



**MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

INSA | INSTITUT NATIONAL
DES SCIENCES
APPLIQUÉES
ROUEN NORMANDIE

6^{ème} journée nationale des missions égalité de l'enseignement supérieur et de la recherche

La prise en charge des violences sexistes et
sexuelles et des discriminations au sein de
l'enseignement supérieur et de la recherche

20 novembre 2020

INSA Rouen-Normandie



Avant-propos

Ce document synthétise l'ensemble des interventions qui ont eu lieu lors de la 6^{ème} journée des missions égalité de l'enseignement supérieur et de la recherche du 20 novembre 2020. Cette journée, qui portait sur la prise en charge des violences sexistes et sexuelles (VSS) et des discriminations au sein de l'enseignement supérieur et la recherche, était annoncée par le texte ci-dessous.

« Les politiques de lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations se développent au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) et amorcent un véritable changement structurel dans les établissements français. Ce changement s'inscrit dans le mouvement sociétal visant à renforcer la protection des victimes et à lutter contre l'impunité des auteurs de violences. Au sein de l'ESR, quelles récentes évolutions dans la prise en charge institutionnelle des situations de violences et de discriminations ? Quelle écoute et accompagnement des victimes aujourd'hui ? Quel traitement disciplinaire des situations ?

Pour répondre à ces questions, la 6^{ème} journée nationale des missions égalité porte spécifiquement sur les dispositifs de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles (VSS) et des discriminations - communément appelés « cellule d'écoute » ou « cellule de veille » - piliers des politiques de lutte contre les VSS et les discriminations. Cette journée réunit les personnes impliquées dans le fonctionnement de ces dispositifs au sein des établissements de l'ESR, ainsi que des experts et expertes des VSS et des discriminations. Elle est l'occasion d'un échange de pratiques, d'expertises et d'éclairages politiques, juridiques et scientifiques pour une meilleure prise en charge des situations de violences et de discriminations qui nuisent au principe d'égalité. »

Cette journée a été co-organisée par le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI), l'INSA de Rouen Normandie, la Conférence des Présidents d'Université (CPU), la Conférence des Directeurs des Ecoles Françaises d'Ingénieurs (CDEFI), la Conférence des Grandes Ecoles (CGE), la Conférence Permanente des chargés.e.s de mission Égalité et Diversité (CPED) et l'Institut National d'Etudes Démographiques (INED).

L'événement a été accueilli, virtuellement, par l'INSA de Rouen Normandie et a réuni plus de 400 personnes en ligne.

En complément de cette retranscription écrite, les vidéos des différentes sessions sont disponibles en ligne sur la plateforme Canal-U : https://www.canal-u.tv/producteurs/dgesip_a_mipnes/egalite_et_lutte_contre_les_discriminations/6e_journee_nationale_des_missions_egalite_1_6_la_prise_en_charge_des_violences_sexistes_et_sexuelles_et_des_discriminations_au_sein_de_l_esr.

Remerciements

Aux membres du comité d'organisation de cette journée :

- Elise Brunel, Samuel Ghilès-Meilhac, Julie Guerreiro et Béatrice Noël pour le département des stratégies de ressources humaines de la parité et de la lutte contre les discriminations du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation
- Orlane Drux et Julien Saunier pour la mission égalité de l'Institut National des Sciences Appliquées de Rouen Normandie
- Sibylle Rochas pour la Conférence des Présidents d'Université
- Isabelle Schöninger, Conférence Des Ecoles Françaises d'Ingénieurs
- Françoise Grot et Susan Nallet pour la Conférence des Grandes Ecoles
- Anissa Benaïssa, Philippe Liotard et Sandrine Rousseau pour la Conférence Permanente des chargés de mission Egalité – Diversité
- Stéphanie Condon et Sandrine Dauphin, pour l'Institut National d'Etudes Démographiques

Egalement à Rozenn Texier-Picard, membre de la CPED et du réseau VSS-formation, pour les nombreuses réponses qu'elle a apportées aux 200 questions posées tout au long de la journée sur le tchat de la visioconférence.

Table des matières

Ouverture de la journée par le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.....	5
Mot d'accueil des trois conférences d'établissements	5
Conférence des Grandes Ecoles.....	5
Conférence des Présidents d'Université.....	6
Conférence des Directeurs des Ecoles Françaises d'Ingénieurs	6
Mot d'accueil de la direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité de Normandie : les coopérations territoriales pour lutter contre les VSS et les discriminations.....	8
Les dispositifs de signalement des violences sexistes et sexuelles et des discriminations au sein de l'ESR.....	9
Prendre en charge les discriminations au sein de l'ESR : le rôle du Défenseur des droits dans l'accompagnement des établissements de l'ESR.....	11
Table ronde : exemple de dispositifs de signalement et de traitement des VSS et des discriminations au sein de l'ESR.....	13
Le dispositif de Kedge Business School.....	14
Le dispositif mutualisé de l'ENS Rennes, de l'ENSAB et des universités Rennes 1 et Rennes 2	15
Le dispositif de l'université de Lorraine.....	17
Présentation du guide « Comment enquêter sur les VSS dans l'ESR ? » : recommandations méthodologiques pour mener une enquête dans son établissement.....	20
Table ronde : la prise en charge disciplinaire des situations de VSS et de discriminations, par le réseau VSS-Formation (Jurisup, ANEF, CPED) et le MESRI.....	23
Les règles de fonctionnement des procédures disciplinaires	23
Point sur la prise en charge de situations.....	28
Clôture de la journée par Mourad Boukhalfa, directeur de l'INSA de Rouen.....	36
Ressources citées lors de la 6 ^{ème} journée nationale des missions égalité.....	37
Textes législatifs et réglementaires	37
Guides et vade-mecum	37
Outils de prévention, de sensibilisation et de communication	38
Références scientifiques citées dans la journée.....	39
Enquêtes, études et rapports	40
Initiatives locales.....	41
Structures ressources.....	42
Informations relatives aux établissements sous tutelle du ministère de la Culture.....	44

Ouverture de la journée par le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation

Anne-Sophie Barthez, directrice générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle du MESRI

Je remercie grandement l'ensemble des organisateurs et organisatrices, l'INSA de Rouen, les trois conférences (CDEFI, CPU et CGE), la CPED (Conférence Permanente des chargé.e.s de mission Egalité et Diversité), l'INED (Institut National d'Etudes Démographiques) et le département des stratégies de ressources humaines, de la parité et de la lutte contre les discriminations du MESRI. Je remercie également l'ensemble des intervenantes et intervenants issus du terrain, des institutions partenaires, des services de l'administration centrale, ainsi que les chercheurs et chercheuses. Un grand merci aussi aux 600 personnes inscrites à l'événement, parmi lesquelles je relève une grande diversité de profil.

La question des VSS dans l'ESR a d'abord été soulevée grâce aux lanceurs d'alerte, avant les premières mesures dans les années 2000, puis en 2012, avant le grand tournant du colloque international du 4 décembre 2017 à Paris-Diderot, avec l'appel de la Ministre à créer un dispositif de lutte contre les VSS dans chaque établissement de l'ESR, et le lancement de quatre groupes de travail (enquêter, former, communiquer et mettre en place des dispositifs). Puis, le MESRI s'est emparé progressivement de la lutte contre le racisme et l'antisémitisme puis contre les LGBTIphobies.

La [loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#), qui marque une nouvelle étape clé, rend obligatoire la création d'un dispositif de signalement des VSS et des discriminations dans chaque établissement. Dernièrement, une réforme du disciplinaire devrait conduire à une meilleure prise en charge des signalements et à un meilleur accompagnement des victimes.

Cette journée sera donc l'occasion de faire le point sur les actions menées depuis une vingtaine d'années, alors que des dispositifs fonctionnent et d'autres moins.

A l'issue de la journée, nous lancerons une plateforme en ligne qui permettra à chaque établissement, via un questionnaire, de renseigner les informations relatives à son dispositif VSS-discrimination. Cette plateforme permettra d'actualiser la cartographie des dispositifs, d'accompagner les établissements dans ces dispositifs et d'améliorer la visibilité nationale des initiatives mises en place.

Mot d'accueil des trois conférences d'établissements

Conférence des Grandes Ecoles

Anne-Lucie Wack, présidente de la Conférence des Grandes Ecoles

La CGE représente 220 grandes écoles françaises dans tous les domaines. Depuis la signature de la charte égalité femmes-hommes de 2013 et l'adoption des 17 objectifs des Nations Unies, beaucoup de chemin a été parcouru. Depuis 2014, la CGE dispose d'un [baromètre](#) avec des indicateurs. Cependant, des progrès restent à réaliser dans les

cellules et les dispositifs de lutte contre les VSS mis en place dans les écoles. En 2019, notre baromètre égalité femmes-hommes indiquait que 60% des grandes écoles disposaient d'une cellule avec une personne contact formée aux VSS. En termes de visibilité des initiatives, nous venons de publier un [livre blanc de l'égalité femmes-hommes](#) qui montre comment les grandes écoles se sont appropriées la charte de 2013 et comment les établissements peuvent faire évoluer des schémas et former des étudiantes et étudiants, demain en responsabilité, aux questions d'égalité femmes-hommes et de lutte contre les VSS. Par ailleurs, suite aux lancements d'alertes, les écoles de management de la CGE ont élaboré une [charte sur l'inclusion et la diversité](#), en cours d'élargissement aux autres écoles. Cependant, ces démarches ne sont efficaces que si les étudiantes et étudiants s'engagent dans ces actions. A cet effet, le Bureau national des étudiants en écoles de management (BNEM) a élaboré une [charte de responsabilité contre les discriminations et les violences](#), afin d'impliquer toute la communauté étudiante. Plus largement, des associations se sont créées dans de nombreuses écoles et travaillent sur ces thématiques.

Conférence des Présidents d'Université

Jean-François Balaudé, président de la commission des moyens et des personnels de la Conférence des Présidents d'Université

Que de chemin parcouru depuis la diffusion du [vade-mecum de lutte contre le harcèlement sexuel](#) en 2017 et d'actions engagées depuis la journée des missions égalité du 4 décembre 2017. Aujourd'hui, des cellules d'écoute et d'accueil existent dans chaque université et permettent aux établissements d'assumer leurs responsabilités vis-à-vis des étudiantes et étudiants. Plusieurs événements thématiques, nationaux ou locaux, ont eu lieu, des formations dédiées sont dispensées et la législation continue d'évoluer. Cependant, malgré un bilan conséquent des actions accomplies en trois ans, il convient de se projeter et de passer à une nouvelle étape, à laquelle la plateforme en ligne peut contribuer. Il faut développer la sensibilisation aux VSS, car la prévention constitue un élément majeur, notamment auprès du public étudiant, en y incluant la sensibilisation au cyber-harcèlement. Il faut aussi redimensionner les cellules d'écoute et d'accueil, de plus en plus sollicitées, et évoluer vers une institutionnalisation, voire une professionnalisation, notamment dans les grandes universités.

Cette journée offre l'occasion de demander au ministère d'accompagner financièrement les universités sur cette question, afin de recruter des personnes à plein temps sur ces missions. Il convient donc d'évaluer l'existant et de passer à une autre échelle, comme l'intérêt de développer un réseau européen de prévention des VSS, dans le cadre de la stratégie de la Commission européenne en faveur de l'égalité femmes-hommes.

Conférence des Directeurs des Ecoles Françaises d'Ingénieurs

Philippe Dépincé, président de la commission formation et société de la Conférence des Directeurs des Ecoles Françaises d'Ingénieurs

Les écoles d'ingénieurs accordent une grande importance au thème sensible de cette journée, car le comportement de nos étudiantes et étudiants est le reflet de leur futur comportement professionnel. De nombreuses campagnes, contre les

discriminations ou le bizutage, ont été réalisées. Cependant, nous ne devons pas relâcher nos efforts. L'[étude Femmes Ingénieures](#) de 2016 montrait la banalisation du sexisme ambiant en écoles d'ingénieurs. Il en ressortait aussi un tabou sur les agressions sexuelles. Plus récemment, une [enquête de l'Observatoire étudiant des VSS dans l'enseignement supérieur](#) (octobre 2020) met en évidence une perception de l'inégalité en lien avec le niveau d'étude, ainsi que les principales causes à l'origine des VSS, à savoir l'effet de groupe, le sentiment d'impunité, le manque d'éducation et l'alcool.

Au sein de la CDEFI, nous savons que plus les femmes sont minoritaires, plus elles sont la cible de VSS. D'où la nécessité d'une meilleure parité chez les élèves et les enseignantes-enseignants.

Nous devons « dégenrer » les matières scientifiques dès le plus jeune âge afin de permettre, très tôt, une orientation paritaire vers l'enseignement supérieur. Nous devons aussi lutter contre la banalisation du sexisme par la sensibilisation et l'information sur les stéréotypes de notre société. A cet effet, la CDEFI a lancé le [concours Ingénieures](#) dès 2011 et Cap Ingénieures, à destination des collèges, en 2020, afin de lutter contre les stéréotypes de genre, favoriser une orientation mixte et tisser des liens avec les établissements scolaires, les associations et les entreprises. Nous avons également contribué à la réalisation de kits de communication sur les VSS, et participons actuellement aux modifications au sein du R&O¹ de la CTI (commission des titres d'ingénieurs) pour renforcer les enjeux de responsabilité sociale dans nos établissements. Nous participons aussi à des actions pour les jeunes lycéennes avec différentes associations (Bureau National des Elèves Ingénieurs, Femmes Ingénieures). Plus largement, je souhaite que les initiatives menées fassent disparaître les VSS et que l'écart entre les textes et la réalité se réduise.

Questions du public :

Béatrice Noël, cheffe du département des stratégies des ressources humaines, de la parité et de la lutte contre les discriminations (MESRI)

Une personne demande si la plateforme sera accessible aux établissements de type EPIC. La réponse est oui, car l'objectif de cette plateforme vise à valoriser les initiatives au-delà des EPSCP et EPST.

