui en ont subis, les ont vécus dans ce cadre.

Tableau 2. Proportion (%) de victimes de violences sexuelles au cours de la vie, par espace de vie

Espace de vie	Viols et tentatives de viol		Toutes violences sexuelles[1]	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Famille et proches	1,61	0,32	5,00	0,83
Études	0,20	0,04	1,38	0,49
Couple[2]	1,39	0,03	1,91	0,31
Travail	0,06	0,00	1,79	0,57
Espace public et autres	0,90	0,27	7,85	2,19
Tous espaces de vie	**3,72**	**0,61**	**14,47**	**3,94**

Source : Ined, enquête Virage 2015.

Champ : Femmes et hommes âgés de 20 à 69 ans vivant en France métropolitaine.

(1) Y compris viols et tentatives de viol, et hors harcèlement sexuel et exhibitionnisme.

(2) Conjoint ou ex-conjoint au moment des faits.

Lecture : Parmi les femmes de 20 à 69 ans, 14,47 % déclarent avoir subi des violences sexuelles au cours de leur vie (quel que soit l'espace de vie), et 5,00 % en avoir subi dans le cadre de la famille.

(5) On utilise ici l'âge à la première violence.

La famille et l'entourage proche constituent un espace majeur de victimation : 5 % des femmes y ont subi au moins une agression depuis leur enfance et 1,6 % au moins un viol ou une tentative de viol. Ces violences se produisent principalement aux jeunes âges : 82 % des viols et des tentatives de viol subis dans la famille débutent ainsi avant les 15 ans de la victime. C'est également l'espace où les hommes déclarent le plus de viols et de tentatives de viol, qui débutent avant 15 ans dans près de 9 cas sur 10.

Les relations de couple, y compris celles d'au moins quatre mois avec un petit ami, et les relations avec un ex-conjoint, sont le deuxième espace de vie dans lequel les femmes subissent le plus de viols et de tentatives de viol, dont 10 % avant 18 ans. Ces faits représentent la majorité des violences sexuelles dans ce cadre, les autres agressions y étant moins souvent déclarées que dans la famille.

Les études ou l'activité professionnelle sont principalement le cadre d'agressions sexuelles autres que le viol et la tentative de viol, dans les relations entre pairs et entre collègues, entre supérieurs et subordonnés, enseignants et élèves, mais aussi dans les rapports avec la clientèle.

Enfin, l'espace public constitue un cadre hétérogène regroupant une grande diversité de situations où se rencontrent des personnes plus ou moins connues et des inconnus : les relations avec des professionnels (par exemple consultations médicales, contacts avec des artisans ou des policiers), les déplacements dans l'espace public (y compris les transports publics), les relations avec des voisins… Nombreuses sont les femmes qui y subissent des agressions sexuelles au cours de leur vie (8 %), notamment des viols ou tentatives de viol (1 %).

Quel que soit l'espace de vie, les violences sexuelles mentionnées par les femmes sont quasi exclusivement le fait d'un ou plusieurs hommes (entre 94 % et 98 %). Les actes rapportés par des hommes sont majoritairement le fait d'autres hommes (75 % des actes dans la famille), et ce dans trois cas de viols et tentatives de viol sur quatre.

***

Les femmes sont bien plus souvent victimes de violences sexuelles que les hommes et leurs agresseurs sont massivement des hommes. La proportion de victimes dans la population féminine n'a pas diminué de façon sensible au cours des dernières années. Ainsi, dans les douze derniers mois, parmi les femmes de moins de 35 ans, une sur vingt a subi une agression sexuelle. L'enquête Virage permet de mieux saisir la variété des actes qui composent les violences sexuelles ainsi que la diversité des contextes et des moments dans lesquels elles surviennent. Dans l'enfance et l'adolescence, les femmes subissent des violences sexuelles dans le cadre de la famille et des relations avec les proches. À l'âge adulte, alors que des viols et des tentatives de viol peuvent se produire dans le cadre des relations conjugales ou avec les ex-conjoints, d'autres agressions sexuelles surviennent au cours des études, de l'activité professionnelle ainsi que dans l'espace public en général. Les politiques publiques de traitement et de prévention des violences sexuelles doivent ainsi prendre en compte cette multiplicité de situations et d'espaces de vie.

Références

[1] Debauche Alice, 2016, « Violences sexuelles » *in* Rennes Juliette (dir.), *Encyclopédie critique du genre*, La Découverte, 752 p.

