



égalité

ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES
en pratique

SOMMAIRE

-  **p 3** Un guide de bonnes pratiques en matière d'égalité entre femmes et hommes
-  **p 4** Une approche intégrée du genre
-  **p 5** La féminisation du langage
-  **p 6** Croyances et réalités
-  **p 7** Le genre dans les données statistiques
-  **p 9** Le Recrutement
-  **p 13** Les violences faites aux femmes
-  **p 15** La Promotion de l'égalité à l'URCA :
une responsabilité des personnes et de l'institution
-  **p 18** Annexes

Le MOT DU PRÉSIDENT

Chères et chers Collègues,

Au cours des trente dernières années, si le statut juridique des femmes en Europe s'est sans aucun doute amélioré, l'égalité entre les sexes est loin d'être une réalité.

Les femmes continuent d'être marginalisées dans la vie politique et publique, d'être moins payées que les hommes pour un travail de valeur égale, d'être plus souvent victimes de la pauvreté et du chômage, et d'être plus exposées à la violence.

Ce guide vous rappelle que l'égalité fait partie intégrante des droits de l'homme et que l'éradication de toute discrimination fondée sur le sexe est une condition *sine qua non* de la démocratie et de la justice sociale.

Plus encore, il vous donne la possibilité de corriger les inégalités encore présentes au sein de la communauté universitaire, en respectant plusieurs principes et règles simples sans lesquels l'égalité de traitement au travail ne saurait exister entre femmes et hommes.

Mon ambition est que l'URCA soit exemplaire dans ce domaine. Mieux prendre en compte les enjeux sexuels du recrutement, de l'absentéisme ou de la qualité de vie au travail dans la gestion des ressources humaines se doit d'être en effet considéré comme un élément d'attractivité pour notre université.

Il vous faut donc non seulement lire ce guide mais surtout passer sans attendre à la pratique. Tant que les femmes et les hommes ne pourront pas travailler ensemble sur un pied d'égalité, en partageant les mêmes droits et les mêmes responsabilités, nos démocraties ne seront pas en effet, dignes de ce nom.

Richard VISTELLE,
Président de l'Université de Reims Champagne-Ardenne



UN GUIDE DE BONNES PRATIQUES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES

Est-il bien utile d'avoir, aujourd'hui, à l'Université, en France, un guide de bonnes pratiques en matière d'égalité entre femmes et hommes ? Oui, c'est utile... voire indispensable.

Il est vrai que les filles ont une bonne réussite scolaire : « Les bachelières sont plus nombreuses que les bacheliers depuis la fin des années soixante. En 1981, les femmes sont devenues majoritaires parmi les étudiants, » (Rosenwald, 2006). D'ailleurs, en janvier 2012, l'Université de Reims Champagne-Ardenne compte 55,2% de femmes parmi les personnes inscrites comme étudiantes. Cependant, les étudiantes restent inégalement représentées dans les différents domaines de formation et sont moins nombreuses dans les filières scientifiques. Leur insertion dans la vie professionnelle ne correspond pas toujours au niveau de diplôme atteint et elles connaissent plus fréquemment que les hommes une précarité d'emploi.

Parmi le personnel universitaire, bien que la rémunération des femmes et des hommes soit fondée sur une même grille salariale, les inégalités se manifestent sous la forme d'une représentation moindre dans les postes à responsabilité. A titre d'exemple, en janvier 2012, l'Université de Reims Champagne-Ardenne compte 40,5% de femmes parmi les enseignant-e-s-chercheur-e-s et 65,6% de femmes au sein du personnel non-enseignant (BIATSS : Bibliothécaires, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, personnels Sociaux et de Santé). Ces inégalités trouvent en partie leur origine dans des facteurs d'ordre structurel sur lesquels nous avons peu de prise, mais elles relèvent aussi probablement d'aspects auxquels chacun-e d'entre nous doit être attentif-ve. Il peut s'agir de discriminations commises, peut-être plus par ignorance que par volonté intentionnelle, mais il peut aussi s'agir de comportements guidés par des stéréotypes qui induisent une inégalité de traitement. Si la loi existe pour lutter contre les discriminations, il est en revanche plus difficile de lutter contre les inégalités parce que cela nécessite à la fois de convaincre et de mettre en place une politique volontariste. Nous avons rédigé ce guide de bonnes pratiques pour répondre aux questions que soulèvent ces constats d'inégalité entre les femmes et les hommes, que ces inégalités concernent le personnel ou les étudiant-e-s. Comme le sous-entend l'expression «bonnes pratiques», notre objectif est de présenter un ensemble de comportements considérés comme indispensables pour un fonctionnement efficace et harmonieux qui gomme les inégalités. Les pistes que nous proposons concernent la féminisation du langage, l'intégration du genre dans les données statistiques, les conduites à adopter lors d'un recrutement et les violences faites aux femmes. Auparavant, nous faisons le point sur l'approche intégrée du genre, cadre théorique actuel de mise en place des politiques de lutte contre les inégalités. Bien évidemment, ce travail doit être poursuivi et enrichi.

Rosenwald, F. (2006, mai). *Filles et garçons dans le système éducatif depuis vingt ans*. INSEE, Données sociales - La société française.

UNE APPROCHE INTÉGRÉE DU GÈNRE

De quoi s'agit-il ?

Si les travaux portant sur l'égalité entre les femmes et les hommes ont souvent été perçus comme une lutte entre les sexes, la situation a largement évolué depuis les années 80 avec l'apparition de l'approche intégrée du genre ou *gender mainstreaming*.

Une distinction a été établie entre la notion de « sexe », notion qui réfère aux différences biologiques entre mâles et femelles, et la notion de « genre » qui est d'ordre culturel et fait référence aux qualités, goûts, aptitudes, rôles et responsabilités traditionnellement attendus des femmes et des hommes dans une société. Adopter l'approche intégrée du genre comme cadre de travail, c'est reconnaître que les individus ne sont pas un ensemble homogène. La société est composée de femmes et d'hommes dont les besoins peuvent être différents. En fonction de ces besoins respectifs, une problématique particulière se traduira différemment pour les femmes et pour les hommes. Il s'agit d'une étape essentielle pour s'assurer que toute action, toute politique ou tout projet prend en compte les problèmes spécifiques rencontrés par chaque sexe de manière à trouver une réponse appropriée pour chacun. Au-delà du respect de la personne humaine, la mixité est une exigence démocratique.

S'il fallait encore convaincre de l'intérêt de prendre en compte la dimension du genre, on pourrait citer les travaux de l'OCDE (2011) montrant par exemple que, sur le plan économique, une plus grande féminisation est associée à une plus grande efficacité.

A l'Université, la question de l'égalité est essentielle parce que, recevant des étudiantes et des étudiants, et employant des femmes comme des hommes, l'Université se doit d'être attentive aux conditions d'accueil et de travail de toutes et de tous. Question essentielle aussi parce que l'Université est un lieu de formation et qu'à ce titre, elle peut, pour ne pas dire doit, être un vecteur des changements de mentalité. Dans l'idéal, étant également un lieu de recherche, elle devrait aussi initier des recherches sur la problématique du genre.

OCDE (2011). Rapport sur l'initiative de l'OCDE pour la parité : *l'égalité entre hommes et femmes en matière d'éducation*.

LA FÉMINISATION DU LANGAGE

Cette question comporte deux aspects. Le premier, celui auquel on pense le plus souvent, fait référence à la féminisation des noms, par exemple les noms de métiers ou de titres. Le second touche à une règle grammaticale, l'accord en genre. Dans le cadre de la lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes, il est recommandé de féminiser le discours. En 1999 déjà, Lionel Jospin, premier ministre, avait préfacé la Guide d'aide à la féminisation des noms de métiers, titres, grades et fonctions, « Femme, j'écris ton nom... ». La question fait encore débat, comme en témoignent les propos de l'Académie Française dans le Monde et le Figaro (cf. encadré). Historiquement, le genre grammatical masculin est utilisé comme un genre neutre. Ce « générique masculin », au sens strict, fait référence à un individu ou groupe d'individus de sexe masculin mais, par extrapolation, il est utilisé également pour désigner un groupe composé à la fois d'hommes et de femmes. Il peut aussi désigner un seul individu neutre comme « un français » (Brauer & Landry, 2008). Pourtant, plusieurs expériences scientifiques ont mis en évidence les avantages de la féminisation du discours et, à l'inverse, les conséquences négatives sur les femmes et sur les hommes du générique masculin.

Comment faire ?

Il n'existe pas encore de véritable consensus sur les règles à suivre en matière de féminisation du langage. Toutefois, des propositions de féminisation ont cours dans différents pays francophones comme la Suisse ou le Canada. Le principe général est de concevoir tous les documents en gardant en permanence à l'esprit l'idée qu'ils s'adressent autant à des femmes qu'à des hommes et avec l'objectif de respecter l'égalité entre les femmes et les hommes. Il s'agit alors de rédaction épécène (cf. glossaire). Ci-dessous quelques principes de base inspirés de la politique linguistique de l'Université de Sherbrooke (Canada, Université de Sherbrooke (Québec, Canada) et des conseils prodigués par le bureau de l'égalité de l'Université de Genève (Suisse) :

- abandonner la mise au masculin systématique du texte ;
- féminiser ou masculiniser, selon les cas, les noms de métiers, titres et fonctions : la chancelière, la mécanicienne, un ou une géomètre, un directeur ou une directrice, un ou une juriste ;
- préserver la lisibilité du texte et ne pas nuire à son intelligibilité ;
- employer des expressions génériques ou des pluriels : les adversaires, le corps enseignant, le corps étudiant, l'équipe administrative, le personnel, les propriétaires, les scientifiques ;
- utiliser le trait d'union, et non la parenthèse ou la barre d'exclusion, pour nommer les deux genres : les assistant-e-s, les étudiant-e-s ;
- employer des expressions telles que : celles et ceux, tous et toutes; chacun-e, quiconque... ;
- distinguer la formulation orale et écrite : les étudiants et étudiantes à l'oral et les étudiant-e-s à l'écrit.

www.usherbrooke.ca/langue/redaction-epicene/pratiques-de-redaction-epicene/

www.unige.ch/rectorat/egalite/index.html

CROYANCES ET RÉALITÉS

- L'Académie française s'oppose à la féminisation :

- « Le genre dit couramment masculin est le genre non marqué, qui a capacité à représenter à lui seul des éléments relevant de l'un et de l'autre genre » (Le Monde, 30 avril 1984)

- « Seul le genre masculin [...] peut traduire la nature indifférenciée des titres, grades, dignités et fonctions » (Le Figaro, 23-24 mars 2001).