Une personne demande si les chartes de la CGE sont accessibles. Ces chartes sont accessibles sur le [site internet de la CGE](#).

¹ Le R&O (références et orientations) est le texte de référence de base de la CTI pour l'accréditation des écoles d'ingénieurs à délivrer le diplôme.

Mot d'accueil de la direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité de Normandie : les coopérations territoriales pour lutter contre les VSS et les discriminations

Hugues Demoulin, directeur régional aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE, Normandie)

Nous avons initialement prévu une soirée théâtre forum avec une compagnie, un mode original de sensibilisation aux VSS, un sujet complexe à appréhender. A ce titre, la professionnalisation, afin de qualifier les faits, me semble une étape indispensable.

Dans chaque région, il existe un réseau aux droits des femmes et à l'égalité, avec une direction régionale et des délégations départementales. Ce réseau reste à votre écoute afin de soutenir vos initiatives. A l'échelle régionale, il convient de renforcer le travail de collaboration et de partenariat. En effet, les VSS reposent sur les mêmes schémas dans tous les domaines. Nous devons travailler par rapport aux auteurs, évidemment, mais aussi par rapport au contexte, et pas seulement les comportements et les victimes. En Normandie, nous établissons le lien entre les différentes structures concernées, dont les établissements de l'enseignement supérieur, pour les étudiantes-étudiants comme pour le personnel. Nous travaillons sur le milieu professionnel, l'enseignement et le sport.

Pour travailler sur le sujet, il est nécessaire tout d'abord de disposer d'une stratégie et d'indicateurs. Or ces derniers demeurent insuffisants. Nous devons aussi hiérarchiser les objectifs (formation de l'encadrement, travail avec les associations étudiantes, etc.) et les séquencer dans le temps.

Il s'agit aussi d'organiser des manifestations institutionnelles afin, par exemple, d'inscrire les VSS dans les plans de santé au travail. Puis, nous devons privilégier un angle d'attaque, tel que « la santé en Normandie », afin de mobiliser les acteurs et actrices sur le sujet. Il est également nécessaire de nouer des partenariats : droits des femmes, médecine, associations, etc.

Enfin, nous devons disposer de ressources, déjà nombreuses : kits de sensibilisation et supports de communication. Cependant, nous avons besoin de ressources territorialisées comportant des informations locales.

Enfin, si vous souhaitez travailler sur les VSS en tant qu'établissement employeur, le fond d'égalité professionnelle lance chaque année un appel à projets.

Questions du public :

Béatrice Noël, cheffe du département des stratégies des ressources humaines, de la parité et de la lutte contre les discriminations (MESRI)

Une personne s'interroge sur le recours, par les établissements, à un psychologue du travail. Des établissements ont déjà eu recours à des psychologues du travail pour concevoir leur dispositif de lutte contre les VSS.

Une personne s'enquiert du nom de la plateforme. Elle n'en a pas encore. Nous sommes ouverts à vos éventuelles propositions.

Les dispositifs de signalement des violences sexistes et sexuelles et des discriminations au sein de l'ESR

Elise Brunel, chargée de mission égalité des sexes et études de genre (MESRI)

Les VSS s'entendent entre étudiants-étudiantes, entre enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses, entre personnels non-enseignants (BIATSS) et entre chacune de ces catégories.

Nous savons que non seulement l'ESR n'est pas épargné par ces phénomènes, mais qu'en plus la tranche d'âge des 20-34 ans est l'âge au cours duquel le taux de prévalence des VSS est plus élevé. De plus, les rapports de pouvoir et de hiérarchie sein de ce milieu peuvent être un terreau favorable au développement de ces violences.

Les enquêtes [VIRAGE](#) (INED) et de l'IFOP nous fournissent des données nationales concernant les VSS : au cours de sa vie, une femme sur 26 est concernée par le viol, une sur sept est agressée sexuellement (VIRAGE en population générale) et une sur cinq est confrontée à une situation de harcèlement sexuel dans sa vie professionnelle (IFOP).

L'[enquête VIRAGE-Université](#) montre que les étudiantes ont plus souvent déclaré des faits que les étudiants. Entre un tiers et un quart des étudiantes ont déclaré au moins un fait de violence au cours des 12 derniers mois. De plus, dans le cadre universitaire, les violences s'inscrivent dans la durée, un tiers ayant démarré avant les 12 derniers mois.

L'[enquête « Conditions de vie des étudiants » de l'Observatoire national de la vie étudiante](#) comporte un module sur la perception des discriminations. Il en ressort qu'un étudiant sur cinq déclare avoir été traité moins bien que ses camarades et que le principal motif de discriminations perçues demeure la nationalité ou l'origine supposée. A partir de 2020, cette enquête intègre une série de questions spécifiquement dédiée aux VSS.

Béatrice Noël, cheffe du département des stratégies de ressources humaines, de la parité et de la lutte contre les discriminations (MESRI)

Le colloque du 4 décembre 2017 a constitué une grande avancée sur le sujet des VSS dans l'ESR avec le lancement de quatre chantiers de travail : enquêter, former, communiquer et mettre en place un dispositif. Entre 2018 et 2019, ces groupes de travail réunissant des acteurs et actrices du terrain, du ministère, des conférences et des associations, ont abouti à la création des ressources.

Elise Brunel, chargée de mission égalité des sexes et études de genre (MESRI)

Les travaux du groupe « Enquêter » ont abouti au guide « [Enquêter sur les VSS dans l'enseignement supérieur et la recherche](#) », qui vous sera présenté à 14 heures. Le groupe « Former » a conduit à la création du [réseau VSS-Formation](#) (CPED, ANEF, Jurisup). Le groupe « Communiquer » a mené à la création de [sept affiches de sensibilisation](#) dont le message s'adresse aux auteurs des violences. Le groupe « Mettre

en place un dispositif » a élaboré un [guide dédié](#), désormais moins d'actualité compte tenu de l'évolution de la loi et du travail de recensement à venir.

Béatrice Noël, cheffe du département des stratégies des ressources humaines, de la parité et de la lutte contre les discriminations (MESRI)

Des chantiers complémentaires ont vu le jour sur les LGBTphobies - notamment concernant l'[utilisation du prénom d'usage pour les personnes trans](#) au sein de l'ESR -, sur le racisme et l'antisémitisme (cf. [le guide](#)), ainsi que des discriminations. Le sujet reste très large, d'où l'idée de réfléchir au périmètre des discriminations.

Elise Brunel, chargée de mission égalité des sexes et études de genre (MESRI)

L'[article 80 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#) introduit l'obligation de création d'un dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans chaque établissement. En conséquence, ce n'est plus une recommandation, mais une obligation légale, avec une pénalité financière. De plus, les discriminations entrent dans le champ du dispositif.

Les textes précisent que ces dispositifs doivent contenir trois procédures : le recueil des signalements, l'orientation vers des services d'accompagnement et de soutien, l'orientation vers les autorités compétentes pour les aspects disciplinaires.

Par ailleurs, la charte de fonctionnement des dispositifs donnent des indications sur le périmètre du public couvert (outre les agents publics, le public étudiant accueilli, mais aussi les personnels d'entreprises extérieures intervenant au sein de l'établissement), sa composition (comité de pilotage impliquant mission égalité, représentants du personnels, représentants administratifs, représentants étudiants, service RH, service de médecine préventive, instances de dialogue social,...), la confidentialité ainsi que les questions de mutualisation et d'externalisation. Toutes ces informations, ainsi que les exemples, sont repris dans la partie VSS du référentiel des plans d'action de l'ESR que je vous invite à consulter.

Le dispositif peut constituer un outil majeur d'avancées sur ces questions, car il coordonne une pluralité d'acteurs et d'actrices au sein de l'établissement, devient moteur d'un changement structurel et par sa présence dans chaque établissement apparaît une ressource visible aux yeux de tous et toutes. Cependant, cette réussite reste conditionnée à une formation solide, une sensibilisation de la communauté et une communication efficace.

Béatrice Noël, cheffe du département des stratégies des ressources humaines, de la parité et de la lutte contre les discriminations (MESRI)

Pour assurer une meilleure visibilité nationale des initiatives mises en place par vos établissements, nous procédons au lancement d'une plateforme avec un espace dédié à chaque établissement. Cette plateforme sera mise en ligne prochainement.

Questions du public :

Samuel Ghilès-Meilhac, chargé de mission racisme et antisémitisme (MESRI)

Une personne demande si l'article 80 de la loi du 6 août 2019 concerne également les écoles de l'enseignement supérieur et de la recherche privées sous contrat.

Elise Brunel, chargée de mission égalité des sexes et études de genre (MESRI)

Cet article de loi ne concerne que les écoles publiques. Cependant, les obligations en termes de lutte contre les VSS et les discriminations s'appliquent au droit privé. En outre, même si le dispositif n'est pas encadré de la même manière, des établissements privés ont mis en place des cellules d'écoute dont l'une nous sera présentée lors de la table-ronde de ce matin.

Samuel Ghilès-Meilhac, chargé de mission racisme et antisémitisme (MESRI)

Une autre question : « *Le thème des VSS a émergé dans l'ESR récemment. Il va être fondu dans des problématiques plus larges (violence, discriminations, etc.). Comment s'assurer qu'il ne soit pas dilué ? Quelles recommandations pour qu'il continue à être porté en propre dans un dispositif large ?* »

Elise Brunel, chargée de mission égalité des sexes et études de genre (MESRI)

Si chacune de ces problématiques (VSS, LGBTphobies, racisme et antisémitisme, discriminations) a des spécificités dont il faut avoir conscience et en développer la connaissance, ce sont aussi des problématiques qui s'entrecroisent et sont interdépendants. Le fait de ne pas les isoler les unes des autres peut enrichir la prise en charge des situations.

Prendre en charge les discriminations au sein de l'ESR : le rôle du Défenseur des droits dans l'accompagnement des établissements de l'ESR

Fawouza Moindjie, cheffe de pôle régional pour la Normandie, les départements des Hauts de Seine et des Yvelines, du Défenseur des droits

Le Défenseur des droits, existant depuis 2011, tient sa légitimité de la Constitution. Il ne reçoit aucune instruction dans l'exercice de ses attributions. Claire Hédon occupe cette fonction depuis juillet 2020. Dans sa mission de veiller au respect des droits et des libertés, les cinq domaines de compétences du Défenseur des droits sont :

- défendre les droits des usagers et usagers des services publics ;
- défendre et promouvoir l'intérêt supérieur de l'enfant ;
- lutter contre les discriminations et promouvoir l'égalité ;
- veiller au respect de la déontologie de la sécurité ;
- orienter vers les autorités compétentes toute personne signalant une alerte, veiller aux droits et libertés de cette personne.

Ses moyens d'action consistent à assurer la protection des droits et à promouvoir l'égalité et l'accès aux droits. En termes de protection des droits, l'action du Défenseur des droits prend la forme d'instructions, de règlements amiables, de rappels à la loi et

de décisions. En termes de promotion, le Défenseur des droits produit des publications et pilote divers comités d'entente (LGBT, origine, dépendance, etc.) issus du terrain.

Le Défenseur des droits dispose de 510 déléguées-délégués bénévoles, de 12 chefs-chefes de pôles régionaux et de 230 collaborateurs-collaboratrices au siège parisien.

Le Défenseur des droits peut être saisi directement et gratuitement par internet, courrier et via les déléguées-délégués territoriaux. 80 % des dossiers sont traités par les déléguées-délégués, 20 % au siège.

Au titre de la protection des droits, le Défenseur des droits dispose de larges pouvoirs d'investigation, plus ou moins contraignants, qu'il exerce en toute indépendance.

Le Défenseur des droits peut intervenir selon différentes hypothèses qui peuvent être combinées, de la médiation aux décisions qui contribuent à l'évolution de la législation. Il peut saisir l'autorité disciplinaire et publier des rapports spéciaux.

Ainsi, 80 % des règlements amiables aboutissent favorablement.

Le Défenseur des droits publie des études, des guides, des affiches et des dépliants, notamment sur le harcèlement sexuel et les discriminations. En outre, il formule des avis sur les propositions de loi, propose des réformes, des rapports ainsi que son expertise devant les juridictions.

La discrimination

Du point de vue juridique, la discrimination est caractérisée juridiquement comme une inégalité de traitement en raison d'un critère prohibé dans des domaines définis par la loi. Aujourd'hui, 25 critères existent, dont la « vulnérabilité résultant de la situation économique » (précarité), l'origine, l'orientation sexuelle et l'identité de genre.

Le Défenseur des droits participe à un groupe de travail piloté par la CPED sur l'élaboration d'un guide pratique sur la lutte contre les discriminations dans l'enseignement supérieur. Il participe aussi à une enquête scientifique sur la mesure statistique et l'analyse qualitative des traitements inégalitaires dans le monde académique.

Par rapport à l'enseignement supérieur, notre prospective porte sur l'analyse intersectionnelle. En effet, alors que des jeunes femmes d'origine étrangère arrivent dans un milieu difficile à appréhender, il convient d'accompagner ce public davantage exposé aux discriminations, mais éloigné des institutions.

Pour le 25 novembre, nous préparons un livret de formation sur le harcèlement sexuel au travail, afin de guider les employeurs souhaitant répondre à leurs obligations et toutes les personnes souhaitant lutter contre ce fléau en réalisant une session de formation sur le sujet.

Enfin, parmi les décisions emblématiques du Défenseur des droits qui ont abouti à des jurisprudences, celle de la reconnaissance du harcèlement discriminatoire d'ambiance (décision 2016-212). Un arrêt de la cour d'appel d'Orléans, rendu en février 2017, suivant les observations du DDD a reconnu qu'une salariée, sans être directement visée par les agissements de harcèlement sexuel (photographies pornographiques sur le lieu de travail, blagues grivoises fondées sur le sexe, circulation de vidéos suggestives, propos dégradants sur les femmes) subissait au quotidien un environnement de travail particulièrement hostile rendant ses conditions de travail insupportables. La cour a considéré qu'elle avait été victime d'un harcèlement sexuel d'ambiance.