[2] Bozon Michel, « La violence sexuelle », *in* Spira Alfred, Bajos Nathalie, et groupe ACSF, *Les comportements sexuels en France*, Paris, La Documentation française, 1993, p.214-220.

[3] Guilbert Philippe, Baudier François, Gautier Arnaud, 2001, « Baromètre santé 2000. Volume 2 : Résultats », Vanves, CFES, 37 p.

[4] Jaspard Maryse et l'équipe Enveff, 2003, *Les violences envers les femmes en France. Une enquête nationale*, Paris, La Documentation française, 2003.

[5] Bajos Nathalie, Bozon Michel, l'équipe CSF, 2008, « Les violences sexuelles en France : quand la parole se libère » *Population et sociétés*, n° 445, 4 p.

[6] Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains, « Violences faites aux femmes : les principales données », 2015.

[7] Équipe Virage, « Présentation de l'enquête Virage et premiers résultats sur les violences sexuelles », 2016, Ined, Document de travail, n° 229.

Résumé

Les femmes rapportent des viols et des agressions sexuelles dans des proportions très supérieures à celles des hommes. Pour elles, les violences dans le cadre des relations conjugales s'ajoutent aux violences subies dans la famille dès l'enfance et l'adolescence, ainsi que des agressions sexuelles vécues tout au long de la vie dans les différents espaces de vie (travail, espace public).

ined
INSTITUT NATIONAL D'ÉTUDES DÉMOGRAPHIQUES

Ined : 133, boulevard Davout, 75980 Paris, Cedex 20
Directrice de la publication : Magda Tomasini
Rédacteur en chef : Gilles Pison
Assistante de rédaction : Marie-Paule Reydet
Maquette : Isabelle Milan
Impression : Mérico Delta Print, Bozouls, France
D. L. 4e trim. 2016 • ISSN 0184 77 83
Numéro 538 • Novembre 2016 • *Population et Sociétés* • bulletin mensuel d'information de l'Institut national d'études démographiques

Population et Sociétés figure dès sa parution sur le site internet de l'Ined : **www.ined.fr/fr/publications/**

Pour recevoir par courriel les avis de parution (11 numéros par an) : **www.ined.fr/fr/publications/population-et-societes/**

Pour vous abonner à *Population et Sociétés* et le recevoir par courrier : **www.ined.fr/fr/publications/abonnements/abonnements-population-et-societes/**

edition@ined.fr

9ème conférence européenne pour l'égalité de genre dans l'enseignement supérieur et la recherche

Principaux résultats et recommandations

Rozenn Texier-Picard, ENS Rennes

Principaux résultats de la conférence

Selon Laura Downs (Institut Universitaire Européen de Florence)

1) Les problèmes d'inégalités dans l'université sont les mêmes que dans la société civile : salaires, ralentissement des carrières au moment de la maternité, harcèlement et violences sexuelles, dénigrement des qualités intellectuelles des femmes… L'université n'est pas un vase clos, il faut donc travailler avec la société civile.

2) Il faut aussi réfléchir réfléchir à la sociologie particulière de l'université, à sa structuration et en particulier aux relations hiérarchiques d'âge et de pouvoir extrêmement raides : le geste d'instruction, le geste universitaire est par nature vertical. Ce qui en fait un terreau propice à toutes sortes d'abus, dont le harcèlement moral et sexuel. Les réseaux de copinages produisent aussi des inégalités. Il faut promouvoir plus de transparence, en particulier dans les procédures de recrutement, et plus de démocratie.

Certes, on n'est plus aujourd'hui dans une université où les femmes sont explicitement écartées à cause de leur sexe, comme cela pouvait exister il y a quelques décennies. Mais nous sommes dans un monde du sexisme au quotidien qui s'enracine dans les gestes les plus banals. Ainsi, en novembre 2015, lors d'un pot après l'intervention brillante d'une jeune chercheuse, un de ses collègues déclare : "Être entouré par de jolies jeunes doctorantes fait partie des gratifications du métier !" Cette réplique, suivie de ricanements, en dit long sur le sexisme ordinaire qui règne dans le milieu.