Le générique masculin serait donc un genre grammatical qui ne pose pas de problème de compréhension. C'est la règle qui nous est enseignée pendant l'enfance.

- En 2007, Pascal Gigax et Noelia Gesto à l'Université de Lausanne ont évalué l'influence de la féminisation du langage sur la lecture de textes. Leur expérience a montré qu'à partir de la deuxième occurrence des noms de métiers dans un texte, la formulation épécène n'affectait pas la vitesse de lecture. Gigax, P., & Nesto, N. (2007). Lourdeur de texte et féminisation. *L'Année Psychologique*, 107, 233-250.

- En 2008, Brauer et Landry de l'Université de Clermont-Ferrand ont publié un article intitulé « Un ministre peut-il tomber enceinte ? L'impact du générique masculin sur les représentations mentales ». Comme ils l'expliquent, « quand on nous demande d'imaginer l'Anglais typique, pensons-nous vraiment à une Anglaise dans 50% des cas, ou avons-nous tendance à imaginer presque systématiquement un élégant monsieur avec un chapeau melon et un parapluie ? ». Leur démonstration se fait en cinq expériences dans lesquelles ils ont, par exemple, demandé aux personnes d'imaginer une personnalité pouvant exercer la fonction de Premier ministre, une personne exerçant une profession particulière ou de citer leurs personnages préférés dans l'histoire. Dans chaque expérience, un questionnaire était proposé avec deux formes différentes. La première utilisait le générique masculin et demandait, par exemple, d'imaginer de citer « tous les candidats de droite/gauche que vous verriez au poste de Premier ministre ». La seconde version utilisait le générique épécène et demandait alors d'imaginer les « candidats/candidates... ».

Dans toutes les expériences, les participants, hommes et femmes, imaginaient moins souvent une femme lorsque le générique masculin était utilisé. De même, ils et elles citaient moins souvent une femme lorsqu'on leur demandait d'imaginer un individu exerçant telle profession plutôt qu'une personne exerçant cette profession. Le genre grammatical masculin n'est donc pas neutre mais, au contraire, active majoritairement des représentations masculines. Brauer, M., & Landry, M. (2008). Un ministre peut-il tomber enceinte ? L'impacte du générique masculin sur les représentations mentales. *L'Année Psychologique*, 108, 243-272.

- En 2005, Chatard, Guimond et Martinot ont mis en évidence que des collégiens et collégiennes de 14 et 15 ans avaient moins confiance dans leur perspective de réussite d'études leur permettant d'exercer certaines professions si celles-ci étaient décrites avec un générique masculin plutôt qu'avec une forme féminisée. Chatard, A., Guimont, S., & Martinot, D. (2005). Impact de la féminisation lexicale des professions sur l'auto-efficacité des élèves: Une remise en cause de l'universalisme masculin ? *L'Année Psychologique*, 105, 249-272.

LE GENDRE DANS LES DONNÉES STATISTIQUES

Pourquoi et comment intégrer le genre dans les données statistiques ? Parce que « ce qui a été mesuré a plus de chances d'être traité. » (Moser, 2007). L'intégration du genre dans le recueil de données est indispensable pour s'attaquer réellement aux inégalités entre les femmes et les hommes parce que c'est ce qui permet de mettre en évidence ces inégalités. Disposer de données statistiques sexuées permet de réaliser un état des lieux pour estimer la présence ou non d'inégalités. A partir de cet état des lieux, des mesures en faveur de l'égalité femmes-hommes pourront être prises. Leur efficacité pourra ensuite être évaluée, à partir de données actualisées. Certes, l'utilisation des statistiques est limitée puisqu'elle dépend de l'interprétation qui en est faite, mais en disposer permet d'inscrire à long terme la lutte contre les inégalités dans les projets d'établissement. C'est un moyen pour l'institution de rendre compte de ses engagements.

Comment faire ?

Il s'agit de déterminer les indicateurs quantitatifs potentiellement sensibles au genre. Il conviendra de distinguer les indicateurs ayant trait aux étudiant-e-s de ceux ayant trait aux différentes catégories du personnel. Cette étape de définition des indicateurs est primordiale mais elle comporte des limites. En effet, certaines questions relatives à l'égalité femmes/hommes sont complexes. C'est le cas, par exemple, de celles relatives à la pauvreté ou aux violences sexistes. Les analyses quantitatives devront être conjuguées à des analyses qualitatives qui permettront de mieux identifier les causes des différences potentielles et de proposer des plans d'action en faveur de l'égalité femmes/hommes. Concernant les étudiant-e-s, un intérêt peut être porté aux différents aspects liés à la réussite ou à la vie étudiante :

- quelles réussites respectives des femmes et des hommes aux examens (En 1ère ou en 2ème session ? Avec quelle mention ? Combien de temps faut-il pour valider une année, un semestre, un diplôme selon chaque genre ? Existe-t-il une différence ?...)
- quel niveau atteignent-ils-elles et dans quelle filière de formation ? (Quelle orientation (ou ré-orientation) choisissent-ils-elles au cours de leurs études ? Quel est le niveau d'études atteint à la sortie de l'Université ? Avec un diplôme ? Est-il professionnalisant ? De quel niveau ? Les étudiants décrocheurs sont-ils des décrocheurs ou des décrocheuses ?...)
- quelle est leur insertion professionnelle ? (Sur quel type d'emploi et dans quel domaine ? Est-il en adéquation avec la formation et le diplôme obtenu ? Quel type de contrat ? Quel niveau de rémunération ? Combien de temps après la sortie de l'Université ?...)
- quelles sont leurs conditions de vie ? (Bénéficient-ils-elles d'aides financières ? Ont-ils-elles besoin d'un emploi pour subvenir à leurs besoins ? Cet emploi est-il directement lié aux études poursuivies ? Ont-ils-elles un logement indépendant de celui de leurs parents ? A quelle distance est-il de leur lieu d'études ? Quelle est leur situation conjugale ? Ont-ils-elles des enfants ?...)

- comment étudient-ils-elles ? (Sont-ils-elles inscrit-e-s en formation à distance, en formation continue ? Bénéficient-ils-elles d'horaires aménagés ? Assistent-ils-elles également aux cours ? Comment s'organisent-ils-elles ? Combien de temps consacrent-ils-elles au travail personnel ?...)

- Quelles sont leurs caractéristiques socio-démographiques et quels sont leurs antécédents scolaires ? (Quelle est leur PCS d'origine ? Quelle est leur origine géographique ? Quel baccalauréat ont-ils obtenu ? Avec quelle mention ? A quel âge ?...).

Concernant le personnel, les indicateurs sont du ressort du bilan social comparé :

- quelle est la proportion de femmes et d'hommes dans les différentes catégories de personnel de l'université (Personnels BIATSS de catégorie A, B, ou C, enseignant-e-s PRAG ou PRCE, enseignant-e-s chercheur-e-s MCF ou PR) ? Occupent-ils-elles des emplois contractuels ou titulaires ? Sont-ils-elles employés à temps plein ou à temps partiel ? Le temps partiel est-il choisi ou subi ?...)

- quelle est l'évolution de carrière des femmes et des hommes dans ces différentes catégories de personnel ? Combien de femmes et d'hommes bénéficient de primes ? De quelles primes s'agit-il ? La parité existe-t-elle dans la composition des conseils ?...

- combien de femmes et d'hommes accèdent aux postes à responsabilités ? Quelles responsabilités exercent-ils-elles ? S'agit-il de charges pédagogiques, administratives ou liées à la recherche ? Quel est le degré d'implication dans les activités d'enseignement, de recherche et administrative des enseignant-e-s-chercheur-es ? En termes d'activités de recherche, quelle est le niveau de publication des femmes et des hommes ?...

A savoir :

- Les indicateurs sensibles au genre « fournissent des mesures séparées pour les hommes et les femmes sur un indicateur spécifique » (Esplen & Bell, 2007).
- L' Observatoire du Suivi de l'Insertion Professionnelle des Etudiants (OSIPE) analyse notamment les données relatives à l'insertion professionnelle des diplômés-es de l'URCA. Dans toutes ces analyses, le genre est pris en considération. Les rapports d'enquête sont consultables sur le site de l'OSIPE.
- Sur le plan national, de telles études sont conduites par l' Observatoire national de la Vie Etudiante (OVE).
- A l'URCA, le service chargé de réaliser le bilan social est le Service des Etudes de la Prospective, du Pilotage et de l'Evaluation (SEPPE).

Esplen, E. & Bell, E. (2007). *Gender and Indicators: Supporting resource collection. Institute of Development Studies.*

Moser, A. (2007). Genre et mesures du changement: où en est-on ? *Genre et Développement*, 19.

www.univ-reims.fr/orientation-et-insertion/observatoire-du-suivi-de-l-insertion-professionnelle-et-de-l-evaluation,8602.html

www.ove-nationaleducation.fr/

LE RECRUTEMENT

L'URCA est un des premiers employeurs publics de la région. Au total, 570 femmes et 837 hommes sont employés sur des postes d'enseignement et/ou de recherche et 632 femmes et 331 hommes sont employés sur des postes de Bibliothécaires, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, personnels Sociaux et de Santé (BIATSS) (au 24 janvier 2012, cf. Tableau présentant la répartition sexuée du personnel p.13).

Une démarche d'égalité de traitement est souhaitable à tous les niveaux de la gestion des carrières par exemple en termes d'articulation de la vie professionnelle et familiale, d'évolution de carrière et de prise de responsabilités,... Parmi tous ceux-ci, le recrutement (personnel administratif, enseignement et recherche) est l'un des temps de la vie universitaire les plus exposés au risque de discriminations entre femmes et hommes. Une procédure devrait être mise en place systématiquement pour minimiser, voire annuler ce risque. Il est à noter que les mêmes questions se posent pour les jurys et concours d'entrée qui concernent les étudiant-e-s.

Comment faire ?

Un recrutement s'opère en plusieurs étapes au cours desquelles il faut veiller à respecter le principe d'égalité entre les femmes et les hommes.

Étape 1 : définition du besoin. Il s'agit ici de déterminer le profil en termes de compétences (savoirs, savoir-faire, savoir-être et comportements professionnels), en restant objectif-ve par rapport à l'activité professionnelle attendue.