Questions du public :

Samuel Ghilès-Meilhac, chargé de mission racisme et antisémitisme (MESRI)

Une question : « *Est-il possible de bénéficier d'une permanence du Défenseur des droits sur un campus ?* »

Fawouza Moindjie, cheffe de pôle régional pour la Normandie, les départements des Hauts de Seine et des Yvelines, du Défenseur des droits

Oui, si le besoin existe et la disponibilité est possible. Contactez la cheffe ou le chef de pôle de la région concernée.

Elise Brunel, chargée de mission égalité des sexes et études de genre (MESRI)

Une participante pose la question suivante : « *Est-ce que les femmes d'origine étrangère sont plus touchées que les autres par ces violences ? Avez-vous des données sur ce point ?* »

Fawouza Moindjie, cheffe de pôle régional pour la Normandie, les départements des Hauts de Seine et des Yvelines, du Défenseur des droits

Les études menées montrent que le caractère étranger des femmes accentue leur sentiment de discrimination, d'où la nécessité de se pencher sur la question de l'intersectionnalité des discriminations.

Table ronde : exemple de dispositifs de signalement et de traitement des VSS et des discriminations au sein de l'ESR

Philippe Liotard, président de la CPED

Alors que cette journée marque une nouvelle étape, a été rappelé le travail accompli avec le ministère, mais aussi avec le CLASCHEs, l'ANEF et Jurisup, soit des partenariats structurés, qui posent aujourd'hui la question de la professionnalisation de ces dispositifs. Ainsi, Jean-François Balaudé (CPU) a posé les enjeux du périmètre des dispositifs compte tenu des nombreuses sollicitations, d'où son nécessaire élargissement, ce qui suppose des moyens supplémentaires pour les établissements. Pour sa part, Hugues Demoulin (DRDFE Normandie) a posé l'enjeu de la mise en commun des dispositifs (travail, sport, enseignement supérieur) au niveau régional pour réfléchir à des organisations transversales.

Anissa Benaissa, chargée de projet à la CPED

La CPED regroupe 94 établissements publics de l'enseignement supérieur et de la recherche. Depuis 2011, des échanges riches se produisent sur les VSS, l'égalité professionnelle, la lutte contre les LGBTphobies, le racisme et l'antisémitisme. Aujourd'hui, nous vous proposons une présentation de trois dispositifs existants.

Le dispositif de Kedge Business School

Marion Bulot, responsable du dispositif de signalement de Kedge Business School

Le dispositif Wellness, qui s'intéresse au bien-être de nos étudiantes et étudiants, se compose de 18 collaborateurs volontaires, de trois psychologues et d'une assistante sociale.

Le dispositif est constitué d'une cellule d'écoute et d'une cellule de prise en charge des VSS. Il s'adresse à l'ensemble de notre communauté (14 000 étudiantes-étudiants, 720 collaborateurs-collaboratrices, 60 associations étudiantes, 125 nationalités). Des formations initiales et continues sont réparties sur quatre campus en France et trois à l'étranger (Sénégal et Chine) qui rassemblent des cultures, des âges, ainsi que des savoirs différents et complémentaires.

En 2016-2017, les psychologues du dispositif Wellness ont enregistré certaines situations entre étudiantes-étudiants, hors temps scolaire, qui ont accéléré notre réflexion sur la lutte contre les VSS.

La circulaire du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (2012, actualisée en 2015, feuille de route en 2016), puis la prise de parole de Frédérique Vidal lors du colloque de décembre 2017, nous ont conduits, en septembre 2018, à la mise en place d'un dispositif de signalement avec la volonté d'assurer la sécurité des membres de la communauté.

Ce dispositif s'est construit en cinq étapes :

- L'équipe s'est constituée de 11 collaborateurs et collaboratrices volontaires, exerçant leurs nouvelles missions en plus de leurs missions habituelles.
- La mise en place du matériel nécessaire a porté sur un document d'engagement de confidentialité, une fiche d'entretien pour enregistrer un signalement, ensuite transmise à la cellule de veille pour prise de décision. Une boîte mail dédiée a aussi été créée.
- Il a fallu également cadrer et définir le principe d'opposabilité aux sanctions disciplinaires par l'ajout d'une rubrique au règlement intérieur des apprenants et une note de la DRH à destination des collaborateurs-collaboratrices et des professeurs-professeuses.
- Les 11 personnes référentes ont ensuite été formées par le Centre d'Informations sur les Droits des Femmes et des Familles des Bouches-du-Rhône (CIDFF).
- Enfin, nous avons préparé les supports et le calendrier de communication : rubrique sur le site web, information durant les conférences de rentrée, création d'un livret de présentation, mailing à la communauté, événements de sensibilisation et de prévention visant à promouvoir le dispositif.

Victimes ou témoins peuvent effectuer leur signalement par mail, avant d'être entendus par la cellule de signalement, qui les oriente le cas échéant vers des structures spécialisées. La cellule de veille, informée du signalement, procède alors à des mesures collectives et individuelles de protection. Une procédure disciplinaire peut alors être lancée et un signalement aux autorités compétentes effectué en cas de danger pour la victime et/ou la communauté.

Ce dispositif de prévention permet de communiquer auprès de tous les membres de la communauté pour informer, prévenir et rompre la loi du silence, à l'aide de supports numériques, de conférences de rentrée et d'interventions auprès des collaborateurs.

Ce dispositif d'engagement se concrétise par l'information et la formation des 60 personnes référentes RSE des associations étudiantes aux questions de harcèlement, de discrimination, de VSS et de violences homophobes. De même, les membres de la cellule signalement bénéficient de formations en continu. Enfin, la co-construction d'événements avec les associations étudiantes, des partenaires extérieurs et des ressources internes contribue aussi à cet engagement.

Notre bilan (septembre 2018-septembre 2020) laisse apparaître 10 situations signalées (page Facebook à caractère homophobe, propos homophobes sur les réseaux sociaux, situation de plaisanterie à caractère sexiste au sein d'une association étudiante, vidéo à caractère pornographique sur les réseaux sociaux de deux étudiants durant une soirée étudiante, agressions sexuelles d'étudiants post soirées étudiantes avec alcool, etc.).

Des mesures conservatrices et disciplinaires ont été prises au cas par cas avec, parfois, en parallèle, des procédures judiciaires (plusieurs dépôts de plainte, toutes classés « sans suite »).

Parmi les avantages du dispositif, nous relevons un signal fort des valeurs portées par la direction, une communauté qui interpelle les équipes (réflexe collectif), la possibilité d'agir, prévenir et réagir, ainsi qu'une sensibilisation à la tolérance zéro sur ces sujets pour s'assurer de former des managers responsables et sensibilisés.

Cependant, des difficultés demeurent, telles que la prise de mesures en parallèle des investigations judiciaires (classements « sans suite »), trouver un ajustement pédagogique sans défavoriser les victimes (éloignement), une vigilance sur l'instrumentalisation, changer les rites et coutumes (alcool).

Le dispositif mutualisé de l'ENS Rennes, de l'ENSAB et des universités Rennes 1 et Rennes 2

Carole Loisel, de l'École Nationale Supérieure d'Architecture de Bretagne (ENSAB), co-coordinatrice du dispositif mutualisé avec l'ENS Rennes, les universités Rennes 1 et 2

Le groupe de travail regroupe l'université de Rennes 1, Rennes 2, l'ENSAB, l'ENSCR, l'EHESP, l'INSA et Sciences Po Rennes. Il se réunit deux fois par an depuis 2015, avec une quarantaine de membres lors des plénières.

Pour chaque établissement, le dispositif d'entrée dispose de deux adresses mails distinctes, l'une pour les personnels, l'autre pour les étudiantes-étudiants. La liste des acteurs et actrices des cellules qui le composent, à savoir la cellule d'accompagnement (commune) et la cellule pilote (spécifique), figure sur la page de présentation de la cellule. Différentes actions de communication promeuvent le dispositif, dont un guide spécifique distribué aux étudiantes et étudiants, les sites internet des établissements et des animations ponctuelles.

Procédure proposée : première phase après l'alerte

Le médecin reçoit rapidement les victimes présumées et les encourage à mettre leur témoignage par écrit, un certificat médical est établi. Puis, il propose aux victimes présumées d'informer la présidence de l'établissement.

En cas d'accord, le médecin alerte le chef d'établissement qui renvoie un accusé de réception et réunit la cellule pilote.

En cas de désaccord, le médecin conserve leur témoignage écrit qui restera confidentiel dans leur dossier médical, mais pourra être utilisé si les victimes changent d'avis. La cellule d'accompagnement poursuit un suivi psychologique et médical et oriente éventuellement la victime vers des associations spécialisées.

Procédure proposée : deuxième phase après l'alerte

La cellule pilote met en place une stratégie d'instruction, puis des mesures conservatoires et saisit si besoin l'instance disciplinaire. La cellule d'accompagnement se met en place (médecin, psychologue et assistante sociale, entretiens). La cellule pilote suit le dossier jusqu'au bout, les deux cellules ayant des réunions de synthèse régulières.

Parmi les actions du groupe de travail figurent :

- la convention SOS Victimes 35 (pour bénéficier d'un soutien juridique et psychologique);
- des sites web sur la prévention du harcèlement sexuel ;
- des campagnes d'information ;
- un guide de secours contre le harcèlement de rue ;
- des semaines d'action contre les VSS ;
- la lettre d'engagement des établissements rennais pour la lutte contre les VSS (novembre 2017) ;
- une sensibilisation avec les services de police d'Ille-et-Vilaine.

Nicoletta Tchou, vice-présidente responsabilité sociale en charge de la parité et lutte contre les discriminations de l'université de Rennes 1, co-coordinatrice du dispositif mutualisé entre l'ENS Rennes, l'ENSAB et les universités Rennes 1 et 2

Parmi les points forts du dispositif, nous relevons que :

- Le secret médical rend la cellule de veille et les alertes très sécurisées ;
- le groupe de travail constitue un bon outil de diffusion et de partage de pratiques ;
- le groupe de travail est fortement ancré dans le terrain rennais ;
- une très bonne entente des personnes chargées de mission, qui partagent moyens et actions ;
- les vice-présidentes, vice-présidents et chargés-chargées de mission n'ont pas la charge directe des cas de VSS.

Cependant, nous notons les obstacles et points de vigilance suivants :

- Les services de médecine :
 - doivent être associés à la création et au suivi de ce type de dispositif ;
 - doivent être soutenus (création de postes) ;
 - peuvent être formés aux VSS (et à chaque changement de personnel) ;

- des conventions avec les établissements partenaires doivent être établies avec leur accord ;
- les victimes peuvent ne pas souhaiter la « médicalisation » des VSS ;
- le format du groupe de travail peut fortement changer avec l'augmentation du nombre d'établissements membres ;
- les relations entre les trois parties du dispositif (groupe de travail, cellule d'accompagnement, cellule pilote) doivent être surveillées ;
- l'élargissement du périmètre d'action aux discriminations poserait la question de la pertinence de la cellule médicale.

Le dispositif de l'université de Lorraine

Pascal Tisserant, vice-président délégué à l'Égalité - Diversité, en charge du dispositif VSS-discrimination de l'université de Lorraine

La mission égalité femmes-hommes, créée en 2013 à l'université de Lorraine, est devenue, en avril 2015, la mission égalité diversité (sexe, identité de genre, orientation sexuelle, origine, religion, âge, handicap) avec un référent couvrant l'égalité femmes-hommes, la laïcité, ainsi que le racisme et l'antisémitisme.

La création du dispositif de signalement remonte à 2017, en lien avec la feuille de route de 2016 du Ministère de l'Éducation Nationale de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche sur les VSS. Ce dispositif d'alerte et de signalement a permis de créer un poste de psychologue du travail, avec un numéro de téléphone et un mail dédiés. La communication et la formation initiale des acteurs et actrices étaient centrées sur les VSS, mais le terme « discrimination » dans l'adresse mail proposait déjà l'accueil de ces signalements.

De 2017 à 2019, ce dispositif a été accompagné de campagnes d'information et de sensibilisation, principalement au harcèlement sexuel avec divers outils : bandeaux ENT, page web, articles dans le journal interne, affiches, réseaux sociaux et goodies, présentation du dispositif auprès de toutes les instances, mails du Président à l'ensemble des étudiantes, étudiants et personnels, formations au catalogue des personnels, théâtre forum, nombreux événements (conférences, tables rondes, films, débats, expositions). La question se posait alors de la façon d'engager les collègues, les étudiantes et étudiants dans la prévention des discriminations.

Une affaire de racisme sur les réseaux sociaux, largement médiatisée en avril 2019, a touché des étudiants de notre université, un moment difficile à vivre pour les instances et pour les étudiants visés.

Finalement, les suites sont restées limitées en termes d'implication, mais nous avons sorti une plaquette sur la question des VSS et des discriminations, ainsi qu'un film sur le harcèlement en ligne. En l'occurrence, le sentiment d'impunité sur les réseaux sociaux paraît insupportable.

Une enquête de 2017 laissait apparaître que 46 % de nos étudiants-étudiantes avaient été témoins de VSS ou de discriminations, 19 % victimes, que le harcèlement sexuel était le cas le plus fréquent et que les étudiants-étudiantes en étaient les principaux auteurs.

Or, depuis, 2018, seulement une quinzaine de saisines annuelles ont été constatées, avec une augmentation des victimes étudiantes (une dizaine en 2020) et des

discriminations (3 en 2020). Cependant, plusieurs autres situations (une dizaine) n'ont pas pu être comptabilisées dans ces statistiques.