3) Pour les personnes qui sont nées dans le privilège, l'égalité est ressentie comme une oppression : c'est de cela que se nourrit la résistance à l'égalité. Il ne s'agit pas d'une résistance ouverte, mais d'un sexisme banal, une culture qui entretient les inégalités de façon plus cachée et qu'il faut regarder en face. Aujourd'hui les politiques en faveur de l'égalité se heurtent à plusieurs obstacles : la diversité des cultures scientifiques nationales en Europe (Est/Ouest en particulier) ; le mot "science" n'a pas non plus le même sens en Europe et aux USA. Dans le champ des STEM (sciences, technologies, ingénierie, mathématiques) il y a une tension entre les politiques européennes d'égalité et la difficulté pratique à intégrer le genre dans la recherche. Cela peut conduire à un rejet du sujet.

Recommandations

Sur la question des carrières des femmes en recherche

- **Dans l'évaluation des travaux et projets de recherche**, prendre en compte des "années blanches" pour les mères (ex pour les appels ERC : extension de 18 mois par enfant, qu'il soit né avant ou après la thèse, et quel que soit le nombre d'enfants) et également pour soin à un proche malade.
  Éviter l'auto-évaluation du potentiel de leadership scientifique (les hommes s'auto-évaluent plus positivement que les femmes).
  Inclure dans le dossier un modèle de CV (facultatif) pour notamment encourager les candidat-e-s à citer uniquement leurs 5 publis les plus significatives (et éviter le biais des longues listes de publis des hommes comparativement aux femmes)

- **Favoriser le recrutement de femmes professeures**, en s'inspirant des actions mises en place en Allemagne et en Suisse :
  - les universités ont reçu une incitation financière par l'État fédéral.
  - Les procédures de recrutement ont été revues pour être plus transparentes.
  - La question de la famille est mieux prise en compte (jardins d'enfants…)
  - Mise en place de bureaux de l'égalité avec des personnels à temps plein ou partiel
  - Enquêtes, campagnes contre les stéréotypes et les biais implicites,
  - Utilisation d'un langage non sexiste pour rendre les femmes visibles,
  - Mentorat pour aider les femmes,
  - Actions de communication pour augmenter la visibilité des chercheuses.
  - Dans tous les recrutements, un-e professeur-e participe aux comités avec la mission d'être vigilant-e sur les biais de genre ; il ou elle rapporte au chargé-e de mission égalité.
  - À l'Université de Genève, une charte éthique, un guide de la parentalité, un guide pour éviter les biais de genre dans la procédure de recrutement ont été rédigés.

- **Difficulté du mentorat :** une enquête réalisée par l'Université d'Utrecht (Pays Bas) montre que les femmes seniors dans les disciplines dominées par les hommes peuvent avoir des attitudes négatives envers les jeunes femmes : elles ont l'impression qu'elles ont été moins aidées que les hommes par leurs supérieurs et collègues et qu'elles ont dû plus que les hommes faire des choix difficiles pour prioriser leur carrière. Elles ont aussi le sentiment que les jeunes chercheuses sont moins investies que les hommes dans leur recherche, ce qui ne semble pas se vérifier dans les faits.
  Recommandations :
  - proposer du soutien aux jeunes enseignant-e-s-chercheur-se-s (tutorat, soutien de la part des supérieurs, proposer un soutien à la carrière à la fois aux femmes et aux hommes, encourager les personnels à être plus solidaires entre eux)
  - promouvoir un environnement de travail qui ne rende pas nécessaires des choix de vie difficiles
  - mettre en valeur l'investissement réel des jeunes femmes dans leur carrière.

- **Prise en compte du genre dans le financement de la recherche**
  Une étude néerlandaise portant sur les bourses individuelles nationales 2010-2012 (2830 candidat-e-s) montre que la part des femmes diminue à chaque étape : candidature – présélection – auditions – nomination.

Les bourses sont attribuées sur la base de notes portant sur : la qualité du projet – la qualité du travail antérieur de recherche ; les femmes et les hommes reçoivent les mêmes évaluations concernant la qualité des projets. Mais l'évaluation des personnes (qualité du travail antérieur) révèle des biais de genre importants, dans toutes les disciplines.

Recommandations aux agences de moyens

- pour les candidat-e-s : les encourager à (re-)candidater (les femmes ont plus tendance à se décourager après un premier échec)
- pour les rapporteur-e-s : donner plus d'importance au projet plutôt qu'à la personne

Sur le question des harcèlements et violences

- **Être conscients de la réalité du harcèlement sexuel et des violences sexuelles** :
  Une enquête réalisée sur 9784 étudiant-e-s et personnels de l'enseignement supérieur québecois révèle que 37% des personnes ont expérimenté au moins une fois du harcèlement sexuel ou des violences sexuelles sur le campus. Les victimes étaient majoritairement étudiantes au moment des faits (60% undergraduate, 24% graduate students). Très peu de victimes en ont parlé à des personnels de l'université, soit parce que cela ne leur semblait pas suffisamment important, soit elles voulaient tourner la page et ne plus en parler, soit elles craignaient que l'université ne prenne pas le sujet au sérieux.