Étape 2 : rédaction de l'offre à partir de l'étape 1 (analyse des besoins) en s'assurant de sa conformité à la loi (absence de critère discriminatoire). L'annonce doit être féminisée et ne pas comporter d'expressions ambiguës qui laisseraient penser que le poste est sexué (utilisation du masculin pour un poste le plus souvent occupé par un homme et du féminin pour un poste le plus souvent occupé par une femme).

Étape 3 : diffusion la plus large possible de l'offre (interne à l'URCA et externe auprès de Pôle Emploi, de l'Association Pour l'Emploi des Cadres -APEC-, sur le site de l'Université...).

Étape 4 : traitement des candidatures. Cette étape nécessite au préalable la conception d'une grille de lecture qui précise les critères de sélection des personnes reçues en entretien. Ces critères doivent donc être définis clairement avant l'entretien et de manière objective pour éviter tout biais discriminatoire.

Étape 5 : entretien d'embauche. A cette étape, il faut viser une égalité de traitement : préparer des mises en situation en utilisant une même grille pour chaque candidat-e, prévoir une durée d'entretien comparable et une même composition de jury. En outre, le contenu de l'entretien doit être en lien direct avec la mission ou le poste proposé. Par exemple, aucune question sur l'articulation vie familiale – vie professionnelle, sur un quelconque état ou projet de grossesse ou d'adoption ne peut être posée (cf. définition de la discrimination dans le glossaire).

Étape 6 : information du ou de la candidat-e. Au terme de la procédure de recrutement, il est essentiel d'informer le ou la candidat-e de la décision prise en la motivant. Pour cela, il faut s'obliger à formaliser les critères qui justifient le choix final, et garder une trace écrite des entretiens (comme de toutes les étapes du recrutement).

Étape 7 : Accueil et intégration de la personne. Cette étape est essentielle à la fois pour la personne et pour ses futur-e-s collègues. Il s'agit de mettre en place systématiquement une procédure d'accueil de tout-e collègue nouvellement recruté-e.

A savoir :

Loi du 13 juillet 1983 – article 6bis

Aucune distinction, directe ou indirecte ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe. Toutefois, des recrutements distincts pour les femmes ou les hommes peuvent, exceptionnellement, être prévus lorsque l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe constitue une condition déterminante de l'exercice des fonctions. De même, des distinctions peuvent être faites entre les femmes et les hommes en vue de la désignation, par l'administration, des membres des jurys et des comités de sélection constitués pour le recrutement et l'avancement des fonctionnaires et de ses représentants au sein des organismes consultés sur les décisions individuelles relatives à la carrière des fonctionnaires et sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, afin de concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans ces organes. 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 en prenant en considération :

1° Le fait qu'il a subi ou refusé de subir des agissements contraires aux principes énoncés au premier alinéa ;

2° Le fait qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire respecter ces principes ;

3° Ou bien le fait qu'il a témoigné d'agissements contraires à ces principes ou qu'il les a relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus. Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public. Cette loi a été modifiée par le décret du 23 avril 2009 qui précise : « Les corps d'enseignants-chercheurs régis par le présent décret sont soumis aux dispositions [...] de la loi du 13 juillet 1983 et de la loi du 11 janvier 1984 [...]. Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les enseignants-chercheurs en raison de leur sexe. Toutefois des distinctions peuvent être faites entre les femmes et les hommes en vue de la désignation par les autorités qui en sont chargées des membres des jurys et des comités de sélection ou instances constituées pour le recrutement, l'évaluation ou la carrière des enseignants-chercheurs, afin de concourir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans ces organes. »

LE RECRUTEMENT - SUITE

Des étudiant-e-s de la promotion de Master 2 Management Stratégique des Ressources Humaines et de la Qualité ont réalisé un travail sur les discriminations. Ce travail a conduit à l'élaboration de « Conseils malins pour éviter toutes les discriminations dans le CV » repris ci-dessous.


**CONSEILS MALINS POUR
EVITER TOUTES DISCRIMINATIONS
DANS LE CV**


Indiquer votre nationalité seulement si la nature du poste le requiert

Eviter de mettre une photo

Spécifier votre situation familiale (célibataire, marié-e) n'apporte rien

Savoir que la date de naissance et l'âge sont facultatifs

Eviter d'insister sur vos activités extra professionnelles trop engagées

Afficher vos opinions politiques, syndicales et religieuses...est inutile


Travail réalisé par la promotion Master 2 Management Stratégique des Ressources Humaines et de la Qualité


Des exemples de questions/réponses discriminatoires lors de l'entretien de recrutement ont également été proposés.

Questions	Réponses
Avez-vous pour projet d'avoir des enfants dans les mois ou les années à venir ?	Ce n'est pas ma priorité actuelle, mais j'envisage d'en avoir dans le futur. Je ne souhaite pas répondre à cette question, j'estime qu'elle est d'ordre privée
Est-ce que vous avez des enfants ?	Dire la vérité.
L'équipe dans laquelle vous allez travailler n'est composée que d'hommes, ne pensez-vous pas que cela va vous poser des problèmes ?	Non, je m'intègre facilement dans toutes les situations, que ce soit avec des collègues féminins ou masculins.
Comment pensez-vous concilier votre vie privée et votre vie personnelle en sachant que vous avez 3 enfants ?	Je n'ai jamais eu de retard ni d'absence liés à mes enfants

RÉPARTITION SEXUÉE DES PERSONNELS DE L'URCA

(situation au 24 janvier 2012)

Personnels d'enseignement et de recherche titulaires		Femmes	Hommes
Enseignant-e-s du 1er et du 2nd degrés		122	157
Maître de Conférences		199	305
Professeur-e-s d'Université			
	2ème classe	35	69
	1ère classe	17	59
	classe exceptionnelle	3	19
Professeurs ENSAM		0	3
Maître de Conférences Praticiens hospitaliers		13	22
Professeur-e-s d'Université Praticiens hospitaliers			
	2ème classe	9	31
	1ère classe	4	30
	classe exceptionnelle	2	6
Total		404	701

Personnels BIATOSS titulaires		Femmes	Hommes
Personnels administratifs			
AENES (administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur)		162	23
ITRF (ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation)		202	206
Personnels médico-sociaux		11	0
Technicien-ne-s et Ouvrier-e-s de Service		9	7
Personnels de la Bibliothèque		40	16
Total		424	252

Personnels contractuels		Femmes	Hommes
Enseignement et recherche		166	136
BIATSS		208	79
Total		374	215

Chiffres communiqués par le Service des Etudes de la Prospective, du Pilotage et de l'Evaluation (SEPPE)

LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

La charte adoptée par le « Collectif pour la Grande Cause Nationale 2010 contre les violences faites aux femmes » a défini les violences à l'égard des femmes comme « tous les actes de violence dirigés contre les femmes en tant que telles et causant, ou pouvant causer, aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, y compris la menace de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, dans tous les aspects de la vie en société. ». Le rapport d'information fait au nom de la Mission d'Evaluation de la Politique de Prévention et de Lutte contre les Violences Faites aux Femmes (2009) rappelle qu'il existe une violence de genre. En effet, il est reconnu que les femmes sont moins souvent que les hommes victimes de vols ou d'agressions physiques dans l'espace public. En revanche, elles sont plus souvent victimes de violences à caractère sexuel. Cette violence découle donc essentiellement des inégalités dans les rapports sociaux entre les sexes. Les conséquences de ces violences sont multiples sur le plan de la santé (diminution de l'estime de soi, dépression, consommation de psychotropes, tentative de suicide,...). L'Université est évidemment concernée par ces violences, qu'elles aient lieu dans la sphère privée, professionnelle ou publique, en raison de cet aspect humain mais aussi parce qu'elles ont des conséquences sociales et économiques : baisse de l'efficacité au travail, absences, difficulté à s'investir dans les études...

L'Enquête Nationale sur les Violences Envers les Femmes en France (ENVEFF, voir ci-contre) a proposé de classer les violences faites aux femmes selon cinq grandes catégories:

- les pressions psychologiques, les plus fréquentes des violences subies, qui consistent dans la sphère professionnelle à « imposer des horaires, des tâches, des services dont personne ne veut », être l'objet de « critiques répétées et injustes » et « être mise à l'écart »,
- les agressions verbales,
- les agressions physiques,
- les destructions du travail et de l'outil de travail,
- le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles qui sont définis comme « les avances non désirées ou l'obligation de voir des images pornographiques, le pelotage et l'exhibitionnisme ou le voyeurisme, quel qu'en soit l'auteur, indépendamment de la notion d'autorité introduite par la loi ».

Certaines de ces violences (les agressions verbales et physiques, le harcèlement sexuel) sont punies par la loi et les auteurs sont passibles de poursuites et de sanctions. En ce qui concerne plus spécifiquement le harcèlement sexuel, il faut préciser que l'employeur est tenu de protéger ses salariés, protection qui inclut une obligation de prévention.

La lutte contre les violences passe par l'information des personnels, des étudiants-es, par le relais des campagnes nationales de prévention et de lutte contre les violences (notamment conjugales), la sensibilisation et la formation des professionnels des services des Ressources Humaines, des services sociaux et médicaux, par l'accueil, l'écoute et l'orientation des victimes de violences. A qui s'adresser ?

La circulaire du 21 octobre 2005, complétée par la circulaire du 27 février 2007, fait obligation à l'Université d'organiser la prévention et d'engager, le cas échéant, des poursuites disciplinaires à l'égard des auteurs de harcèlement (cf. Annexes). Au sein de l'Université, les victimes étudiantes peuvent s'adresser au Service des Etudes et de la Vie Etudiante (SEVE) tandis que les victimes membres du personnel peuvent se mettre en relation avec le Service des Ressources Humaines (SRH). A l'extérieur de l'Université, le Centre d'Information des Droits des Femmes et des Familles (CIDFF) et l'Association européenne de lutte contre les Violences faites aux Femmes au Travail (AVFT) orientent et soutiennent les victimes de violences.