En conclusion, à l'heure de la réalisation du bilan pour le plan d'égalité professionnelle, il convient de réfléchir à :

- la proximité du dispositif de signalement et aux personnes relais ;
- la confiance et la transparence dans le traitement des situations ;
- la compétence et les moyens pour traiter les situations complexes de discrimination et de VSS ;
- la spécificité des cibles (par exemple les doctorants et doctorantes) et les zones non couvertes par les obligations légales et les dispositifs actuels (par exemple harcèlement universitaire entre étudiants) ;
- l'engagement de la communauté ;
- le caractère "obligatoire" de certaines formations.

Questions du public :

Philippe Liotard, président de la CPED

En réponse à de nombreuses questions, je rappelle que la CPED constitue un espace de ressources et de partage. Par ailleurs, le plan d'action égalité, qui doit faire apparaître les dispositifs, fournit l'occasion de rendre compte de ce qui est fait, mais aussi des limites et difficultés rencontrées : qualification des situations, formation des intervenants, etc. En la matière, le retour d'expérience des établissements me paraît important pour le ministère. En outre, le dispositif ne constitue pas la seule porte d'entrée à ces problématiques. De plus, il convient de distinguer clairement le dispositif d'accueil et d'écoute des suites disciplinaires et pénales. Enfin, en termes de formation, le groupe VSS-Formation et les nombreux partenaires locaux constituent une somme conséquente d'expériences.

Anissa Benaissa, chargée de projet à la CPED

Parmi les questions posées, la médicalisation des VSS constitue un enjeu important. Cependant, en tant que chargées-chargés de mission et professionnelles-professionnels de l'égalité, nos institutions disposent d'autres personnes référentes pas toujours au fait de ces questions. En conséquence, la médicalisation peut s'avérer nécessaire pour certaines victimes, mais pas pour d'autres.

Une question porte sur l'article 40 du Code de procédure pénale et l'exigence de confidentialité. Une autre porte sur la confidentialité par rapport aux mails et téléphones de référence des dispositifs : qui est derrière ? Qui est informé de situations ? Quelle est la situation des étudiantes et étudiants en stage ou en mobilité internationale dans le privé ou dans un autre pays avec une autre législation ?

Nicoletta Tchou, vice-présidente responsabilité sociale en charge de la parité et lutte contre les discriminations de l'université de Rennes 1, co-coordinatrice du dispositif mutualisé entre l'ENS Rennes, l'ENSAB et les universités Rennes 1 et 2

S'agissant de l'article 40, c'est la raison pour laquelle, à Rennes, nous avons mis en place une cellule de veille avec un médecin, donc un secret médical qui va au-delà de l'article 40. La question de la médicalisation des VSS explique aussi la mise en place de

la convention avec Victimes 35, qui permet une externalisation complète de ces traitements.

Pascal Tisserant, vice-président délégué à l'Égalité - Diversité, en charge du dispositif VSS-discrimination de l'université de Lorraine

S'agissant des stages externes, nous avons rencontré plusieurs situations complexes. Un projet avec la Charte de la Diversité nous a conduit à percevoir que les entreprises elles-mêmes ne savent pas comment gérer ces situations liées à une main d'œuvre de passage. En interne, en complément d'une campagne de sensibilisation des étudiants et étudiantes et des tuteurs et tutrices universitaires, nous réfléchissons à une charte à signer par l'entreprise accueillante, qui serait annexée à la convention de stage.

Marion Bulot, responsable du dispositif de signalement de Kedge Business School

Pour les stages à l'étranger, en plus d'un travail en amont avec l'étudiant-étudiante avant son départ, nous avons mis en place le dispositif SafetyKedge qui permet de rester en contact avec nos étudiantes-étudiants à l'étranger et avec les autorités locales.

Carole Loisel, de l'École Nationale Supérieure d'Architecture de Bretagne (ENSAB), co-coordinatrice du dispositif mutualisé avec l'ENS Rennes, les universités Rennes 1 et 2

En réponse à une question sur les différents réseaux entre la cellule pilote et la cellule d'accompagnement, une participante indique que sa direction réagit rapidement, mais que la référente égalité diversité n'est pas forcément informée. Il convient que les personnes référentes soient clairement identifiées par toutes les personnes à prévenir. Les chargé-chargées de mission ont pris un engagement, qui doit être réciproque pour les autres personnes concernées.

Anissa Benaissa, chargée de projet à la CPED

Une question porte sur la personne mise en cause: *« Est-elle entendue et dans quelles conditions? Par ailleurs, comment rendre obligatoire une formation pour les enseignants-chercheurs? »*

Pascal Tisserant, vice-président délégué à l'Égalité - Diversité, en charge du dispositif VSS-discrimination de l'université de Lorraine

Pour les formations obligatoires, il convient de considérer le support de la formation. Si un large public est ciblé, nous privilégions des capsules vidéo, peu chronophages et facilement accessibles, mais obligatoires. Pour les directeurs et directrices de laboratoire, la prise de fonction serait conditionnée à une formation au management avec un module sur les VSS et la discrimination.

Philippe Liotard, président de la CPED

Compte tenu des nombreuses questions, je propose leur mise en ligne sur la future plateforme, dans la perspective d'une foire aux questions.

Béatrice Noël, cheffe du département des stratégies des ressources humaines, de la parité et de la lutte contre les discriminations (MESRI)

Le ministère reviendra vers les conférences et la CPED pour voir comment alimenter la plateforme.

Présentation du guide « Comment enquêter sur les VSS dans l'ESR ? » : recommandations méthodologiques pour mener une enquête dans son établissement

Stéphanie Condon, chercheuse et référente égalité (INED)

Ce guide est le fruit d'une collaboration entre différentes chercheuses, suite au groupe de travail « Enquêter » mis en place après le colloque du 4 décembre 2017.

Elizabeth Brown, démographe à l'INED, (équipe VIRAGE de l'INED)

Le contexte sociopolitique de l'élaboration du guide

Depuis 1970, les mouvements féministes dénoncent les VSS dans tous les espaces de vie et élaborent le concept de *continuum* des violences allant du harcèlement aux agressions sexuelles. Au XXI^e siècle, s'est produite une intensification/visibilisation des luttes (#MeToo), ainsi qu'une prise de conscience et des actions des instances politiques. Ainsi, l'ANEF, depuis 2002, lutte contre toutes les formes de discrimination. Le mouvement #MeToo, né en 2006, a explosé en 2017 avec l'affaire Weinstein. En France, notons la création du HCE et de la MIPROF en 2013.

Le contexte dans l'ESR

Dans tous les pays, de nombreuses affaires ont été constatées dans les universités, les grandes écoles (bizutages, soirées, voyages d'étude, rendez-vous pédagogiques). En France, des initiatives gouvernementales et issues de la sphère professionnelle se sont développées.

Les principes et les objectifs du guide

Le groupe de travail « Enquêter sur les violences sexistes et sexuelles » regroupe des représentantes des institutions (MESRI, ministère de la Culture, CNRS, OVE) et des chercheuses qui visent :

- une approche féministe et systémique des rapports de domination : le *continuum* des violences, du harcèlement aux agressions sexuelles ;
- une approche pluridisciplinaire.
- Les objectifs visent à :
- mesurer les VSS dans l'ESR et analyser leurs contextes afin de les prévenir : créer ou renforcer des structures d'information et d'accueil adéquates ;
- partir de l'analyse des enquêtes existantes ;
- élaborer une méthodologie d'enquête commune applicable de manière autonome dans les établissements d'enseignement supérieur afin d'obtenir des résultats, notamment statistiques, de bonne qualité, comparables au niveau national et international.

Elaboration d'une enquête sur les VSS

Le guide recommande de :

- créer un comité de pilotage de l'enquête ;

- définir ses objectifs : mesurer et décrire les violences, établir des typologies de victimes et d'auteurs, analyse intersectionnelle des cumuls de vulnérabilités (sexe, nationalité, origine sociale, handicap...);
- choisir le type d'enquête : dédiée aux VSS ou module d'une enquête plus générale selon les moyens humains, financiers, matériels, le temps de passation ;
- choisir la population cible (étudiantes-étudiants, enseignantes-enseignants, personnels administratifs) et le cadre (seulement des études ou élargi aux autres cadres de vie), la temporalité (au moins l'année pour comparabilité);
- prévoir un financement suffisant pour sa réalisation et son analyse ;
- associer les partenaires ressources ; prévoir l'accompagnement aux victimes (mission égalité, responsables du dispositif de signalement des VSS, associations et syndicats, service de médecine, assistance sociale) ;
- diffuser l'enquête le plus largement possible par des canaux diversifiés.

Parmi les enjeux et les biais, il convient de :

- choisir un libellé neutre (« les modes de vie... ») pour limiter les biais de représentativité ; procéder à une interprétation prudente des résultats ;
- maximiser le taux de réponse (5 à 10 %) : relances, communication autour de l'enquête (enseignants...), choix de la période de diffusion ;
- veiller au questionnaire et à la formulation des questions : capter des caractéristiques sociologiques et autres éléments biographiques et de santé ; pas de termes induisant un jugement ; fréquence, auteurs, lieu, conséquences des violences subies ;
- garantir l'anonymat et la confidentialité.

Amandine Lebugle, démographe, Observatoire du SAMU social de Paris, (équipe VIRAGE de l'INED)

Premier exemple : les enquêtes VIRAGE-université

Quatre enquêtes internet distinctes ont été réalisées en 2015 et 2016 dans quatre universités, en partenariat avec les observatoires de la vie étudiante de chacune d'elles, selon une diffusion à l'ensemble des étudiantes et étudiants via leur adresse électronique. La présentation de l'enquête ne faisait pas explicitement référence au sujet des violences. Le questionnaire était commun avec l'enquête principale réalisée par téléphone en 2015. Il comportait un module spécifique dédié aux violences subies dans le cadre des études au cours des douze derniers mois.

Les questions de VIRAGE-université

13 questions étaient posées sur les violences physiques et psychologiques (moqueries, humiliation, insultes, appropriation abusive du travail, tenue à l'écart des autres étudiantes-étudiants, intimidations par menaces, secousses brutales, coups, menaces avec armes, tentatives d'étranglement, etc.), sur les VSS, dont le harcèlement (propos ou attitudes à caractère sexuel, propositions sexuelles insistantes, exhibitionnisme/voyeurisme) et les agressions sexuelles (toucher des seins, frottements, attouchements, rapports forcés, autres).

Il ressort de notre analyse que l'échantillon de volontaires conduit les personnes les plus concernées à répondre à l'enquête, d'où des taux de prévalence plus élevés, notamment pour les faits graves.

Deuxième exemple : 9^e enquête de l'OVE sur les conditions de vie des étudiants

Cette enquête menée par internet au printemps 2020 auprès de 245 000 étudiantes et étudiants contactés (échantillon représentatif) inclut un module sur les VSS. Les résultats seront disponibles début 2021 sur le site de l'OVE.

Questions du public :

Stéphanie Condon, chercheuse et référente égalité (INED)

Un participant s'interroge sur les bons cadeaux ou les tirages au sort pour motiver les répondants.

Amandine Lebugle, démographe, Observatoire du SAMU social de Paris, (équipe VIRAGE de l'INED)

Nous avons testé ce dispositif sans relever d'incidence sur le taux de réponse.

Stéphanie Condon, chercheuse et référente égalité (INED)

Un participant s'interroge sur la traduction du continuum des violences dans les questions.

Amandine Lebugle, démographe, Observatoire du SAMU social de Paris (équipe VIRAGE de l'INED)

Le continuum est inclus dans la méthodologie d'analyse, où la situation de violence est prise en compte, selon sa fréquence et sa gravité subjective.

Elise Brunel, chargée de mission égalité des sexes et études de genre (MESRI)

Par rapport à la question sur le tchat : ne pas confondre « l'observatoire de la vie étudiante » – l'OVE -, qui est un organisme de recherche, créé en 1989, dédié à l'analyse des différents aspects de la vie étudiante, et « l'observatoire étudiant des violences sexuelles et sexistes » qui est une association étudiante créé en 2019. Cette association étudiante a réalisé une enquête mais dans une logique autre que celle présentée dans le guide.

Amandine Lebugle, démographe, Observatoire du SAMU social de Paris, (équipe VIRAGE de l'INED)

Les résultats issus du dispositif de l'association sont très élevés (taux de déclaration des VSS), car l'enquête était annoncée de cette manière. De plus, il convient de respecter un laps temps de 12 mois et des formulations ciblées afin d'éviter de recueillir des situations très variées et de longue date, qui faussent le taux de prévalence.

Béatrice Noël, cheffe du département des stratégies des ressources humaines, de la parité et de la lutte contre les discriminations (MESRI)

Le guide est accessible en ligne sur le [site du ministère](#).

Table ronde : la prise en charge disciplinaire des situations de VSS et de discriminations, par le réseau VSS-Formation (Jurisup, ANEF, CPED) et le MESRI

Les règles de fonctionnement des procédures disciplinaires

- 1) Les procédures disciplinaires concernant les personnels enseignantes-enseignants: présentation du guide Jurisup/DGRH et perspectives réglementaires

Adrien Levrat, directeur des affaires juridiques de l'université Paris Saclay, Jurisup

La procédure disciplinaire applicable au public étudiant, modifiée récemment, nous a conduits à nous interroger sur un guide disciplinaire pratique dédié à la communauté enseignante et enseignante-chercheuse avec des adaptations aux situations de VSS.

La section disciplinaire

« Le pouvoir disciplinaire à l'égard des enseignants-chercheurs et enseignants est exercé en premier ressort par le conseil académique de l'établissement constitué en section disciplinaire. [...] » ([Article L.712-6-2 du Code de l'éducation](#)).

La section disciplinaire constitue une juridiction indépendante au sein de l'établissement. Ses membres sont élus par et parmi les membres du Conseil académique, selon une composition paritaire femmes-hommes. Sa présidence est assurée par un ou une membre professeur d'université de la section disciplinaire. Tout jugement est rendu par des membres d'un niveau égal ou supérieur.