- Une autre étude réalisée à l'Université de Prague révèle que
  - 66% des étudiant-e-s ont l'expérience de commentaires sexistes, gestes inappropriés, utilisation d'objets suggestifs, le tout créant un environnement hostile ;
  - 18% des étudiants (22% des étudiantes) ont l'expérience d'une attention sexuelle non souhaitée : attitude verbale ou non verbale dirigée contre une personne précise, qui est traitée comme un objet sexuel (remarques sur son apparence, tentative d'établir un rendez-vous pour une relation sexuelle) ;
  - 9% des étudiant-e-s ont subi un chantage sexuel : acte de pression pour obtenir un contact sexuel en échange d'un bénéfice ou sous la menace.

  Malgré ces chiffres élevés, seuls 2,5% des étudiant-e-s qualifient eux-mêmes ce qu'ils ont vécu de harcèlement sexuel. Leur définition est très étroite et se limite à l'agression sexuelle et aux attouchements. Les personnes confrontées au harcèlement font très rarement appel à une aide extérieure, et presque jamais à leur institution.

- En Ontario, les universités ont mis en place
  - une formation obligatoire pour tous les membres "seniors" de l'administration
  - un programme d'éducation des témoins
  - des cours obligatoires au niveau licence qui posent la question de la violence sexuelle
  - un audit des services sportifs
  - une obligation de collecte et publication de données sur ce sujet dans toutes les universités

- **Sanctionner les actes de harcèlement sexuel :** En 2012, un rapport de la commission égalité femmes-hommes du Sénat français mentionnait le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur français comme un frein important à la mobilité internationale entrante : sur les forums Erasmus, des étudiantes étrangères déconseillaient des études en France au motif que le harcèlement sexuel était fréquent et toujours impuni. Les actes de harcèlement sexuel doivent être sanctionnés, et l'établissement doit communiquer sur les sanctions prises, pour créer un effet dissuasif.

- **Veiller à l'effectivité des mesures de prévention** : à Padova, un code contre le harcèlement a été rédigé et un conseiller extérieur à l'établissement a été nommé pour assurer l'application du texte, mais cette nomination n'a été suivie d'aucune action. La faiblesse du code est de ne pas mettre en place de suivi d'indicateurs chiffrés, de plus aucune publicité n'a été faite sur ce code en interne, il n'est pas sur le site de l'université. Beaucoup de personnels le confondent avec le code d'éthique.

- **Être attentifs au "harcèlement de genre"**, qui touche les personnes dont le comportement est jugé "non conforme à leur sexe" (un garçon qui se comporte de façon trop féminine, ou une fille de façon trop masculine).
  Une étude québécoise révèle que 38,6 % de l'ensemble des étudiants ont été victimes d'au moins un épisode d'homophobie (69 % des étudiants LGBT et 35 % des étudiants hétérosexuels, qui sont traités d'homosexuels à cause de comportements jugés non conformes à leur sexe)
  90 % des jeunes "non conformes à leur genre" ont été harcelés verbalement à l'université
  95 % des étudiants trans ne se sentent pas en sécurité à l'université.
  Une autre étude montre que, après l'apparence, la taille et le poids, la "non-conformité au genre" est perçue comme la principale cause de harcèlement, de discrimination et d'insultes, loin devant la couleur de peau, l'origine, la religion ou le handicap.

Concernant la formation et l'orientation des jeunes

- **Concernant les formations d'ingénieurs,**
  - **éviter le qualificatif "sciences dures"** : culturellement la dureté est associée à la virilité, la douceur à la féminité. Malgré leur importance, design, histoire des sciences, organisation sociale de la recherche, éthique etc., vus comme "féminins", ne sont pas intégrés dans les cursus. De plus, la technologie apparaît comme un élément crucial pour les objectifs de développement durable 2030 de l'ONU ; mais ces questions sont insuffisamment intégrées dans les cursus.
  - Veiller à ne pas décourager les étudiantes par des semestres introductifs stressants, notamment avec beaucoup de maths et d'informatique qui ne sont pas nécessairement indispensables pour la suite du cursus. On attend généralement des hommes qu'ils prouvent leur virilité en résistant au stress.