A savoir :

- Les textes officiels (lois et décrets) concernant les relations de pouvoir et de harcèlement sur les lieux de travail s'appliquent aux Etablissements d'Enseignement Supérieur et/ou de Recherche.
- Les circulaires ministérielles sont disponibles sur l'intranet de l'Université dans la rubrique « Vie des personnels/Risques psychosociaux » et sont reprises en annexe du présent document. Une précision doit être apportée : ces circulaires affirment que l'aménagement de la charge de la preuve (disposition qui oblige l'employeur à prouver qu'il n'a pas fait preuve de harcèlement, cf. article L1154-I du Code du travail reproduit en annexe) ne concernait pas les salariés de la fonction publique, qui ne sont pas régis par le Code du travail. En réalité, un arrêt du conseil d'état en date du 25 novembre 2011 (cf. annexe) contredit cette information en fondant sa décision sur l'article L1154-I du Code du travail en question.
- Le règlement Hygiène Sécurité Santé Environnement de l'Université peut être consulté dans la rubrique « Vie étudiante » de l'intranet.
- La prévention des violences au travail fait partie des missions du comité technique de proximité (CTP) et du comité d'hygiène et sécurité (CHS) qui peuvent être saisis des faits avant que l'administration ne prenne des décisions.
- La violence à l'égard des femmes a été désignée Grande Cause Nationale en 2010. A cette occasion, une charte a été adoptée par un collectif composé de 26 associations. www.violencesfaitesauxfemmes.com
- Aujourd'hui encore, peu nombreuses sont les données existant sur les violences faites aux femmes en France. L'ENVEFF (Enquête Nationale sur les Violences Envers les Femmes en France) a été réalisée en 2000 à la demande du Secrétariat d'Etat aux Droits des Femmes. Plus récemment, en 2008, l'INSEE a publié les données portant sur les violences faites aux femmes de l'enquête Cadre de vie et sécurité. A l'heure actuelle, il s'agit encore des deux principales références sur cette question.
- Une ligne d'écoute a été mise en place pour répondre aux femmes victimes de violences: 3919.

LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ À L'URCA : UNE RESPONSABILITÉ DES PERSONNES ET DE L'INSTITUTION

La lutte contre les inégalités à l'Université est prise en charge par les différentes instances de l'enseignement supérieur tant au niveau national qu'au niveau local. Elle passe par une sensibilisation des personnes et par une politique volontariste de l'institution. Sur un plan national, depuis plusieurs années, les chargé-e-s de mission à l'égalité entre les femmes et les hommes des universités françaises travaillent en réseau, réseau qui s'est formalisé en juin 2011 sous la forme de la Conférence Permanente des chargé-e-s de mission Egalités/Diversité (CPED). Notre Université y participe activement. En avril 2011 a été créé un groupe de travail Egalité Femmes-Hommes à l'initiative de Vincent Berger, Président de l'Université Paris Diderot-Paris 7, au sein de la CPU (Conférence des Présidents d'Université) :

- l'une des actions phares de la CPU a été d'inciter à la parité dans les Conseils Centraux des Universités ; pour ce faire, a été adoptée le 23 juin 2011 une motion « en faveur de l'égalité et de la parité entre les femmes et les hommes » (listes comprenant des hommes et des femmes en position alternée),

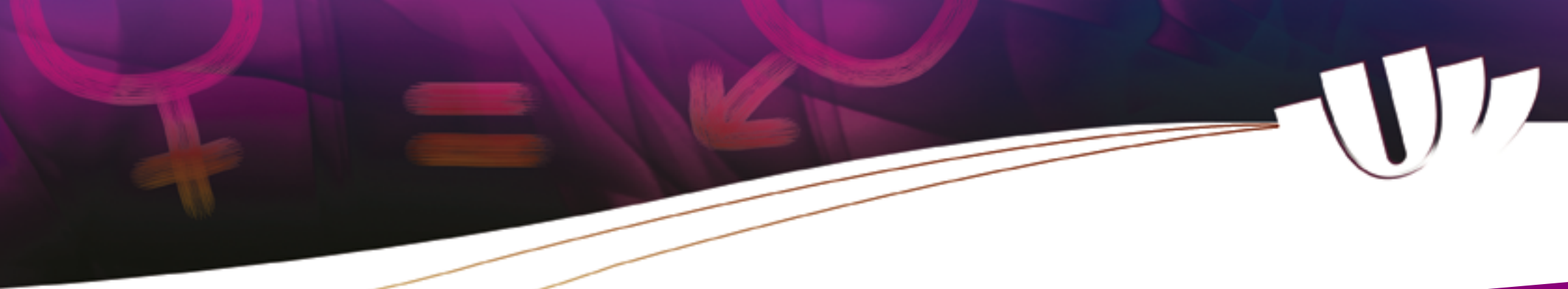
- de plus, la CPU souhaite « que les établissements s'engagent à composer des comités de sélection équilibrés dans leur participation de femmes et d'hommes, dans la mesure du possible, selon les disciplines ».

Enfin, au sein du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, la MIPADI (Mission de la PArité et de la lutte contre les Discriminations) « assure le rôle d'observatoire des inégalités mais aussi des « bonnes pratiques », d'instance de pilotage des dispositifs et de suivi des actions ».

Au niveau local, l'Université de Reims Champagne-Ardenne a inscrit la question de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le projet d'établissement. La charge de mission à l'égalité entre les femmes et les hommes à l'URCA a été créée en 2000. L'URCA était alors une des premières universités à signer la convention pour l'égalité entre les femmes et les hommes avec la Direction de l'Enseignement Supérieur. Trois chargées de mission se sont succédées entre 2000 et 2012 : Julianne Unterberger (Professeure de Mathématiques), Véronique Carré-Ménétrier (Professeure en Automatismes), Christelle Declercq (Maître de conférences en Psychologie). Depuis cette date, la mission a organisé des tables rondes, des expositions, participé à différents salons et forums organisés à l'URCA pour sensibiliser le public à l'égalité. Pour ces différentes manifestations, la Mission à l'égalité a collaboré avec la Délégation Régionale aux Droits des femmes, le Rectorat, la région et la ville de Reims. En effet, la question de l'égalité entre les femmes et les hommes trouve depuis plusieurs années un écho très favorable dans la plupart des instances locales et régionales. A cela s'est ajouté un travail de fond financé notamment par le Fonds Social Européen pour lutter contre les inégalités, travail concrétisé par la publication de plaquettes, la mise en oeuvre de formations des étudiant-e-s. Pour favoriser l'articulation de la vie familiale et universitaire des étudiant-e-s et des membres du personnel, une étude de faisabilité d'une crèche universitaire a été conduite en collaboration avec le Service des Etudes et de la Vie Etudiante (SEVE). Cette étude devrait aboutir à la création d'une crèche lors du regroupement des différentes composantes de l'Université sur le Campus Croix Rouge.

Universités de Lyon 2, Lille I, Strasbourg... Il faut préciser que la Direction Générale des Ressources Humaines du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche prépare actuellement une refonte de la circulaire Duwoye, circulaire relative aux congés légaux des enseignant-e-s-chercheur-e-s et des autres enseignant-e-s exerçant dans l'enseignement supérieur. La nouvelle circulaire généralisera les dispositions prises dans les universités sus-citées. En dépit de ces constats positifs, la question de l'égalité entre les femmes et les hommes est loin d'être résolue dans notre Université. Atteindre l'égalité dépend de la responsabilité individuelle de chacun-e et cela peut être favorisé par une politique volontariste de l'Université. Ce guide s'inscrit dans une telle perspective. Sur le plan individuel, il suffit par exemple de toujours penser lors de la rédaction d'un message ou de la mise en place d'un projet, d'un dispositif, d'une action, que les personnes susceptibles d'être intéressées peuvent être de genres différents. Ce qui est mis en place doit respecter les besoins de chacun-e, favoriser l'articulation des temps de vie, professionnel et familial. Les contraintes professionnelles ont un impact sur la vie personnelle, le travail peut être organisé de façon à préserver l'équilibre pour les femmes et pour les hommes. Cela présente un double intérêt en permettant aux hommes de s'impliquer dans la vie familiale et aux femmes d'accéder aux postes à responsabilité. Par exemple, programmer des réunions incompatibles avec la vie personnelle n'encourage pas l'implication des femmes aux postes à responsabilités alors que programmer des réunions compatibles avec la vie personnelle ne décourage pas les hommes de prendre part aux activités domestiques. Les formes de discrimination latentes dans le comportement et dans le langage sont à supprimer. Il suffit de privilégier la forme épiciène parce que le genre grammatical neutre s'adresse avant tout aux hommes (cf. la section consacrée à la féminisation du langage). De même, il n'y a aucune raison d'indiquer le statut conjugal des femmes en les désignant comme « Mademoiselle » ce que la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde) a reconnu comme une discrimination. Une circulaire a été diffusée très récemment dans les universités à ce sujet (cf. Annexes). Enfin, certaines plaisanteries sexistes blessent et/ou lassent, et sont aussi peu anodines que des blagues racistes.

D'autres pistes existent qui ont pour caractéristique de conduire à une plus grande égalité mais aussi à un meilleur fonctionnement de l'institution plus généralement. A titre d'exemple, certaines universités, notamment américaines ou suisses, ont mis en place un programme de soutien aux trajectoires professionnelles des femmes. Il s'agit de mettre en relation chaque personne non expérimentée avec une personne plus experte qui peut la conseiller et la guider. Un tel système peut être développé aussi bien en direction des étudiant-e-s que des membres du personnel. Ce genre de relation de « mentoring » facilite la réussite des étudiant-e-s, leur insertion professionnelle, l'entrée dans la carrière des enseignant-e-s-chercheur-e-s et favorise l'évolution de carrière de tous les membres du personnel, en permettant aux femmes d'en tirer le même profit que leurs homologues masculins. Suivant les propositions de la CPU, le 23 janvier 2012, le Conseil d'Administration de l'URCA a modifié les statuts de l'Université (article 25 à propos des dispositions électorales) en précisant que les listes pour les Conseils Centraux doivent viser à atteindre « une représentation équilibrée des femmes et des hommes ». Il s'agit d'une avancée importante eu égard à la composition actuelle des Conseils. A titre d'exemple, le Conseil Scientifique compte, en 2012, 27 hommes et 8 femmes. Atteindre la parité dépend de la volonté de faire appliquer cette disposition mais cela suppose aussi que disparaisse le déséquilibre en genre des différents collèges électoraux de l'Université et des listes qui en émanent. Cet objectif est indissociable d'un travail sur l'aménagement et l'organisation du temps de travail.



NOTES

A series of horizontal dotted lines for taking notes.

ANexes

GLOSSAIRE

La Région Champagne-Ardenne a compilé un ensemble de définitions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes, ensemble proposé ci-dessous.