La compétence de la section disciplinaire

La notion de faute disciplinaire est large, selon [l'article 29 de la loi du 13 juillet 1983](#) : « toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale ».

L'établissement compétent est celui au sein duquel les faits ont été commis. Si les faits ont été commis en dehors d'un établissement, l'établissement d'affectation de l'enseignant-chercheur est compétent.

Parmi les exemples de faits relevant de la compétence de la section disciplinaire, on relève le harcèlement moral, le harcèlement d'un professeur des universités à l'encontre de plusieurs étudiantes ou des propos déplacés à connotation sexuelle sans nécessité pédagogique tenus pendant les enseignements.

La première étape correspond à l'engagement des poursuites.

Avant la procédure, l'enquête administrative doit établir la matérialité des faits reprochés. L'engagement des poursuites se fait par le président ou la présidente de l'université ou, en cas de défaillance, par le recteur ou la rectrice de région académique. La saisine est alors adressée à la présidence de la section disciplinaire.

Engagement des poursuites : quelles obligations ?

Selon l'obligation de sécurité incombant à l'employeur, la responsabilité de l'établissement peut être engagée lorsqu'il laisse se produire des agissements de harcèlement moral se perpétrer sans prendre les mesures adéquates pour les faire cesser. L'employeur doit enquêter sur des faits de harcèlement moral portés à sa connaissance.

Déroulement de la procédure

L'instruction doit être conduite par deux membres de la section disciplinaire désignés par le président ou la présidente de la section. Le rendu du rapport d'instruction est établi par le rapporteur de la commission. Le jugement est rendu par quatre membres de la section disciplinaire.

Les sanctions

La sanction la plus fréquente est l'interdiction d'exercer pendant une durée limitée avec privation de la moitié du traitement. La sanction la plus lourde est la révocation assortie de l'interdiction d'exercer.

A l'issue de la procédure, la décision doit être publiée, en version anonyme si la formation de jugement le décide. L'appel s'effectue dans un délai de deux mois devant le CNESER en formation disciplinaire. Puis, le cas échéant, le recours en cassation s'effectue dans un délai de deux mois devant le Conseil d'Etat.

Parmi les exemples de sanction, on relève une interdiction d'exercer pour une durée de 5 ans pour des faits de harcèlement d'un professeur d'université à l'égard d'étudiantes, une interdiction d'exercer pour une durée de 8 mois, pour avoir tenu des propos déplacés à connotation sexuelle sans nécessité pédagogique pendant des enseignements, une interdiction d'exercer pour une durée de 4 ans avec privation de la moitié du traitement (relations ambiguës d'un enseignant-chercheur avec ses étudiantes, SMS à caractère sexuel...), une interdiction d'exercer pendant une durée d'un an avec privation de la moitié du traitement (SMS à connotation sexuelle, attouchements, relations inappropriées...) et une exclusion définitive de l'université pour des propos à connotation sexuelle devant des étudiantes et étudiants, propos homophobes et sexistes, défaillances pédagogiques, dénigrement systématique.

Thierry Reynaud, sous-directeur de la gestion prévisionnelle et des affaires statutaires, indemnitaires et réglementaires (DGRH-MESRI)

L'idée de ce guide dédié aux procédures disciplinaires est née d'un rapport de décembre 2018 du Conseil d'Etat sur les juridictions disciplinaires de l'enseignement supérieur. Ce rapport, non publié, comportait une préconisation sur la déjuridictionnalisation des sanctions disciplinaires des étudiantes et étudiants, et une autre sur la présidence du CNESER statuant en matière disciplinaire. Deux préconisations de ce rapport ont été retenues et sont désormais traduites dans la loi :

1. Le CNESER n'est plus compétent à l'égard des usagers

[Article L232-2 du Code de l'éducation](#) : le Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche statue en appel et en dernier ressort sur les décisions disciplinaires prises par les instances universitaires compétentes à l'égard des enseignants-chercheurs et enseignants. Toutefois, il est appelé à statuer en premier et dernier ressort lorsqu'une section disciplinaire n'a pas été constituée ou lorsque aucun jugement n'est

intervenu six mois après la date à laquelle les poursuites ont été engagées devant la juridiction disciplinaire compétente.

2. Le CNESER sera présidé par un Conseiller d'Etat

[Article L232-3 du Code de l'éducation](#) : le Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche statuant en matière disciplinaire est présidé par un conseiller d'Etat désigné par le vice-président du Conseil d'Etat.

L'article précise également :

- Hormis son président, le CNESER statuant en matière disciplinaire ne comprend que des enseignants-chercheurs d'un rang égal ou supérieur à celui de la personne faisant l'objet d'une procédure disciplinaire devant lui ;
- Le président du CNESER statuant en matière disciplinaire désigne pour chaque affaire les membres appelés à former une commission d'instruction. La fonction de rapporteur de cette commission peut être confiée par le président à un magistrat des juridictions administrative ou financière extérieur à la formation disciplinaire ;
- Le rapporteur de la commission d'instruction n'a pas voix délibérative au sein de la formation de jugement ;
- La récusation d'un membre du CNESER peut être prononcée s'il existe une raison objective de mettre en doute son impartialité. La demande de récusation est formée par la personne poursuivie, par la présidence ou direction de l'établissement, par la rectrice ou le recteur de région académique ou par la médiatrice - le médiateur académique ;
- Sont fixés par décret en Conseil d'Etat : la composition, les modalités de désignation des membres du CNESER statuant en matière disciplinaire, son fonctionnement et les conditions de récusation de ses membres.

Le [décret n° 2020-785 du 26 juin 2020 relatif à la procédure disciplinaire dans les établissements publics d'enseignement supérieur](#) est déjà paru.

Aux termes de l'[article R. 811-10](#), c'est désormais le Conseil académique, constitué en section disciplinaire conformément à l'[article L. 811-5](#), qui est compétent pour prononcer des sanctions à l'égard des usagers de l'université, dans les conditions et selon la procédure prévues aux [articles R. 811-11 à R. 811-42](#).

Les autres pistes suggérées dans le rapport sont, pour le CNESER :

- préciser les règles procédurales (délai de remise du rapport d'instruction, organisation du contradictoire, fixation plus précise des délais de convocation et leur computation, prévoir une clôture d'instruction) ;
- revoir l'échelle des sanctions (introduire une sanction réparatrice).

Pour les organes disciplinaires de première instance :

- prévoir des suppléants ;
- parité en fonction des effectifs dans la discipline ;
- organiser un véritable contradictoire ;
- prévoir une procédure allégée avec un seul membre (président ?) pour l'avertissement ou le blâme.

Enfin, une troisième modification, très importante pour les personnes victimes, a été apportée au fonctionnement des sections disciplinaires, via l'[article 31 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#). Cet article précise que : « Toute personne ayant qualité de témoin cité dans le cadre d'une procédure disciplinaire et qui s'estime victime du fonctionnaire convoqué devant l'instance disciplinaire peut demander à être assistée, devant cette même instance, d'une tierce personne de son choix. »

2) Le guide sur les procédures disciplinaires concernant le public étudiant

Evelyne Testas, chargée d'études au service de la réglementation (MESRI)

Les principales évolutions de la procédure disciplinaire à l'égard des usagers

La [loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#) fait que la section disciplinaire pour les usagers est désormais une instance administrative et non plus juridictionnelle. D'où la possibilité d'introduire des dispositions plus souples et du recours devant le tribunal administratif (non suspensif).

Le [décret du 26 juin 2020](#) comprend des dispositions permettant d'alléger la charge de travail de la section disciplinaire ou de la répartir : composition de la section permettant plusieurs formations en parallèle, possibilité d'instruction seulement écrite et procédure sur reconnaissance de culpabilité. En outre, ce décret crée une nouvelle sanction : la mesure de responsabilisation, qui consiste à faire participer l'usager sanctionné à des activités de solidarité, culturelles ou éducatives pendant un maximum de 40 heures.

Julie Astier, chargée d'études au service de la réglementation (MESRI)

Le guide relatif à la procédure disciplinaire à l'égard des usagers

Les nouveautés du guide portent sur les points suivants :

- le champ d'application de la procédure est élargi avec la notion d'atteinte à la réputation de l'établissement, ce qui inclut des faits produits à l'extérieur des établissements ou des propos tenus sur les réseaux sociaux ;
- l'ouverture de la possibilité de saisine de la section disciplinaire directement par la rectrice-le recteur ;
- pour l'instruction, assistance par un conseil pour le témoin qui s'estime victime et rappel des conditions d'audition des témoins (auditions possibles hors de la présence de la personne poursuivie dans le respect de la procédure contradictoire) ;
- l'interdiction d'accès aux locaux (rappel).

Le guide devrait être prochainement diffusé aux établissements, puis enrichi par des fiches selon les remontées des établissements.

Questions du public :

Béatrice Noël, cheffe du département des stratégies des ressources humaines, de la parité et de la lutte contre les discriminations (MESRI)

Un participant demande si les BIATSS sont concernés par ces évolutions.

Thierry Reynaud, sous-directeur de la gestion prévisionnelle et des affaires statutaires, indemnitaires et réglementaires (DGRH-MESRI)

Les BIATSS ne sont pas concernés par les changements évoqués.

Béatrice Noël, cheffe du département des stratégies des ressources humaines, de la parité et de la lutte contre les discriminations (MESRI)

Une autre question: *« Peut-on faire appel d'une décision du président ou de la présidente d'université auprès du recteur ou de la rectrice ? »*

Thierry Reynaud, sous-directeur de la gestion prévisionnelle et des affaires statutaires, indemnitaires et réglementaires (DGRH-MESRI)

Au cas où le président d'université n'engage pas de procédure disciplinaire, après mise en demeure du président, le recteur peut mettre en œuvre la procédure. Par ailleurs, chacun reste libre d'écrire au recteur.

Béatrice Noël, cheffe du département des stratégies des ressources humaines, de la parité et de la lutte contre les discriminations (MESRI)

Une autre question: *« Les arrêts présentés par Adrien Levrat sur le harcèlement moral valent-ils pour le harcèlement sexuel ? »*

Adrien Levrat, directeur des affaires juridiques de l'université Paris Saclay, Jurisup

Je vous le confirme, le harcèlement sexuel constituant un facteur aggravant.

Béatrice Noël, cheffe du département des stratégies des ressources humaines, de la parité et de la lutte contre les discriminations (MESRI)

Un participant s'étonne que le CNESER soit exclusivement composé d'enseignants-chercheurs hormis le président.

Thierry Reynaud, sous-directeur de la gestion prévisionnelle et des affaires statutaires, indemnitaires et réglementaires (DGRH-MESRI)

Cette composition répond au principe constitutionnel d'indépendance des enseignants-chercheurs.

Elise Brunel, chargée de mission égalité des sexes et études de genre (MESRI)

Une question: *« Les propos discriminatoires tenus hors établissement relèvent-ils du disciplinaire ? »*

Evelyne Testas, chargée d'études au service de la réglementation (MESRI)

Dès lors qu'un lien est établi avec l'établissement, la section disciplinaire est compétente.

Point sur la prise en charge de situations

- 1) Les chiffres issus du recensement des décisions disciplinaires dans les établissements et le travail de constitution d'une base de données des décisions disciplinaires

Hélène Moulin-Rodarie, sous-directrice du pilotage du recrutement et de la gestion des enseignants et enseignants-chercheurs (DGRH-MESRI)

2017 a marqué une accélération dans les démarches, les enquêtes et la prise de conscience pour lutter contre les VSS.

Concernant le recensement des décisions disciplinaires, la notion de "harcèlement sexuel" apparaît pour la première fois lors de l'enquête annuelle de la DGAFP de 2017 (données de l'année 2016) dans une rubrique, "Mœurs (dont harcèlement sexuel)". Auparavant, seule une rubrique intitulée "mœurs" y figurait. En 2019, apparaît la rubrique « violences sexuelles et sexistes » regroupant 8 types de « fautes », enrichie en 2020 de 3 types de fautes supplémentaires.

Sur 1,650 million d'agents de la fonction publique, 80 sanctions ont été prises au titre des mœurs en 2017 et 98 en 2018, dont environ 40 % de révocations.

Pour les enseignants-chercheurs permanents et non permanents, sur 91 400 agents, seules quatre sanctions au titre des mœurs ont été prises en 2017 et deux en 2018. En 2019, 10 sanctions pour VSS ont été prises (8 exclusions temporaires de fonctions d'une durée de 3 mois à 2 ans, 1 blâme et 1 licenciement).

En 2020, on relève 148 sanctions (pour VSS) pour la fonction publique d'Etat, pour environ 40 % de révocations ; 9 sanctions pour les enseignants-chercheurs (2 exclusions, 1 interdiction d'exercer pour une durée supérieure à deux ans, 1 exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 3 mois à 2 ans, 1 exclusion temporaire de fonction d'une durée de 2 mois, 1 abaissement d'échelon, 2 blâmes, 1 rappel à l'ordre).

Juridiction administrative d'appel, le CNESER disciplinaire a été saisi au cours des trois dernières années de 40 dossiers en appel concernant le corps enseignant et de plus de 200 dossiers concernant les étudiantes-étudiants. Les décisions prononcées par le CNESER disciplinaire sont régulièrement publiées au BOESRI.

Avec l'article 33 de la loi de transformation de la fonction publique, le CNESER disciplinaire devient désormais compétent pour les seuls enseignants-chercheurs et assimilés puisque le caractère juridictionnel des sections disciplinaires et la compétence en appel de cette juridiction sont supprimés pour les usagers.

Concernant le partage de l'information sur les décisions disciplinaires, deux choses évoluent :

- A compter de cette année, la DGRH élaborera et publiera au bulletin officiel un document recensant, de manière anonyme, toutes les sanctions prononcées par les sections disciplinaires des établissements à l'encontre des enseignants-chercheurs et assimilés (types de manquement, faits, sanctions prononcées, statut et genre du déféré).
- Par ailleurs, pour le personnel hospitalo-universitaire, l'article 7 du [décret n° 2020-1068 du 17 août 2020](#) a également intégré la notion de publicité.