- **Intégrer le sexe et le genre dans l'enseignement de la médecine, à travers**
  - la prise en compte du genre par les enseignant-e-s dans la majorité des modules
  - un module spécifique "médecine genrée"
    On peut s'appuyer pour ce faire sur la base de données d'articles de recherches sur la médecine genrée, GenderMedDB, qui contient plus de 10000 publications.

- **Concernant les femmes et les sciences,** il faut avoir conscience de la "menace du stéréotype" (Steele, 1997). Lorsqu'un groupe est généralement considéré comme moins bon pour une tâche, il subit pendant l'exercice de la tâche un stress qui détourne une part de son énergie et conduit à une moins bonne performance, alors même que sa compétence n'est pas en cause. Cet effet a été mis en évidence par Huguet et coll dans d'autres travaux : auprès des jeunes enfants en mathématiques (Huguet-Régner, 2007), auprès d'étudiants en écoles d'ingénieurs (Régner et al), etc.

9ème conférence européenne pour l’égalité femmes-hommes dans l’enseignement supérieur et la recherche

12-14 septembre 2016

Synthèse par Rozenn Texier-Picard

Harcèlement sexuel et violence de genre dans les universités canadiennes

Manon Bergeron (Montréal) et Simon Lapierre (Ottawa)

Au Québec, la mobilisation étudiante contre le harcèlement sexuel a démarré en 2013. En 2014, l’UQAM (Université du Québec à Montréal) a monté une équipe de recherche sur ce sujet. Un questionnaire en ligne a été diffusé dans toutes les universités du Québec. 9284 étudiant-e-s ont répondu, dont 71% sont des femmes et 46% sont des étudiants “undergraduate”.
L’enquête révèle que 37% des personnes ayant répondu à l’enquête ont expérimenté au moins une fois du harcèlement sexuel ou des violences sexuelles sur le campus. Les victimes étaient majoritairement étudiantes au moment des faits (60% undergraduate, 24% graduate students). Très peu de victimes en ont parlé à des personnels de l’université, soit parce que

- cela ne leur semblait pas suffisamment important,
- elles voulaient tourner la page et ne plus en parler,
- elles craignaient que l’université ne prenne pas le sujet au sérieux.

En Ontario, suite à des agressions sexuelles sur le campus d’Ottawa, et à la révélation par la présidente de la fédération étudiante du harcèlement sexuel dont elle était victime, le Président de l’université a reconnu dans une conférence de presse que ces faits étaient le reflet d’un problème social plus large, la violence contre les femmes étant trop présente.
Les universités ont mis en place

- une formation obligatoire pour tous les membres “senior” de l’administration,
- un programme d’éducation des témoins,
- des cours obligatoires au niveau licence qui posent la question de la violence sexuelle,
- un audit des services sportifs,
- une obligation de collecte et publication de données sur ce sujet dans toutes les universités.

La violence sexuelle, un fléau à l'université

Une étude québécoise révèle qu'une personne sur trois en est victime

10 mai 2016 |Jessica Nadeau | Éducation
http://www.ledevoir.com/societe/education/470450/universite-une-personne-sur-trois-a-ete-victime-de-violence-sexuelle

Une personne sur trois a été victime de violence sexuelle depuis son arrivée à l'université, révèle une enquête inédite menée par un groupe de chercheuses sur six campus du Québec. Et *« la très forte majorité »* de ces actes n'ont jamais été dénoncés.

« Les canaux institutionnels qu'on nous invite à investir pour porter plainte ne fonctionnent pas, les gens n'y vont pas », constate la chercheuse Sandrine Ricci, qui présentera les premiers résultats de l'enquête *Sexualité, sécurité et interactions en milieu universitaire (ESSIMU)* au congrès de l'Acfas mardi.

Entre le 19 janvier et le 31 mars, 8733 personnes qui travaillent ou étudient sur l'un des six campus visés par le projet ont répondu à un questionnaire en ligne élaboré par une équipe de chercheuses sous la direction de Manon Bergeron, professeure au Département de sexologie à l'UQAM.

De ce nombre, 37,3 % disent avoir vécu *« au moins un événement de violence sexuelle en milieu universitaire »*. Une personne sur 4 rapporte avoir été victime d'un tel acte au cours des douze derniers mois.