Discrimination directe : Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

www.legifrance.gouv.fr : Article 1 de la loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations

Discrimination indirecte : Constitue une discrimination indirecte, une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, sur le fondement de son appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime, et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

www.legifrance.gouv.fr : Article 1 de la loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations

Égalité : Principe fondamental selon lequel chaque être humain est investi des mêmes droits et des mêmes obligations que les autres.

Égalité des chances entre les femmes et les hommes : Cette notion établit que les individus, quels qu'ils soient (origine ethnique, sexe, milieu social,...), doivent avoir les mêmes chances, les mêmes responsabilités dans la vie. Les instances européennes définissent l'égalité des chances entre hommes et femmes comme « l'absence d'obstacle à la participation économique, politique, sociale, en raison du sexe. »

www.culture-et-promotion.org : outils pour la sensibilisation à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes

Égalité des sexes : Notion signifiant, d'une part, que tout être humain est libre de développer ses propres aptitudes et de procéder à des choix, indépendamment des restrictions imposées par les rôles réservés aux femmes et aux hommes et, d'autre part, que les divers comportements, aspirations et besoins des femmes et des hommes sont considérés, appréciés et promus sur un pied d'égalité.

Commission européenne (2007). 100 mots pour l'égalité : Glossaire des termes relatifs aux questions de genre et de développement. 2ème édition.

Épicène : fait référence à une forme linguistique faisant explicitement référence tant aux hommes qu'aux femmes. (Cf. Féminisation du langage, p.6) Gigax, P., & Nesto, N. (2007). Lourdeur de texte et féminisation. L'Année Psychologique, 107, 233-250.

Genre (rapports sociaux de sexe) : Concept qui se réfère aux différences sociales, culturelles et économiques entre les femmes et les hommes qui sont acquises, susceptibles de changer avec le temps et largement variables tant à l'intérieur que parmi les différentes cultures.

www.culture-et-promotion.org : outils pour la sensibilisation à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes

Mainstreaming / approche de genre : Intégration systématique des conditions, des priorités et des besoins propres aux femmes et aux hommes dans toutes les politiques en vue de promouvoir des activités fondées sur l'égalité entre les femmes et les hommes, ou de mobiliser toutes les politiques et les mesures générales, dans le seul but de réaliser l'égalité en tenant compte activement et manifestement, au stade de la planification, de leur incidence sur la situation spécifique des femmes et des hommes, lors de leur mise en œuvre, de leur suivi et de leur évaluation.

Commission européenne (1998). 100 mots pour l'égalité : Glossaire de termes sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Mixité : La notion de mixité professionnelle fait référence à la possibilité, pour les hommes et les femmes regroupés sur leur lieu de travail, d'avoir accès à une répartition égale de l'emploi. Autrement dit, elle remet en question l'attribution d'un genre au travail.

Corlier, V., Creze, F., Forte, M., Niss-Jvanenko, M., Poltanski, P., Rebetj, M.C., Trautmann, J., & Tribu, E. (1997). Mixité et partage du travail. Université Louis Pasteur, Strasbourg.

Parité : La parité désigne le principe d'égal accès des hommes et des femmes aux mandats électoraux et fonctions électives. Elle est inscrite uniquement dans la sphère politique et renvoie à la notion de démocratie paritaire. Elle se fonde sur le fait que l'inégalité des sexes dans la représentation mettrait en cause les fondements de la démocratie représentative en n'intégrant pas la moitié des citoyens.

www.culture-et-promotion.org : outils pour la sensibilisation à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes

Plafond de verre : Ensemble de barrières artificielles, créées par des préjugés d'ordre comportemental ou organisationnel qui empêchent des individus qualifiés d'avancer dans leur organisation. Définition de Morrison et von Glinow, 1990 (US Department of Labor, 1991 ; BIT, 1997) citée par Belghiti-Mahut, S. (2004). Les déterminants de l'avancement hiérarchique des femmes cadres. Revue française de gestion, 150, 145-160.

Ségrégation professionnelle : Concentration des femmes et des hommes dans des types et des niveaux d'activité et d'emploi différents, où les femmes sont limitées à une gamme restreinte d'occupations (ségrégation horizontale) et à des niveaux inférieurs de responsabilité (ségrégation verticale).

Commission européenne (1998). 100 mots pour l'égalité : Glossaire de termes sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

UTILISATION DES ÉLÉMENTS DE L'ÉTAT-CIVIL

Circulaire n° 2011-1026 du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche du 25-11-2011
Texte adressé aux présidentes et présidents d'université ; aux directrices et directeurs d'établissement
L'attention du ministre a été récemment appelée par la communauté universitaire sur les données relatives à l'état-civil des personnels et notamment ceux de sexe féminin que les établissements devront retenir et faire figurer sur les documents administratifs dont ils sont émetteurs. À cet égard, je tiens à vous rappeler le cadre légal en vigueur et à vous donner les recommandations les plus appropriées.

I - Les règles d'attribution du nom

Les règles d'attribution du nom sont fixées par les articles 311-21 et suivants du code civil.

Le nom de famille est attribué lors de la déclaration de naissance (articles 55 et 57 du même code). À l'occasion du mariage, les époux peuvent prendre l'usage du nom de leur conjoint. Cette possibilité est ouverte aux hommes comme aux femmes. Cet usage ne repose sur aucun texte et ce n'est que dans les dispositions relatives au divorce (article 264 du même code) qu'apparaissent les dispositions suivantes : « À la suite du divorce, chacun des époux perd l'usage du nom de son conjoint » à moins que l'autre époux ou le juge ne l'y autorise. En outre, l'article 43 de la loi n° 85-1372 du 23 décembre 1985 relative à l'égalité des époux dans les régimes matrimoniaux et des parents dans la gestion des biens des enfants mineurs, la circulaire ministérielle du 26 juin 1986 relative à la mise en œuvre de l'article 43 de la loi du 23 décembre 1985 précitée et la circulaire du Premier ministre du 4 novembre 1987 relative à la mise en œuvre des dispositions applicables au nom d'usage disposent et précisent :

- s'agissant de la demande d'utilisation d'un nom d'usage : la personne concernée doit en faire la demande expresse sur papier libre ou par le biais d'un formulaire fourni par l'administration et n'utiliser qu'un seul nom d'usage quelle que soit l'administration ;
- s'agissant des correspondances échangées avec la personne concernée, l'administration doit désigner celle-ci sous le nom d'usage qu'elle a indiqué. Néanmoins, les personnes doivent être systématiquement désignées, dans les dossiers administratifs et dans les bases de données des établissements, par leur nom de famille en le faisant suivre, uniquement dans le cas où elles en font la demande, de leur nom d'usage ;
- lorsqu'un document administratif comporte une rubrique « nom d'épouse », il convient de substituer à celle-ci une rubrique « nom d'usage ».

Deux présentations sont proposées :

- Nom de famille suivi éventuellement du nom d'usage choisi qui peut être le nom de la conjointe ou du conjoint, qu'il ou elle soit vivante ou décédée ou encore le nom de l'autre parent accolé au nom de famille suivi des prénoms.
- Nom de famille suivi éventuellement du nom d'usage qui peut être le nom de l'ex-conjoint ou ex-conjointe si la personne concernée est divorcée et autorisée à l'utiliser ou le nom de l'autre parent accolé au nom de famille suivi des prénoms. En toute hypothèse, la formule Mme « X » épouse « Y » doit être proscrite.

N.B. : il faut préciser que le nom d'usage ne peut actuellement être affiché dans les documents traités par le logiciel Apogée.

II - L'usage des « civilités »

L'emploi des termes « madame » et « mademoiselle » ne repose sur aucune disposition législative ou réglementaire. L'utilisation de l'une ou l'autre de ces appellations ne constitue pas un élément d'état-civil. Seul constitue un élément de l'état-civil la référence au sexe, homme ou femme. À ce titre, devrait être privilégié, dans les documents administratifs comme dans les registres informatiques des ressources humaines, le choix de cocher entre deux cases, MASCULIN ou FÉMININ.

Il appartient aux intéressées de choisir la dénomination qu'elles préfèrent (cf. la réponse du secrétariat d'État chargé de la solidarité à la question écrite n° 00638 de Monique Cerisier-ben Guiba, publiée au Journal officiel Sénat du 24 avril 2008, page 836, sur la réglementation invitant à ne pas utiliser les appellations différenciées madame et mademoiselle).

En conséquence, et afin de faciliter les modalités de gestion, je vous invite à utiliser de manière systématique l'appellation « Madame » et à réserver l'appellation « Mademoiselle » aux seules agentes qui vous en feront expressément la demande et, comme rappelé ci-dessus, en excluant la formule Mme « X » épouse « Y ».

En conclusion, s'agissant des données d'état-civil, le ministère rappelle que :

- la formule « Madame X épouse Y » est à proscrire ;
- les formulaires administratifs doivent faire apparaître les mentions « nom de famille » et non « nom patronymique » et « nom d'usage » et non « nom d'épouse » ;
- dans le cas où une personne a mentionné un nom d'usage, c'est celui-ci qui doit être employé ;
- l'appellation « Madame » doit être systématiquement utilisée pour désigner les agentes, à l'exception de ces dernières qui auront expressément demandé à être désignées comme « Mademoiselle ».

Ces règles s'appliquent pour tous les documents, formulaires, courriers, listes publiques, etc., émis par votre établissement, diffusés en interne ou en externe, et pour tous les dossiers, particulièrement les systèmes d'information des ressources humaines.

Pour le ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche et par délégation,
La directrice générale des ressources humaines,
Josette Théophile

APPLICATION DU DROIT À CONGÉS POUR LES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS.

Note de service du Ministère de l'éducation nationale de l'enseignement supérieur et de la recherche du 7-II-2001
Texte adressé aux présidents d'université et aux chefs d'établissement d'enseignement supérieur.

De nombreuses questions sont posées à l'administration centrale sur le volume annuel d'enseignement dont sont redevables les enseignants exerçant dans l'enseignement supérieur, lorsqu'ils bénéficient de l'un des congés prévus par la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat. La présente circulaire a pour objet de rappeler comment s'articule sur ce point le statut particulier des personnels concernés avec les dispositions du statut général des fonctionnaires.