Pour les BIATSS, les CAP interviennent en formation disciplinaire et remontent à la DGAFP des informations sur les procédures ainsi que sur les sanctions prises.

Béatrice Noël, cheffe du département des stratégies des ressources humaines, de la parité et de la lutte contre les discriminations (MESRI)

Cette intervention apporte une réponse à une question posée sur l'existence de statistiques nationales sur les procédures disciplinaires.

2) Les dysfonctionnements repérés au cours des différentes étapes de la procédure disciplinaire

Rozenn Texier-Picard, enseignante-chercheuse à l'ENS Rennes, membre du réseau VSS-Formation

Le réseau VSS-Formation a été mis en place en 2018 par l'ANEF, la CPED et JuriSup, avec pour objectif de former et sensibiliser les étudiantes-étudiants et personnels des établissements d'ESR et organismes de recherche, selon les thématiques suivantes : appréhender les VSS, mettre en place un dispositif, élaborer un plan de prévention, écouter les victimes de violences, etc.

Le réseau propose ou bien des formations ouvertes aux personnels de plusieurs établissements ou bien des formations spécifiques à un établissement, en présentiel ou à distance.

Le sujet des VSS et notamment des procédures disciplinaires a fait l'objet d'un vademecum (2015 et 2017, ANEF, CLASCHEs, CPED) et d'un séminaire en 2018 (ANEF, CLASCHEs, CPED, JuriSup). Des formations pour les sections disciplinaires sont en cours de mise en place et un guide sur le disciplinaire dans les situations de VSS est en projet.

Dans le cadre d'un groupe de travail composé du département des stratégies RH, parité et lutte contre les discriminations, de Jurisup et du réseau VSS formation, nous avons repéré les dysfonctionnements ou problématiques que rencontrent les établissements pour la prise en charge disciplinaire des situations. Nous proposons de répondre aux questions que cela soulève au cours des trois étapes de la prise en charge disciplinaire :

Avant la saisine de la section disciplinaire :

- Le champ de compétence de l'instance disciplinaire (faits graves hors établissement) :
 - Exemple de dysfonctionnement: *« La présidence/direction d'un établissement a connaissance de faits de viols lors d'une soirée étudiante. En application de l'article 40 du Code de procédure pénale, elle en informe le procureur de la République. Cependant, considérant que cela ne relève pas de la compétence de la section disciplinaire, car les faits se sont passés hors de l'établissement au cours d'une soirée étudiante, la section disciplinaire n'est pas saisie. »*

→ Réponse : l'établissement peut engager des poursuites disciplinaires ([art. R. 712-10](#) et [R. 811-11](#) du Code de l'éducation) pour des faits hors établissement (soirée étudiante, etc.), entre membres de la même communauté. En effet, ces faits sont de nature à porter atteinte à l'ordre et

au bon fonctionnement de l'établissement. De plus la notion d'atteinte à la réputation de l'établissement a été ajoutée (article R.811-11);

- La confusion entre l'enquête préalable et l'instruction de la procédure disciplinaire :
 - l'enquête préalable (ou administrative) est une enquête effectuée en amont de la saisine de la section disciplinaire. Elle sert à éclairer la décision de la présidence/direction de l'établissement dans la saisine ou la non-saisine de la section disciplinaire ;
 - l'instruction disciplinaire, juridique, est intégrée à la procédure disciplinaire et répond à des exigences (contradictoire, levée de l'anonymat, etc.), nous verrons cela dans la 2^{ème} étape.
- La protection fonctionnelle pour les personnes mises en cause :
 - la protection fonctionnelle peut être accordée à l'agent concerné, sauf en cas de « faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions ». Ainsi, si l'établissement dispose d'éléments qui supposent des faits de harcèlement sexuel, l'administration peut refuser la protection fonctionnelle. En l'absence d'éléments matériels irréfutables, il est recommandé que l'établissement accorde la protection fonctionnelle aux agents concernés dans un premier temps. En effet, il pourra retirer cette protection si la matérialité des faits est prouvée (art. 11, loi 83-634).

Pendant la procédure disciplinaire, les problématiques repérées et les réponses apportées sont les suivantes :

- La communication à l'ouverture de la procédure disciplinaire :
 - obligation d'informer de la saisine la personne poursuivie : cheffe-chef d'établissement, recteur-rectrice, médiateur-médiatrice d'académie ;
 - importance d'informer l'auteur-autrice du signalement et la cellule (transparence, selon la charte des dispositifs de signalement).
- Le niveau d'informations recueillies lors de l'instruction de la procédure disciplinaire :
 - la section disciplinaire ne peut pas se contenter des informations recueillies lors l'enquête préalable ;
 - la commission d'instruction doit recueillir tous les éléments qui permettront d'éclairer la section, à charge et à décharge.
- Le travail de la section disciplinaire: accès au dossier, confrontation, choix des témoins, nouvelles pièces, arrêt de la procédure :
 - les pièces du dossier doivent être accessibles à toute la section disciplinaire, si possible via des espaces numériques sécurisés ;
 - la confrontation n'est pas indispensable, le contradictoire n'impose pas la confrontation. Par ailleurs la victime peut désormais être assistée (loi 2019-828, art 31);
 - la commission d'instruction apprécie l'intérêt de chaque audition : risque de recours si des éléments importants sont écartés ;
 - de nouvelles pièces doivent rouvrir l'instruction ;
 - toute procédure engagée doit aller à son terme, avec relaxe ou sanction.

Après la procédure disciplinaire, les problématiques repérées et les réponses apportées sont les suivantes :

- Obligation d’affiche de la décision
 - Exemple : un affichage tardif ou peu visible de la décision → l’affichage doit être immédiat et dans un lieu accessible (exemple : page internet). La décision peut être anonymisée.
- Des recours possibles souvent méconnus :
 - le recours contre les décisions visant un enseignant ou un enseignant-chercheur se fait devant le CNESER statuant en matière disciplinaire. Ce recours est suspensif ;
 - le recours pour des décisions visant un usager se fait devant le tribunal administratif (poursuites engagées après le 27 juin 2020). Ce recours est non-suspensif.

3) Témoignages : deux exemples de prise en charge de situation de VSS au sein d’établissements de l’ESR

Samuel Ghilès-Meilhac, chargé de mission racisme et antisémitisme (MESRI)

Le premier exemple s’est présenté dans un organisme de recherche de plusieurs centaines d’agents, où la question du rapport de genre et d’égalité femmes-hommes a fait l’objet d’études et dont les résultats ont été partagés en interne. Or cette situation illustre le décalage entre la théorie et la pratique.

Plusieurs personnes ont signalé des comportements inappropriés, des insultes, des agissements sexistes et du harcèlement sexuel. La direction a demandé une enquête externalisée et l’éloignement provisoire de la personne mise en cause à titre conservatoire, avec une suspension de quatre mois avec maintien de la rémunération. L’enquête, menée pendant deux mois par deux inspecteurs généraux de l’IGAENR, a permis de recueillir des récits convergents de harcèlement sexuel, recommandant un signalement au procureur de la République, effectué par la direction, qui a réuni un conseil de discipline. Afin de préparer ce conseil de discipline, une formation des membres de la CAP disciplinaire sur les VSS a été réalisée par des intervenants extérieurs. Dix mois après le signalement, le conseil de discipline, après remise du rapport et audition des victimes et témoins, a décidé à l’unanimité une sanction prenant forme d’une exclusion avec retenue de salaire pendant 2 ans dont 6 mois de sursis. La direction a pris la sanction conformément à l’avis de la CAP disciplinaire. Puis, l’organisme a décidé de développer des actions de sensibilisation et de formation, dont certaines obligatoires, concrétisées un an après le signalement. Par ailleurs, l’année de la sanction, une structure d’écoute externalisée a été mise en place. De plus, une charte pour la prévention et le signalement des VSS est en cours d’élaboration.

Cet organisme a donc connu un moment collectif difficile. Il a fallu entendre les victimes et leurs proches, agir face au signalement, informer le personnel tout en respectant l’anonymat des victimes et de la personne mise en cause, ainsi que gérer la rumeur et éviter la division en interne. A plus long terme, se pose la question du soutien aux victimes, aux témoins, aux collègues proches de la personne mise en cause et aux membres du conseil de discipline. De même que celle de préparer le retour de la personne, avec la mise en place d’un accompagnement des unités de recherche et du collègue sanctionné.

Elise Brunel, chargée de mission égalité des sexes et études de genre (MESRI)

L'exemple à venir a créé une jurisprudence sur la liberté des modes de preuve en matière disciplinaire. Dans un établissement d'enseignement supérieur et de recherche, la situation implique une doctorante et son directeur de thèse. La doctorante étant invitée à parler de sa thèse dans le cadre d'un comité de suivi, celui-ci relève que son travail traîne, puis repère des faits pouvant s'apparenter à du harcèlement sexuel. Le comité de suivi de thèse oriente alors la doctorante vers les personnes en charge des VSS au sein de l'établissement. La doctorante est reçue par ces personnes et constitue petit à petit un dossier factuel reprenant les échanges avec son directeur ainsi que les faits et gestes inappropriés. Elle donne son accord pour transmission à la présidence. La présidence découvre un dossier avec des preuves permettant de soupçonner un « comportement susceptible de constituer un harcèlement sexuel à l'encontre de sa doctorante au moyen de propos et de gestes déplacés » : remarques sur la tenue vestimentaire, caresses, pratiques pédagogiques déplacées ainsi que des pratiques administratives illégales. Ce récit s'accompagne d'enregistrements d'échanges téléphoniques entre le directeur de thèse et la doctorante, enregistrements effectués par la doctorante. En fin d'année, la présidence saisit la section disciplinaire et informe le rectorat. Dans les deux mois suivants sa saisine, la section organise trois audiences, puis se réunit quatre mois après la saisine. L'auteur des faits conteste la légalité des enregistrements, invoquant l'obligation de loyauté de l'employeur public. Les membres de la section réfutent cet argument, conviennent de faits inappropriés et décident d'une sanction, à savoir l'interdiction d'exercer toute fonction dans l'établissement pendant 12 mois avec privation totale du traitement. L'avocat de l'auteur demande un sursis d'exécution, invoquant les enregistrements téléphoniques. Parallèlement, l'affaire est largement médiatisée nationalement. Trois mois plus tard, le CNESER rejette la demande de sursis. En cassation, l'auteur demande l'annulation de la décision, le sursis d'exécution et 4 000 euros. Le Conseil d'Etat rejette le pourvoi et demande le versement de 2 500 euros à l'établissement. Le Conseil d'Etat reconnaît donc la validité de l'usage d'enregistrements de conversation téléphonique faits à l'insu de l'enseignant-chercheur et estime la sanction justifiée. Il rejette le non-respect supposé de l'obligation de loyauté de l'employeur, l'établissement n'ayant pas lui-même procédé à ces enregistrements. De plus, l'intérêt public majeur (la lutte contre les VSS) les justifie. En conséquence, contrairement au droit civil, en droit pénal et en droit administratif, l'enregistrement des communications à l'insu de leur auteur peuvent être pris en compte dans un cadre disciplinaire.

Cet exemple met en évidence les bonnes pratiques, à savoir la tenue du comité de suivi des thèses et la vigilance des membres, l'écoute de la doctorante par les personnes en charge des VSS dans l'établissement, ainsi que la réactivité de l'établissement puisque la commission a été saisie dès que la présidence a eu connaissance des faits et la décision est intervenue quatre mois après la saisine. Il met aussi en lumière la liberté des modes de preuve en matière disciplinaire.

Questions du public :

Béatrice Noël, cheffe du département des stratégies des ressources humaines, de la parité et de la lutte contre les discriminations (MESRI)

Une question : « *La longueur des procédures ne fragilise-t-elle pas le dispositif ?* »

Thierry Reynaud, sous-directeur de la gestion prévisionnelle et des affaires statutaires, indemnitaires et réglementaires (DGRH-MESRI)

Certes, mais la nomination d'un conseiller d'Etat à la présidence du CNESER et l'implication de rapporteurs déjà magistrats visent à professionnaliser la procédure, ce qui devraient réduire les délais à l'avenir.

Adrien Levrat, directeur des affaires juridiques de l'université Paris Saclay, Jurisup

Les obligations réglementaires imposent des délais incompressibles. De plus, se posent aussi des difficultés pratiques pour la tenue des séances disciplinaires, à mettre en lien avec la valorisation de ces missions.

Béatrice Noël, cheffe du département des stratégies des ressources humaines, de la parité et de la lutte contre les discriminations (MESRI)

Une autre question : « *Qu'en est-il des établissements privés ?* »

Evelyne Testas, chargée d'études au service de la réglementation (MESRI)

Les établissements privés ne relèvent pas du Code de l'éducation pour les dispositions disciplinaires. Celles-ci figurent dans le règlement intérieur de chaque établissement.

Thierry Reynaud, sous-directeur de la gestion prévisionnelle et des affaires statutaires, indemnitaires et réglementaires (DGRH-MESRI)

S'agissant de salariés de droit privé, le droit du travail s'applique. On y retrouve les mêmes notions de respect du droit, y compris pour les sanctions.

Hélène Moulin-Rodarie, sous-directrice du pilotage du recrutement et de la gestion des enseignants et enseignants-chercheurs (DGRH-MESRI)

Pour revenir à la longueur de la procédure disciplinaire, nous observons que les établissements ont tendance à attendre l'aboutissement de la procédure en pénal quand intervient l'article 40. Or ces deux procédures peuvent s'engager parallèlement.