Près de la moitié des cas de violence sexuelle sont survenus *« dans un contexte d'activités sociales ou festives »*, précise la chercheuse de l'UQAM, Sandrine Ricci. *« Viennent ensuite les activités d'enseignement ou d'études, l'exécution de tâches professionnelles et puis l'initiation, qu'on avait exclue des activités sociales et prise séparément. L'initiation facultaire ou départementale, c'est 12 %. C'est quand même pas mal. »*

Plusieurs formes de violence sexuelle

La victime « typique » est une étudiante de premier cycle (60 %). Et son agresseur est, dans 70 % des cas rapportés, un ou des étudiants de sexe masculin.

La majorité des actes rapportés entrent dans la catégorie du harcèlement sexuel. Viennent ensuite les attentions sexuelles non désirées — qui incluent l'agression sexuelle au sens traditionnel du terme — puis la coercition sexuelle, qui se définit par une sorte de chantage en retour de considérations futures liées à l'emploi ou en milieu scolaire.

« La coercition sexuelle, ça représente 3 %, c'est très faible. Mais sur un échantillon de 8733 personnes, ça fait du monde à la messe ! Dans un contexte où on veut vraiment éradiquer cette violence-là, il ne faut pas minimiser. »

Conséquences

Les chercheuses s'intéressent également aux impacts chez les victimes. D'emblée, elles peuvent dire que 40 % des victimes ont subi des conséquences qui influent sur leur vie professionnelle, scolaire ou personnelle, leur vie sociale ou leur santé physique. On pense à un changement de parcours scolaire par exemple ou à une augmentation de la consommation de drogue ou d'alcool.

Mais sur cet aspect, il y a beaucoup de facteurs à prendre en considération, note Sandrine Ricci, qui rappelle qu'il faut considérer un acte de violence sexuelle dans son ensemble et non comme un acte isolé. *« Avec la notion de continuum, on évite de coller une étiquette de gravité parce que, si la personne en est à son huitième épisode de harcèlement, d'invitation à prendre une bière après le cours par exemple, et que cela s'accompagne d'autres victimisations antérieures, la gravité ou les conséquences peuvent être beaucoup plus importantes. »*

Pas de dénonciations

Autre fait intéressant : 36 % des victimes n'ont jamais parlé de cet événement à autrui. Pas étonnant donc de voir que « *la très forte majorité* » n'a jamais porté plainte. Là aussi, il faudra investiguer davantage au cours de l'étude qualitative qui suivra, note Sandrine Ricci. Mais cette dernière est convaincue que la difficulté de porter plainte, dans la société en général, et le peu de résultats qui en découle sont au cœur du problème.

« Quand on a un cas de viol et que la victime a tout fait correctement : elle a été agressée, elle est allée voir la police tout de suite après, elle ne portait pas de minijupe, elle n'était pas saoule, ce n'est pas une femme dans la prostitution — éléments qui sont tous généralement ramenés pour discréditer la victime —, même dans ces cas-là, c'est toujours la parole de l'agresseur contre celle de la victime. Et il y a un taux de judiciarisation très faible. Les victimes savent ça. Alors quand ce sont des violences qui sont moins importantes, c'est tellement astreignant de porter plainte [qu'elles ne le font pas]. *»*

Banalisation

Une personne sur trois qui est victime de violence sexuelle, c'est beaucoup. Mais c'est quand même moins que ce à quoi s'attendait la chercheuse. *« Mon impression, c'est qu'il y a très peu de femmes qui n'ont pas vécu un épisode* [de violence sexuelle]. *Je me serais donc attendue à plus de résultats sur cette base-là »*, confie la chercheuse.

« Il y a une tendance à la banalisation qui fait qu'il y a des gestes qui sont sous-rapportés. Il y a beaucoup de gens qui considèrent que ce n'est pas grave et oublient. Mais quand on pose des questions ouvertes, il y a des choses qui ressortent, d'où l'intérêt de mener des entretiens avec certaines personnes qui se sont portées volontaires. »

L'enquête *Sexualité, sécurité et interactions en milieu universitaire* a été réalisée auprès de personnes issues de l'Université du Québec à Montréal, de l'Université de Montréal, de l'Université Laval, de l'Université de Sherbrooke, de l'Université du Québec à Chicoutimi et de l'Université du Québec en Outaouais.