I - Le droit à congés

1°) Les enseignants fonctionnaires

Les enseignants-chercheurs, les enseignants de statut ENSAM et les enseignants du premier et du second degré affectés dans l'enseignement supérieur, comme tous les fonctionnaires de l'Etat, sont soumis aux dispositions de l'article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires applicables à la fonction publique de l'Etat. Ce texte dispose que le fonctionnaire en activité a droit à un congé annuel, à des congés de maladie, de longue maladie, de longue durée, à un congé pour maternité ou pour adoption, au congé de formation professionnelle, au congé pour formation syndicale, à un congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

2°) Les enseignants non titulaires

Les congés des personnels non titulaires sont régis par les articles 10 à 24 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat. Ces congés sont comparables à ceux prévus en faveur des fonctionnaires. Toutefois, le congé de grave maladie n'est ouvert qu'aux agents comptant trois ans de service.

II - Les obligations de service d'enseignement

1°) La procédure de répartition du service

Elle est fixée, pour les enseignants-chercheurs, à l'article 7 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié : « La répartition des services d'enseignement des professeurs des universités et des maîtres de conférences est arrêtée chaque année par le président ou le directeur de l'Etablissement, sur proposition du conseil de l'unité de formation et de recherche de rattachement après avis du ou des présidents des commissions de spécialistes concernées. Lorsque les intéressés sont affectés dans des instituts ou écoles dépendant des universités, la répartition des services d'enseignement est arrêtée chaque année par le président de l'université sur proposition du conseil de l'institut ou de l'école. Ces organes siègent en formation restreinte aux enseignants. » Pour les enseignants du premier et du second degré, les enseignants de statut ENSAM et les enseignants non titulaires, la procédure de répartition du service n'est pas fixée par un texte particulier. La responsabilité de cette répartition incombe donc au chef d'établissement, en vertu de son pouvoir général d'organisation du service. Le chef d'établissement peut s'entourer des avis qu'il estime utiles à sa décision. Il peut notamment s'inspirer de la procédure prévue ci-dessus pour les enseignants-chercheurs.

2°) Le tableau prévisionnel de service

Ce document établi en concertation avec l'intéressé, doit être adopté avant le début de l'année universitaire. Il répartit entre les semaines composant l'année universitaire le nombre d'heures d'enseignement correspondant aux obligations de service statutaires, ainsi que, le cas échéant, le service complémentaire demandé à chacun. Ce tableau peut prévoir une répartition de services ne comportant pas nécessairement l'application uniforme du même service hebdomadaire durant toute l'année. Toute modification en cours d'année de cette répartition des services, en raison, notamment, de la détermination du calendrier des enseignements du second semestre, devra être notifiée à l'intéressé. Les périodes de congés réglementaires de toute nature dont les personnels concernés peuvent bénéficier entraînent une dispense de service pour toutes les obligations prévues. Elles ne supposent donc aucune obligation de rattrapage a posteriori. Un enseignant qui accepterait de rattraper le service statutaire qu'il n'a pu accomplir du fait d'un congé régulier doit être rémunéré en heures complémentaires.

En revanche, toute autre autorisation d'absence que les congés précités (exemple : absence pour mission) ne peut venir en déduction de l'obligation statutaire du service d'enseignement. Cette absence devra donc donner lieu à un rattrapage qui ne pourra être rémunéré en heures complémentaires.

3°) Décompte des heures de service pendant la durée des congés légaux

Ce décompte peut être illustré par l'exemple des congés de maladie et par la situation particulière du congé maternité. Il convient toutefois de préciser que les statuts particuliers des attachés temporaires d'enseignement et de recherche et des moniteurs ne les autorisent pas à assurer une charge d'enseignement complémentaire.

a) congé de maladie

Au 1er septembre 2001, le tableau prévisionnel de service d'un maître de conférences répartissait, sur l'ensemble de l'année universitaire 2001-2002 un service de 250 heures équivalent travaux dirigés (ETD), dont 58 heures complémentaires.

Situation n°1 : Au 1er mars 2002, le maître de conférences a déjà effectué 120 heures ETD. Il lui reste donc 130 heures ETD à dispenser sur son service d'enseignement. En mars 2002, il devait effectuer 30 heures ETD. Il bénéficie d'un congé de maladie pour tout le mois de mars. Son service d'enseignement du mois de mars est réputé avoir été accompli. Il lui reste 100 heures ETD à dispenser au titre de son service d'enseignement à compter du 1er avril 2002. S'il rattrape, pour tout ou partie, le service statutaire du mois de mars (soit 30 heures ETD), la rémunération en heures complémentaires est de droit.

Situation n°2 : Au 15 mai 2002, le maître de conférences a déjà réalisé 192 heures ETD et il lui reste 58 heures ETD à effectuer sur son service d'enseignement. Durant la seconde quinzaine de mai 2002, il devait effectuer 15 heures ETD, or il bénéficie d'un congé de maladie pour cette période. Ces 15 heures ETD devant être effectuées au titre du service complémentaire, elles n'ont pas à être rémunérées conformément au décret n° 83-1175 du 23 décembre 1983 relatif aux indemnités pour enseignements complémentaires instituées dans les établissements publics à caractère scientifique et culturel et les autres établissements d'enseignement supérieur relevant du ministère de l'Éducation nationale. En revanche, si l'enseignant rattrape ces 15 heures d'enseignement et les effectue en sus des 43 heures ETD restantes, il sera rémunéré en heures complémentaires.

b) congé de maternité

Le tableau de service d'une enseignante qui va bénéficier d'un congé de maternité ne doit pas répartir l'ensemble du service statutaire pendant sa seule période de présence. Une telle répartition revêtirait en effet un caractère manifestement illégal. Tout tableau de service qui méconnaîtrait ce principe serait susceptible d'un recours devant le juge administratif. En tout état de cause, si le congé intervient en totalité pendant la période d'enseignement, les obligations de service de l'enseignante ne devraient pas correspondre à plus de la moitié de son service annuel, ou d'un cinquième, en cas de congé de maternité d'une durée de 26 semaines (à partir du troisième enfant). En cas de naissances multiples, l'intéressée ne devra effectuer aucun service d'enseignement dans la mesure où cette période de congé est, en principe, supérieure à la durée de l'année universitaire.

Si le congé intervient en partie sur l'année universitaire, il convient d'appliquer la même règle de proportionnalité en effectuant cependant, un prorata au regard de la période de congé qui est imputable sur la période d'enseignement. Il convient, s'agissant du congé pour adoption, de procéder de façon identique. Par circulaire, conjointe avec le directeur du budget, en date du 27 octobre 1999, j'avais déjà appelé votre attention sur l'importance que j'attache au tableau prévisionnel de service qui doit être établi en début d'année universitaire. Ce tableau constitue en effet un outil de gestion indispensable au bon fonctionnement de l'établissement, au nécessaire contrôle des obligations de service d'enseignement et des heures complémentaires (notamment avant l'établissement de toute attestation de leur accomplissement). Il est également indispensable au respect des droits à congés.

Pour le Ministre et par délégation
Le directeur des personnels enseignants
Pierre-Yves DUWOYE

EXTRAIT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITÉ DE REIMS CHAMPAGNE-ARDENNE DU 29 MARS 2010

Charges de services et congés de maternité

Le texte suivant est adopté à l'unanimité : « La circulaire ministérielle du 7/II/2001 concernant les décharges de service pour congés de maternité fait mention de l'année universitaire. Il est décidé qu'à l'URCA, pour les congés de maternité, l'année universitaire s'étend du 1er septembre de l'année n au 31 août de l'année n+1. Il est demandé aux enseignantes et enseignantes-chercheuses de préciser au début de leur congé de maternité comment elles souhaitent répartir les décharges de service pour celui-ci. »

RAPPEL DE LA LÉGISLATION EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT SEXUEL SUR LES LIEUX DE TRAVAIL

Note de service du Ministère de l'Éducation Nationale de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche du 21-10-2005 Texte adressé aux présidents et directeurs d'établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel et aux présidents et directeurs d'établissements publics d'enseignement supérieur. Par note n° 1364 en date du 29 mars 2002, la législation en vigueur en matière de harcèlement sexuel sur les lieux de travail a été rappelée à tous les établissements d'enseignement supérieur et/ou de recherche afin de sensibiliser et informer l'ensemble des personnes concernées (personnels et étudiants).

Compte tenu des récentes évolutions législatives intervenues dans ce domaine, issues notamment de la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du décret communautaire dans la fonction publique, il a paru nécessaire de rappeler les éléments suivants, relatifs d'une part à la définition du harcèlement sexuel et au cadre législatif en vigueur et, d'autre part, aux sanctions applicables. Le harcèlement sexuel constitue en effet une forme de discrimination en ce que les victimes sont incitées à quitter le lieu où elles subissent ces comportements, et ainsi à mettre un terme prématuré à leur formation, obérant leur réussite professionnelle future. Face à de tels comportements, les victimes sont souvent les personnes les plus fragiles et ne sont pas toujours suffisamment entendues dans leur demande de protection ni soutenues dans l'introduction de poursuites à l'encontre des coupables. Pourtant, l'interruption de leur formation constitue une perte certaine pour l'enseignement supérieur et la recherche eu égard notamment à l'apport susceptible d'être fourni par ces personnes.

I - Définition du harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est caractérisé dès lors qu'un salarié ou un candidat à un recrutement, à un stage, ou une période de formation en entreprise est sanctionné, licencié, ou fait l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers. Le harcèlement peut donc être le fait de l'employeur, d'un supérieur hiérarchique ou d'un collègue. Ne pas subir d'agissements de harcèlement sexuel est un droit et il est de la responsabilité de l'administration de garantir l'intégrité physique et de protéger la santé mentale de ses agents et de ses usagers (étudiants, élèves) dans le cadre de leurs activités.

II - Rappel de la législation

Afin d'apporter des réponses appropriées aux problèmes particuliers posés par le harcèlement sexuel, le législateur est intervenu dans un premier temps, par deux lois en date des 22 juillet et 2 novembre 1992. La première institue le délit de harcèlement sexuel dans le nouveau code pénal, la seconde loi complète ce dispositif par un volet social ; elle instaure des dispositions qui sanctionnent les répercussions du harcèlement sexuel sur le plan professionnel, tant dans le code du travail que dans le statut des trois fonctions publiques. Au regard de ces deux lois, trois éléments étaient constitutifs du harcèlement sexuel :

L'abus d'autorité : le harcèlement sexuel n'est puni que s'il émane d'un employeur, de son représentant ou de toute personne ayant abusé de l'autorité que lui confère ses fonctions.