Elise Brunel, chargée de mission égalité des sexes et études de genre (MESRI)

Nous savons que le fonctionnement disciplinaire n'est pas idéal, d'où la réforme du CNESER disciplinaire. Ainsi, s'agissant de l'exemple présenté précédemment (exemple 2), dans un recours sur le fond de la part de l'auteur le CNESER disciplinaire a relaxé le demandeur. Le Conseil d'Etat devrait annuler cette relaxe récente.

Béatrice Noël, cheffe du département des stratégies des ressources humaines, de la parité et de la lutte contre les discriminations (MESRI)

Un participant souhaiterait aborder l'externalisation de la procédure disciplinaire (« dépaysement »).

Adrien Levrat, directeur des affaires juridiques de l'université Paris Saclay, Jurisup

Il s'agit, pour de petites structures où tout le monde se connaît, de transmettre le dossier à un autre établissement. Le CNESER l'accepte systématiquement pour un enseignant-chercheur et le refuse parfois pour un étudiant.

Thierry Reynaud, sous-directeur de la gestion prévisionnelle et des affaires statutaires, indemnitaires et réglementaires (DGRH-MESRI)

Nous avons observé des demandes de dépaysement systématiques, d'où le refus du CNESER pour responsabiliser les établissements.

Hélène Moulin-Rodarie, sous-directrice du pilotage du recrutement et de la gestion des enseignants et enseignants-chercheurs (DGRH-MESRI)

Pour information, le CNESER se réunit tous les mois sauf l'été.

Béatrice Noël, cheffe du département des stratégies des ressources humaines, de la parité et de la lutte contre les discriminations (MESRI)

Une autre question: «*En ce qui concerne la formation des membres des commissions disciplinaires, existe-t-il des formations dispensées par le ministère ?*»

Hélène Moulin-Rodarie, sous-directrice du pilotage du recrutement et de la gestion des enseignants et enseignants-chercheurs (DGRH-MESRI)

Un projet de formation régionale des présidentes et présidents est en réflexion, en s'inspirant de l'esprit de professionnalisation du CNESER. Cependant, une première étape consiste à disposer de guides pratiques et évolutifs pour l'ensemble des acteurs et actrices des procédures disciplinaires. Sur l'enquête administrative, un *vade-mecum* interne de l'Inspection générale pourrait les aider. Quant au délai de la procédure, une difficulté provient aussi du délai de décision de son engagement.

Rozenn Texier-Picard

En termes de formation sur les VSS, les établissements peuvent contacter le réseau VSS-Formation.

Béatrice Noël, cheffe du département des stratégies des ressources humaines, de la parité et de la lutte contre les discriminations (MESRI)

Une autre question: «*Quand la matérialité des faits est établie et que la protection fonctionnelle est retirée, l'intéressé doit-il rembourser les éventuels frais de justice à l'établissement ?*»

Adrien Levrat, directeur des affaires juridiques de l'université Paris Saclay, Jurisup

La protection fonctionnelle, généralement accordée en début de procédure en l'absence d'éléments, crée des droits et doit être retirée dans les quatre mois maximum. Tout dépend donc de la date de la matérialisation des faits.

Hélène Moulin-Rodarie, sous-directrice du pilotage du recrutement et de la gestion des enseignants et enseignants-chercheurs (DGRH-MESRI)

Il existe la possibilité d'une protection fonctionnelle à durée renouvelable.

Thierry Reynaud, sous-directeur de la gestion prévisionnelle et des affaires statutaires, indemnitaires et réglementaires (DGRH-MESRI)

Il est aussi possible d'indiquer, dans la décision, que la protection est accordée au vu des éléments disponibles à date.

Hélène Moulin-Rodarie, sous-directrice du pilotage du recrutement et de la gestion des enseignants et enseignants-chercheurs (DGRH-MESRI)

Je précise que la protection fonctionnelle ne peut être accordée qu'au personnel, pas à un étudiant.

Béatrice Noël, cheffe du département des stratégies des ressources humaines, de la parité et de la lutte contre les discriminations (MESRI)

Une autre question : *« Existe-t-il des recommandations de bonnes pratiques sur la communication en interne quand un cas est connu et une enquête en cours, afin de montrer l'action de l'établissement tout en préservant l'anonymat des personnes concernées ? »*

Adrien Levrat, directeur des affaires juridiques de l'université Paris Saclay, Jurisup

Pour la bonne conduite de la procédure, nous recommandons une retenue dans la communication.

Béatrice Noël, cheffe du département des stratégies des ressources humaines, de la parité et de la lutte contre les discriminations (MESRI)

Une autre question : *« Comment apporter la preuve de propos sexistes ? »* et *« S'agissant des VSS, au-delà de la qualification pénale, comment qualifier la faute disciplinaire en cause ? De manière précise, quels droits et obligations peuvent être spécifiquement invoqués ? »*

Evelyne Testas, chargée d'études au service de la réglementation (MESRI)

Dans la procédure disciplinaire, il convient de ne pas qualifier pénalement les faits : « tous faits de nature à troubler l'ordre de l'établissement », « faute d'un enseignant », etc.

Béatrice Noël, cheffe du département des stratégies des ressources humaines, de la parité et de la lutte contre les discriminations (MESRI)

Une autre question : *« Comment éviter que l'enquête préalable influence la section disciplinaire ou remette en cause la présomption d'innocence ? »*

Thierry Reynaud, sous-directeur de la gestion prévisionnelle et des affaires statutaires, indemnitaires et réglementaires (DGRH-MESRI)

Le guide à venir de Jurisup insiste sur ce point : l'enquête préalable doit éclairer la décision du président ou de la présidente de passer à une instruction disciplinaire ou pas. Cependant, si l'enquête administrative est ensuite incluse dans l'instruction disciplinaire, chaque élément devra être soumis au principe contradictoire et l'anonymat levé.

Adrien Levrat, directeur des affaires juridiques de l'université Paris Saclay, Jurisup

La nécessité de s'assurer de faits matériels s'impose pour lancer une procédure disciplinaire. Pour éviter toute confusion, il est recommandé que les personnes menant l'enquête administrative ne fassent pas partie de la section disciplinaire.

Béatrice Noël, cheffe du département des stratégies des ressources humaines, de la parité et de la lutte contre les discriminations (MESRI)

Une autre question: « *Est-il possible de supprimer la PEDR quand un enseignant-chercheur est sanctionné pour des faits concernant une doctorante ?* »

Thierry Reynaud, sous-directeur de la gestion prévisionnelle et des affaires statutaires, indemnitaires et réglementaires (DGRH-MESRI)

Seules des sanctions existantes peuvent être prises. De plus, cesser de verser la PEDR à un enseignant-chercheur n'est pas possible, car la PEDR récompense une activité passée de recherche et d'encadrement doctoral.

Clôture de la journée par Mourad Boukhalfa, directeur de l'INSA de Rouen

Mourad Boukhalfa, directeur de l'INSA de Rouen

La thématique de l'égalité entre les genres constitue un principe fondamental pour disposer d'un climat serein dans nos établissements, eux qui contribuent à l'éducation de nos futurs cadres. Cependant, malgré la mise en place des cellules d'écoute et de veille, et le chemin parcouru, du travail reste à accomplir.

Chaque année, nous veillons à la communication, à la sensibilisation et à la prévention auprès de nos étudiantes et étudiants entrants. A l'INSA, avec 40% de filles, nous restons attentifs à la parité en menant des programmes spécifiques à leur intention, un accompagnement indispensable pour instaurer un climat nécessaire d'égalité parfaite.

J'ai entendu l'idée que la tutelle nous accompagne davantage dans cette mission d'égalité. Je souhaite que celle-ci soit inscrite dans le DSG (dialogue stratégique et de gestion) et que des indicateurs soient imaginés pour évaluer la réalité du terrain. En la matière, il incombe à la tutelle de montrer la voie aux futures générations.

Je remercie l'ensemble du comité d'organisation, les intervenants et les participants.

Béatrice Noël, cheffe du département des stratégies des ressources humaines, de la parité et de la lutte contre les discriminations (MESRI)

Je note la possibilité d'inscrire l'égalité dans le DSG. Par ailleurs, le plan d'action égalité qui devra être mis en place dans chaque établissement prévoit des indicateurs.

Nous avons compté jusqu'à 400 connexions en fin de matinée. Je remercie l'ensemble des intervenantes et intervenants, le comité d'organisation, les animateurs, participants ainsi que l'INSA pour l'accueil numérique de cette journée.

Ressources citées lors de la 6^{ème} journée nationale des missions égalité

Cette partie regroupe les ressources issues des interventions de la 6^{ème} journée, mais également celles du public sur la partie tchat de la visioconférence.

Textes législatifs et réglementaires

- [Article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#)
- [Article 31 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#)
- [Article 40 du Code de procédure pénale](#)
- [Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique](#)
- [Décret n° 2020-785 du 26 juin 2020 relatif à la procédure disciplinaire dans les établissements publics d'enseignement supérieur](#)
- [Charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes](#), Direction générale de l'administration et de la fonction publique, novembre 2019.

Guides et vade-mecum

- [Enquêter sur les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche. Recommandations pour l'élaboration d'une enquête](#), ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, novembre 2020.

Les enquêtes sur les violences sexistes et sexuelles et les discriminations sont essentielles, car elles peuvent être des espaces de dénonciation de ces violences et faire connaître les dispositifs de signalement et d'accompagnement existants au sein des établissements. C'est pourquoi certains établissements souhaitent développer une enquête au niveau local. Ainsi, ce guide formule plusieurs recommandations, destinées à garantir la qualité des données collectées et la comparabilité de celles-ci avec d'autres enquêtes nationales et internationales. Plus d'informations sur [le site du MESRI](#).

- [Référentiel des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans l'enseignement supérieur et la recherche](#), ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, octobre 2020.

Ce référentiel a été construit sur la base de celui produit par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP). Adapté à l'enseignement supérieur et à la recherche, cet outil méthodologique, largement illustré d'exemples concrets, vise à accompagner les établissements dans l'élaboration et la mise en œuvre des plans d'actions égalité, et notamment dans celle du dispositif de signalement et de

traitement des violences sexistes et sexuelles et des discriminations. Plus d'informations sur [le site du MESRI](#).

- [Racisme, antisémitisme: comment agir dans l'enseignement supérieur](#), MESRI, 2019.

Ce document vise à accompagner les personnes référentes dans la prévention et le traitement des phénomènes racistes, antisémites et discriminatoire. Il a été conçu par le MESRI, la Conférence des présidents d'université, la Conférence des grandes écoles, la Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs et la Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme et l'antisémitisme et la haine anti-LGBT, avec la collaboration de la Ligue internationale contre le racisme et l'antisémitisme, le Défenseur des droits et l'Association française des managers de la diversité.

- [Vade-mecum à l'usage des établissements sur le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche](#), ANEF, CLASCHEs, CPED, 2017.

Ce guide a pour ambition d'accompagner les établissements d'enseignement supérieur et de recherche dans la mise en place d'actions contre le harcèlement sexuel. Il s'adresse aux établissements et décrit des exemples de prise en charge institutionnelle des situations de harcèlement sexuel, de formations destinées à sensibiliser les différents acteurs et actrices des établissements, pour les aider à mettre en place leur propre politique, en fonction du contexte qui est le leur. Plus d'informations sur [le site de la CPED](#).

Outils de prévention, de sensibilisation et de communication

- La cartographie des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes

Le MESRI a élaboré une cartographie permettant d'accéder en quelques clics aux informations relatives aux dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes présents dans chaque université. Cette cartographie est disponible sur [la page « Egalité et lutte contre les discriminations » du MESRI](#).

- Les affiches de communication sur les violences sexistes et sexuelles

En partenariat avec le ministère de la Culture, un groupe de travail a collaboré avec des artistes de bande-dessinée - Catel, Cilvert, Noémie Chust, Laurier Fox et Matilda Nottage, - afin de créer des affiches à destination des auteurs et témoins des violences sexistes et sexuelles. Elles peuvent être utilisés librement par tous les établissements de l'ESR et sont disponibles sur [la page « Egalité et lutte contre les discriminations » du MESRI](#).

- La sélection d'outils de prévention des violences sexistes et sexuelles de la CPED

La CPED propose une sélection de divers outils de prévention des violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche sur [son site internet](#).

- Le Livre blanc de l'égalité femmes-hommes de la CGE

La Conférence des Grandes Ecoles a publié un [livre blanc de l'égalité femmes-hommes](#) qui montre comment les Grandes écoles se sont approprié la charte de 2013

et comment les établissements peuvent faire évoluer des schémas et former des étudiants, demain en responsabilité, aux questions d'égalité femmes-hommes et de lutte contre les VSS.

- La charte sur l'inclusion et la diversité de la CGE

A la suite de plusieurs lancements d'alertes, les écoles de management de la Conférence des Grandes Ecoles ont élaboré une [charte d'engagement en faveur de l'inclusion et du respect de la diversité dans les grandes écoles de management de la CGE](#).

- Le Concours Ingénieuses de la CDEFI

L'[opération « Ingénieuses »](#) est un concours et une opération de communication nationale créée en 2011 par la commission formation et société de la Conférence des Ecoles Françaises d'Ingénieurs et visant à promouvoir les formations et les métiers de l'ingénierie auprès du public féminin.

- La charte du Bureau national des Etudiants en école de Management (BNEM)

Dans un communiqué de presse paru le 18 novembre 2020, le Bureau National des Etudiants en école de Management annonce la publication d'[une charte de responsabilité étudiante contre le sexisme et les discriminations](#).