Les actes fautifs par lesquels le harceleur a donné des ordres, proféré des menaces, imposé des contraintes ou exercé des pressions de toute nature sexuelle.

Enfin, l'objet des agissements de harcèlement sexuel, à savoir l'obtention des faveurs sexuelles.

Trois lois plus récentes sont intervenues et ont modifié le dispositif :

- la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
 - étend d'une part le champ des personnes protégées par la loi : sont visés non plus seulement le salarié licencié ou sanctionné mais aussi le candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise,
 - interdit d'autre part toute mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat prise à l'encontre d'un salarié qui a subi, ou refusé de subir des agissements de harcèlement sexuel ou a témoigné de tels agissements ou bien les a relatés (article 8 de la loi du 9 mai 2001 modifiant l'article L. 122-46 du code du travail).

- la loi du 17 janvier 2002, dite de modernisation sociale, complétée par la loi du 3 janvier 2003 portant relance de la négociation collective en matière de licenciement économique :
 - supprime l'abus d'autorité dans le code pénal, le code du travail et dans les statuts des trois fonctions publiques et condamne ainsi le harcèlement sexuel émanant d'un collègue.
 - supprime les caractéristiques du harcèlement sexuel (ordre, menaces, contraintes ou pressions) dans le code du travail, les statuts des trois fonctions publiques et le code pénal.
 - aménage la charge de la preuve : le salarié concerné ne présente plus des éléments de fait mais doit les « établir » depuis la loi n° 2003-6 du 3 janvier 2003 : il appartient à l'employeur de prouver que les agissements ne constituent pas du harcèlement sexuel et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Attention : l'aménagement de la charge de la preuve ne concerne que les salariés régis par le code du travail. Il ne vise donc pas les fonctionnaires et agents des fonctions publiques, qui sont régis par des règles propres en la matière. Ce régime de la charge de la preuve ne s'applique pas en matière pénale, gouvernée par le principe de la présomption d'innocence.

- la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 étend diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique

La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires qui comporte un article 6 prohibant de manière générale les discriminations entre les fonctionnaires, un article 6 bis relatif aux discriminations à raison de sexe, un article 6 ter relatif au harcèlement sexuel et un article 6 quinquies relatif au harcèlement moral a été modifiée par l'article 6 de la loi du 26 juillet 2005 précitée. Les nouvelles dispositions visent pour une large part à apporter des adaptations de forme au droit existant. Elles permettent également d'harmoniser les conditions de protection des victimes en la renforçant dans les hypothèses où elles n'étaient pas prévues par la loi (injonctions de commettre des discriminations, protection en cas de plainte).

III- Sanctions et Prévention

Au regard des sanctions, sont prévues des sanctions disciplinaires qui peuvent être prononcées par l'employeur et des sanctions pénales. L'auteur du harcèlement sexuel est passible d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende (article 222-33 du code pénal).

J'appelle votre attention sur le fait que l'article 40 du code de procédure pénale fait obligation à tout fonctionnaire, qui dans l'exercice de ses fonctions acquiert la connaissance d'un crime ou délit, d'en tenir informé sans délai le procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs. Il est cependant souhaitable que les cas de harcèlement soient traités au sein des établissements par la voie disciplinaire qui paraît plus appropriée que la voie pénale, compte tenu à la fois des réticences des victimes à engager ce type d'action et de la difficulté à établir la preuve, la procédure étant particulièrement lourde en droit pénal. Il appartient donc aux autorités concernées d'engager sans hésitation et sans délai des poursuites disciplinaires à l'égard des auteurs de tels agissements. Afin de permettre que les cas de harcèlement sexuel soient dénoncés et fassent l'objet de procédures disciplinaires, un travail d'information doit en outre se faire au niveau de chaque établissement :

- rappel de la loi : affichage sur les panneaux réservés à l'administration des textes législatifs correspondants ainsi que d'un document d'information réalisé à l'intention des personnels et des étudiants les informant de leurs droits et de leurs devoirs.
- Aider les personnes victimes en créant si besoin est, une « cellule locale » informant les victimes de leurs droits, des aides psychologiques disponibles et de leurs possibilités de recours administratifs et juridiques.
- informer de la possibilité de saisir le médiateur.

J'appelle votre attention sur la nécessité de veiller au respect de ces dispositions et de prendre toutes les mesures en votre pouvoir pour mener les actions nécessaires.

Pour le ministre et par délégation
Le directeur des personnels enseignants
Pierre-Yves Duwoye
Le directeur de l'enseignement supérieur
Jean-Marc Monteil

PROTECTION DU FONCTIONNAIRE

Harcèlement moral au travail

Circulaire n°2007-047 du Ministère de l'Éducation Nationale du 27-2-2007

Texte adressé aux directrices et directeurs généraux ; aux directrices et directeurs ; aux doyens des inspections générales ; au chef du service de l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche ; au médiateur de l'éducation nationale ; aux rectrices et recteurs d'académie ; aux présidentes et présidents et directrices et directeurs d'établissements publics d'enseignement supérieur ; aux présidentes et présidents et directrices et directeurs des organismes de recherche ; aux inspectrices et inspecteurs d'académie, directrices et directeurs des services départementaux de l'éducation nationale Le législateur a souhaité une meilleure prise en compte du harcèlement moral. L'administration a en effet le devoir de protéger ses agents contre de telles pratiques. Il est donc apparu important qu'au sein de l'éducation nationale, soit rappelé et précisé ce risque, ainsi que les moyens de le prévenir et d'y mettre fin. Après un rappel de la définition du harcèlement moral, la présente circulaire a pour objet de proposer un dispositif de proximité, de prévention, d'alerte et de prise en charge de ce problème. Elle vise également à encourager la mise en place d'actions de formation en ce domaine et à préciser les sanctions auxquelles s'exposent les auteurs de harcèlement. Cette circulaire s'adresse aux agents en fonction dans les services académiques, les EPLE, les écoles et les établissements publics d'enseignement supérieur, les établissements de recherche sous la tutelle du ministre chargé de la recherche et à l'administration centrale.

I - La définition du harcèlement moral au travail

A) La définition législative

Jusqu'en 2002, une protection contre le harcèlement moral pouvait être mise en oeuvre essentiellement dans le cadre de l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires. À la suite, notamment, des dispositions de la Charte sociale européenne (révisée) du 3 mai 1996 (1) et de l'adoption de deux directives communautaires prohibant le harcèlement et organisant la protection des victimes (2), la notion de harcèlement moral est apparue en tant que telle dans le statut général des fonctionnaires à la faveur de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale modifiée, qui en fait également un délit pénal.

L'article 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983 précitée précise désormais la nature et l'origine des agissements de harcèlement moral, ainsi que les sanctions applicables à leurs auteurs. L'injonction de commettre des actes relevant du harcèlement moral est également sanctionnée.

L'article 6 quinquies dispose que : « Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. 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 en prenant en considération :

- 1) Le fait qu'il ait subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral visés au premier alinéa ;
- 2) Le fait qu'il ait exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements ;

3) Ou bien le fait qu'il ait témoigné de tels agissements ou qu'il les ait relatés. Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou ayant enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus. Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public. »

(1) « En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de tous les travailleurs à la protection de leur dignité au travail, les parties s'engagent (...) 2. à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière d'actes condamnables ou explicitement hostiles et offensifs dirigés de façon répétée contre tout salarié sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, à prendre toute mesure appropriée pour protéger les travailleurs contre de tels comportements » (art. 26).

(2) Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes, sans distinction de race ou d'origine ethnique et directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

B) L'identification du harcèlement moral

Le harcèlement moral n'est pas aisé à appréhender car il peut se caractériser par diverses actions. Il s'agit d'une conduite abusive résultant de propos, d'agissements répétés ou d'écrits hostiles sur une relativement longue période (plusieurs semaines, voire plusieurs mois) se traduisant, à l'égard de la victime, par une mise en cause de sa personne soit directement, soit à travers son travail. Ces pratiques peuvent se traduire par un isolement professionnel. La conjonction et la répétition de tels faits ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail qui peut aboutir à une altération de la santé physique ou mentale de l'agent (anxiété, troubles du sommeil, conduites addictives, atteintes somatiques, dépression, etc.), compromettre son avenir professionnel ou porter atteinte à ses droits et à sa dignité. Tout agent se prétendant harcelé n'est pas forcément victime d'un processus de harcèlement. Le harcèlement moral ne doit être confondu ni avec les reproches exprimés par un supérieur hiérarchique sur sa manière de servir lorsque ces derniers sont fondés, ni avec des tensions interpersonnelles épisodiques entre collègues, ni avec un conflit né d'une différence d'approche d'une question d'ordre professionnel. Il doit également être distingué du stress professionnel et de la pression au travail. Il convient de rappeler que le harcèlement moral ne présuppose pas de relation hiérarchique entre la victime et l'auteur des agissements délictueux. Les plaintes, avérées ou non, mettent en cause indifféremment des supérieurs hiérarchiques, mais également des collègues de travail ou des subordonnés. II - La prévention du harcèlement moral au travail La prévention du harcèlement moral doit être intégrée dans les préoccupations des chefs de service et d'établissement, ainsi que le rappellent les programmes annuels de prévention des risques professionnels 2005-2006 pour l'enseignement scolaire et pour l'enseignement supérieur et la recherche. La dimension préventive recouvre l'information et la formation.

A) L'information

La première mesure de prévention consiste à informer et sensibiliser l'ensemble des agents et notamment les acteurs de la gestion des ressources humaines, ainsi que les représentants des personnels, notamment dans le cadre des comités d'hygiène et de sécurité. Cette information peut porter sur les règles de déontologie et d'éthique, sur les procédures et le droit et sur les conséquences du harcèlement moral pour les victimes et les agresseurs.

Je vous invite à diffuser largement au sein de vos services ou établissements, par les moyens les plus efficaces (affichage, site intranet...) cette circulaire ainsi que les coordonnées des interlocuteurs susceptibles de recueillir, avec toutes les garanties de confidentialité nécessaires, le témoignage d'agents se considérant victimes de harcèlement moral.

B) La formation

La formation sur la thématique du harcèlement moral et, plus largement, sur les risques psychosociaux (3), doit être renforcée en direction des personnes appelées à connaître et à prendre en charge des situations de harcèlement : chefs de service, directeurs des ressources humaines, chefs d'établissement d'enseignement supérieur, responsables de ressources humaines à l'administration centrale, médecins, gestionnaires de personnel. Des modules spécifiques de formation initiale et continue pourront notamment être mis en place à l'initiative de l'École supérieure de l'éducation nationale et des responsables de formation à l'attention des personnels d'encadrement et des gestionnaires de ressources humaines. De telles formations pourront également être proposées au sein des académies, des établissements ou de l'administration centrale. (3) Ce vocable recouvre les risques professionnels qui portent atteinte à l'intégrité physique et à la santé mentale des salariés : le stress, le harcèlement moral, les conflits de toute nature. Je vous invite à introduire ce thème dans vos divers plans et actions de formation.

III - La prise en charge d'un cas de harcèlement moral au travail

L'agent doit informer son supérieur hiérarchique des comportements dont il estime être victime afin d'obtenir qu'il y soit mis fin. Il saisit l'échelon hiérarchique supérieur si le harceleur présumé est son supérieur hiérarchique direct. L'agent qui s'estime victime d'un harcèlement moral doit savoir d'une part, qu'il a tout intérêt à consigner par écrit le compte rendu précis et détaillé des faits constitutifs, à ses yeux, de harcèlement, et d'autre part, qu'il peut prendre conseil auprès des professionnels de proximité ou du médecin de prévention. Cet agent, peut, s'il le souhaite, être accompagné dans ses démarches par la personne de son choix. Cette personne peut être un représentant d'une organisation syndicale.

I - Le médecin de prévention

Le médecin de prévention est « le conseiller de l'administration, des agents et de 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 » (4).

(4) Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la prévention médicale dans la fonction publique. Il appartient 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 - Les professionnels de proximité

Certains professionnels de l'institution intervenant en matière d'hygiène et de sécurité (inspecteurs d'hygiène et de sécurité, agents chargés de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité) ou en matière sociale (assistantes de service social) peuvent également être sollicités par un agent qui s'estime victime de harcèlement. 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.

B) Le traitement des cas de harcèlement moral

L'agent qui s'estime victime de harcèlement moral peut saisir, en fonction de son lieu d'affectation, le directeur des ressources humaines de l'académie ou le président ou directeur d'établissement public d'enseignement supérieur ou le directeur de l'organisme de recherche ou le chef du service de l'action administrative et de la modernisation pour l'administration centrale, à qui il appartient de prendre en charge toute situation de harcèlement moral qui lui est signalée afin d'en établir la réalité. C'est à lui que sont transmis les signalements des cas présumés de harcèlement. Il engage alors un temps de dialogue et d'échange avec les personnes concernées. Il conduit une enquête administrative permettant de rassembler des éléments objectifs constitutifs de preuves. À l'issue de celle-ci, un rapport est rédigé, étayé par les témoignages, avis médicaux et autres pièces recueillies en vue d'engager des poursuites disciplinaires si le harcèlement est établi. Par sa connaissance des personnes concernées et des difficultés qu'elles rencontrent, le directeur ou responsable des ressources humaines est en mesure de proposer toute mesure appropriée, pour faire cesser les situations de harcèlement moral avérées. Il apprécie également la nécessité de mettre en place un suivi professionnel personnalisé, pour s'assurer que l'agent victime de harcèlement puisse poursuivre ses activités plus sereinement. Dès lors que l'administration n'a pas pris de mesures alors que le harcèlement est établi, sa responsabilité peut être engagée (CE 24 novembre 2006 - Mme A).

Il convient enfin de rappeler que les affaires de harcèlement moral ne peuvent être réglées par la mutation de la victime. Ce moyen ne doit être utilisé qu'en ultime recours et à la demande de celle-ci.

IV - La médiation et les autres recours

Plusieurs procédures sont possibles lorsque l'agent estime que ses précédentes démarches et réclamations sont restées vaines.

A) La médiation

Les réclamations et démarches d'un agent qui se considère harcelé moralement peuvent toujours être portées, dans un second temps, par celui-ci devant un médiateur académique ou le médiateur de l'éducation nationale.

B) Les recours administratifs

L'agent peut également présenter un recours administratif, gracieux ou hiérarchique. Il peut effectuer un recours administratif contre une décision ou une absence de décision qui participerait, selon lui, au harcèlement moral.

C) La saisine de la HALDE

Lorsque le harcèlement repose sur un comportement discriminatoire du fait des origines, du sexe, de la situation de famille, de l'appartenance à une ethnie, une nation, une race ou sur toute autre pratique discriminatoire, l'agent peut porter l'affaire par courrier motivé devant la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE).

D) Les recours contentieux

L'agent peut également choisir de porter l'affaire devant le tribunal administratif compétent ou devant le juge pénal (officier de police judiciaire ou procureur de la République), selon le cas. Ces procédures ne sont soumises à aucune autorisation particulière.

VI - Les sanctions

A) Les sanctions administratives

La loi du 13 juillet 1983 permet de punir les auteurs de harcèlement, puisqu'elle dispose qu'« est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou ayant enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus ». En vertu du titre I du statut général des fonctionnaires, l'autorité ayant pouvoir disciplinaire peut engager des poursuites disciplinaires contre les auteurs de telles actions. Je vous invite également à traiter avec la plus grande vigilance les dénonciations infondées en leur donnant, le cas échéant, les suites que vous jugerez utiles.

B) Les sanctions pénales

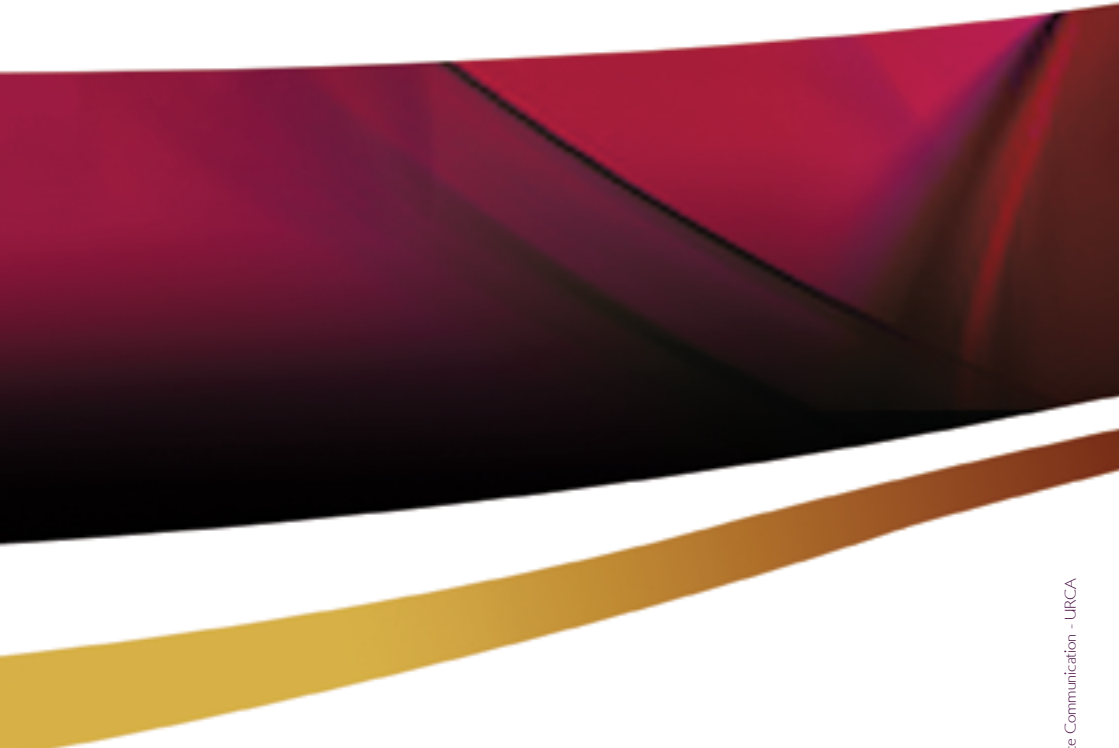
L'article 222-33-2 du code pénal, inséré par l'article 170 de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002, prévoit que « le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende ». Le législateur a mis en place des moyens pour lutter contre le harcèlement moral et sanctionner leurs auteurs. Je souhaite qu'une véritable sensibilisation à ce phénomène se réalise à tous les niveaux, de telle sorte qu'il soit recouru à ces moyens avec discernement et que soit ainsi préservée une meilleure qualité de vie au travail. Vous veillerez à donner à la présentation de ce dispositif la plus grande diffusion possible.

Pour le ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et par délégation,
Le secrétaire général
Dominique ANTOINE

AMÉNAGEMENT DE LA CHARGE DE LA PREUVE: ARRÊT DU CONSEIL D'ÉTAT (25 NOVEMBRE 2011)

- Pour rappel, Article L1154-I du Code du travail concernant l'aménagement de la charge de la preuve: Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

- Extrait de l'arrêt du Conseil d'état 25 novembre 2011, n° 353839 [...] Considérant qu'il appartient à un agent public qui soutient avoir été victime d'agissements constitutifs de harcèlement moral, de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence d'un tel harcèlement ; qu'il incombe à l'administration de produire, en sens contraire, une argumentation de nature à démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement ; que la conviction du juge, à qui il revient d'apprécier si les agissements de harcèlement sont ou non établis, se détermine au vu de ces échanges contradictoires, qu'il peut compléter, en cas de doute, en ordonnant toute mesure d'instruction utile [...]



Remerciements

Ce guide a été réalisé par la Mission à l'égalité entre les Femmes et les Hommes de l'Université de Reims Champagne-Ardenne (Christelle Declercq et Danièle Moreau).

Avec le concours de :

- Claudine Escoute, Directrice du Service des Ressources Humaines,
- Claude Ronez, Responsable du Service des Etudes de la Prospective, du Pilotage et de l'Evaluation (SEPPE),
- Caroline Calmus, Responsable du l'Observatoire du Suivi, de l'Insertion Professionnelle et de l'Evaluation (OSIPE),
- Karine Bonne, Directrice du Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF),
- Emilie Arnoulet, Chargée de Mission au Pôle de Ressources Intégration, Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité (PRILDE) de l'ARIFOR (Action Régionale pour la Formation et l'ORientation),
- les membres de la Conférence permanente des chargé-e-s de mission égalité, diversité ou mission assimilée, au sein des établissements d'enseignement supérieur et de recherche (CPED).

Merci à toutes les personnes qui ont accepté de relire avec bienveillance ce guide.