Références scientifiques citées dans la journée

- Briquet Coline, « De la banalisation des violences de genre en école d'ingénieur·e·s », *Cahiers du Genre*, 2019/1 (n° 66), p. 109-128. DOI : 10.3917/cdge.066.0109. URL : <https://www.cairn.info/revue-cahiers-du-genre-2019-1-page-109.htm>
- Brown Elisabeth, Debauche Alice, Hamel Christelle, Mazuy Magali, *Violences et rapports de genre, enquête sur les violences de genre en France*, Ined Editions, 2020.
- Lebugle Amandine, Dupuis Justine et l'équipe de l'enquête Virage, « Les violences subies dans le cadre des études universitaires », Collection : Documents de travail, n° 245, 2018, 42 pages. URL : https://www.ined.fr/fichier/s_rubrique/28685/document_travail_2018_245_violences.de.genre.universite.fr.pdf
- Liz Kelly, « Le continuum de la violence sexuelle », *Cahiers du Genre*, 2019/1 (n° 66), p. 17-36. DOI : 10.3917/cdge.066.0017. URL : <https://www.cairn.info/revue-cahiers-du-genre-2019-1-page-17.htm>
- Trottier, D., & Benbouriche, M., Bonneville, V., & Noorishad P. G. (2020). Adhésion aux mythes du viol et coercition sexuelle chez les étudiant(e)s universitaires: une revue systématique de la littérature. *Psychologie canadienne*. Advance online publication : doi.org/10.1037/cap0000227 [Q2]

Enquêtes, études et rapports

- [L'enquête « Conditions de vie des étudiants » de l'Observatoire national de la vie étudiante](#)

Un partenariat entre le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, l'Observatoire national de la vie étudiante (OVE), l'Association nationale des études féministes (ANEF) et trois chercheuses de l'équipe VIRAGE (Elizabeth Brown, Sylvie Cromer et Amandine Lebugle) a conduit à l'intégration des questions relatives aux violences sexistes et sexuelles subies par la communauté étudiante dans la 9^{ème} enquête de l'OVE sur les conditions de vie des étudiantes et étudiants. Les données recueillies au cours de ces enquêtes seront accessibles fin 2020- début 2021 sur [le site internet de l'OVE](#) et peuvent être exploitées par les établissements d'enseignement supérieur et de recherche.

- [L'enquête VIRAGE-Université](#)

[L'enquête nationale VIRAGE \(Violences et RAports de Genre\)](#) menée en 2015 par l'Institut national d'études démographiques (Ined), ainsi que l'enquête VIRAGE Outremer (2018), sont une référence en matière d'étude sur ces violences en France, notamment avec une enquête complémentaire dédiée à l'enseignement supérieur : l'enquête « VIRAGE-Université » (2015-2016). Menée auprès de quatre universités françaises, les résultats de cette dernière informent notamment sur le taux de prévalence des violences subies par les étudiants et étudiantes, le sexe des auteurs et des victimes, les lieux et la durée de ces violences, ainsi que leurs conséquences sur la santé et les études. [Le document de travail formalisé par l'Ined](#) présente les principaux résultats de cette enquête.

- [La 5^{ème} édition du baromètre égalité femmes-hommes de la CGE](#)

Depuis 2014, la Conférence des Grandes Ecoles formalise un baromètre de l'égalité entre les femmes et les hommes, dont les données sont issues d'un questionnaire adressé par mail aux établissements membres de la CGE. La 5^{ème} édition de ce baromètre a été réalisée au cours du printemps 2019.

- [L'étude sociologique sur les conditions des filles en écoles d'ingénieur de l'association Femmes ingénieurs et Coline Briquet](#)

Au printemps 2016, l'association Femmes ingénieurs a réalisé un sondage auprès d'élèves inscrits en formation d'ingénieur-e, afin d'analyser les conditions de formation et de vie étudiante des filles en école d'ingénieur. 1554 élèves ont participé à l'enquête, dont 920 filles et 634 garçons, de plus de 90 établissements différents de toutes les régions de France.

- [Le rapport annuel sur l'état des lieux du sexisme en France du Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes](#)

Ce rapport, paru le 2 mars 2020, présente le deuxième état des lieux du sexisme en France, élaboré annuellement par le Haut Conseil à l'Egalité, depuis son inscription dans la loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et la citoyenneté. Dans ce deuxième état des lieux, le Haut Conseil à l'Egalité a investigué plus particulièrement trois domaines de la vie publique : le milieu de l'entreprise, les médias et la vie politique, afin d'identifier les manifestations de sexisme, d'examiner la tolérance sociale à leur égard et de faire des préconisations.

- [L'enquête « Paroles étudiantes sur les violences sexuelles et sexistes » de l'Observatoire étudiant des violences sexuelles et sexistes dans l'enseignement supérieur](#)

L'Observatoire étudiant des violences sexuelles et sexistes dans l'enseignement supérieur est une association étudiante fondée en mai 2019, à l'origine d'une étude intitulée « Paroles étudiantes sur les violences sexuelles et sexistes » publiée le 12 octobre 2020. Si cette enquête a pour ambition de libérer la parole étudiante, l'analyse de ses résultats requiert une certaine prudence. En effet, la méthodologie utilisée diffère de celle recommandée par le MESRI et les chercheuses de l'enquête VIRAGE de l'Ined, ce qui ne permet pas de garantir la qualité et la comparabilité des données récoltées.

Initiatives locales

- **Emlyon business school**

« L'École a mobilisé un groupe de travail composé de différentes directions (RSE, Juridique, Ressources Humaines), de membres de la communauté étudiante et enseignante, pour développer le dispositif ambitieux avec l'aide d'experts de la thématique (Safe Campus et L'égalité à la page). »

[Plus d'informations ici.](#)

- **EM Normandie Business School**

« A l'EM Normandie, nous travaillons actuellement avec Signalement.net. »

[Plus d'informations ici.](#)

- **ENAC**

« A l'ENAC, la procédure de signalement des violences sexistes et sexuelles et des discriminations est rappelée avant le départ en stage. Les étudiantes et étudiants peuvent nous contacter si besoin pendant le stage. »

[Plus d'informations ici.](#)

- **ESSEC**

« Depuis janvier 2019, le Groupe ESSEC s'est doté d'une Charte du respect d'autrui dont la vocation est de combattre toute action haineuse et toute forme de discrimination sexistes, racistes ou homophobes. »

[Plus d'informations ici.](#)

- **Grenoble Ecole de Management (GEM)**

« A GEM, nous avons mis en place une supervision pour les intervenant.e.s de la cellule d'écoute pour les aider dans la prise de recul par rapport aux situations rencontrées. La charge émotionnelle peut effectivement être très forte. »

[Plus d'informations ici.](#)

- **IESEG School of Management**

« Une action de formation a été lancée à l'IESEG en parallèle de la mise en place de la cellule de signalement. Il s'agit d'un module de formation en ligne (2h30) obligatoire pour les 1300 étudiant-es de première année, que nous avons créé sur Moodle. »

[Plus d'informations ici.](#)

- **Institut national des langues et civilisations orientales (Inalco)**

« Un dispositif a été créé à l'Inalco pour établir une "politique de protection des publics en situation de fragilité, initialement pour accompagner et orienter les étudiants réfugiés." »

[Plus d'informations ici.](#)

- **Université Claude Bernard Lyon 1**

« Nous avons une plateforme de signalement à Lyon 1 afin de respecter la confidentialité des données et le suivi. »

[Plus d'informations ici.](#)

- **Université de Nantes**

« En 2019, l'Université de Nantes a mis en place une cellule d'information, d'accueil et d'orientation contre le harcèlement. La cellule est accessible à toutes et tous, personnels et étudiant-es, victimes ou témoins de comportements ou de propos répétés, dégradants ou humiliants, de quelque nature que ce soit. »

« La cellule cible tous les harcèlements, y compris les harcèlements moraux sur les lieux de travail. Par ailleurs, une psychologue vient d'être recrutée et a notamment pour mission d'être répondante au sein de cette cellule d'écoute. »

[Plus d'informations ici.](#)

- **Université Rennes 1**

« Dans toute convention de stage nous avons une charte sur l'égalité et discriminations annexée à la convention à Rennes 1. »

Structures ressources

- **Défenseur des droits**

Le Défenseur des droits est une institution indépendante de l'État. Créée en 2011 et inscrite dans la Constitution, elle s'est vu confier deux missions : défendre les personnes dont les droits ne sont pas respectés et permettre l'égalité de tous et toutes dans l'accès aux droits. Pour saisir le Défenseur des droits, plusieurs modalités existent :

- Par téléphone au 09 69 30 00 00 (coût d'une communication locale à partir d'un poste fixe);
- Par le formulaire en ligne sur www.defenseurdesdroits.fr (rubrique « saisir »);
- Par courrier postal gratuit sans affranchissement (Le Défenseur des droits);
- Par les délégués du Défenseur des droits dans les départements : www.defenseurdesdroits.fr (rubrique « contacter votre délégué »).

- **EGAE**

Le groupe Egaé est une agence de conseil, de formation et de communication experte de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la lutte contre les discriminations, de la diversité et de la prévention des violences sexistes et sexuelles. Le groupe Egaé intervient principalement au travers d'accompagnements-conseil personnalisés et de formations auprès des organisations publiques, des entreprises et des associations en France et à l'international.

[Plus d'informations ici.](#)

- **FNCIDFF**

Fondée en 1972, la Fédération Nationale des Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (FNCIDFF) coordonne l'activité des 106 Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF) dont la mission principale est l'information des femmes sur leurs droits et l'accompagnement dans les domaines de l'emploi, la lutte contre les violences, la vie familiale, la santé, l'éducation à l'égalité.

En 2019, les CIDFF ont informé 557 633 personnes dont 327 925 en individuel. Ils ont répondu à 1 035 004 demandes.

[Plus d'informations ici.](#)

- **HCE**

Le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes est créé par décret du président de la République François Hollande, du Premier ministre Jean-Marc Ayrault le 3 janvier 2013. Il a été inscrit dans la loi relative à l'égalité et à la citoyenneté du 27 janvier 2017 qui lui confie une nouvelle mission : un rapport annuel sur l'état du sexisme en France. Selon le décret de création du Haut Conseil, ce dernier « a pour mission d'assurer la concertation avec la société civile et d'animer le débat public sur les grandes orientations de la politique des droits des femmes et de l'égalité ». Il contribue à l'évaluation des politiques publiques qui concernent l'égalité entre les femmes et les hommes en assurant l'évaluation des études d'impact des lois, en recueillant et diffusant les analyses liées à l'égalité et en formulant des recommandations, des avis au Premier ministre.

[Plus d'informations ici.](#)

- **Sexe & Consentement**

Sexe et consentement est une organisation de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles par la sensibilisation grâce à l'art et au dialogue. Elle mène des actions de prévention pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche, développe des dispositifs artistiques pour l'éducation au consentement et porte un [plaidoyer pour l'inscription de mentions légales liées au consentement sur les produits touchant à la santé sexuelle](#).

Plus d'informations sur le [site internet de Sexe et consentement](#) et au sein de leur [catalogue d'activités](#).

- **VSS-Formation**

Le réseau VSS-Formation a été mis en place en 2018 par l'ANEF, la CPED et JuriSup, avec pour objectif de former et sensibiliser les étudiantes-étudiants et personnels des établissements d'ESR et organismes de recherche, selon les thématiques suivantes :

appréhender les VSS, mettre en place un dispositif, élaborer un plan de prévention, écouter les victimes de violences, etc. Le réseau applique deux modalités, à savoir une formation pluri-établissements ou une formation spécifique par établissement, en présentiel ou à distance. Le sujet des VSS et des procédures disciplinaires a fait l'objet d'un vade-mecum (2015 et 2017, ANEF, CLASCHEs, CPED) et d'un séminaire en 2018 (ANEF, CLASCHEs, CPED, JuriSup). Des formations pour sections disciplinaires sont en cours de mise en place et un guide sur le disciplinaire dans les situations de VSS est en projet.

Pour toute question ou sollicitation auprès du réseau VSS Formation (ANEF, CPED, JuriSup) : contact@vss-formation.fr.

Informations relatives aux établissements sous tutelle du ministère de la Culture

L'ENSAB (Ecole Normale Supérieure d'Architecture de Bretagne) est un établissement sous tutelle du MESRI et du ministère de la Culture. Le ministère de la culture a mis en place une cellule d'écoute nationale, ainsi que des formations spécifiques. La brochure ci-après présente ces mesures ainsi que le dispositif de l'ENSAB.

- ✓ violence physique ou verbale
- ✓ souffrance au travail
- ✓ harcèlement moral
- ✓ violence et harcèlement sexuels ou sexistes

Victime ou témoin ne restez pas seul(e) en parler & agir

Cellule d'écoute du Ministère de la Culture
accessible aux étudiants des établissements
d'enseignements arts et culture

Vous vivez une situation difficile

- ✓ vous avez été victime d'agressions verbales ou physiques de la part de vos collègues ou du public
- ✓ vous subissez des comportements, des gestes ou des paroles qui vous semblent inacceptables
- ✓ vous n'arrivez plus à faire face au stress

Des interlocuteurs sont là pour

- ✓ vous écouter
- ✓ vous informer
- ✓ vous conseiller
- ✓ vous protéger

et faire cesser la situation au plus vite !

A l'ENSAB,
deux référentes
Égalité/Diversité
sont à votre écoute

Maud Fréard
(02 99 29 68 09 - maud.freard@rennes.archi.fr)

Carole Loisel-Soyer
(02 99 29 68 04 - carole.loisel@rennes.archi.fr)

À qui en parler ?

■ SUR VOTRE LIEU DE TRAVAIL



■ UNE CELLULE EXTERNE AU MINISTÈRE

ALLODISCRIM / ALLOSEXISM

cellule d'écoute et d'alerte pour la collecte, le traitement et le suivi des signalements de cas avérés ou supposés de **discriminations** et de **violences sexuelles** et **sexistes**

<https://www.alloiscrim.fr/>
Cliquez sur le logo Fonction Publique

numéro vert 0800 10 27 46

par courrier : 51 rue Bonaparte, 75006 Paris
par courriel :

- culture.alloiscrim@orange.fr
- pour les violences et le harcèlement sexistes et sexuels : culture.allosexism@orange.fr

1959

Code employeur
du ministère de la culture
à indiquer quel que soit le moyen choisi

■ DES ORGANISMES DE RÉFÉRENCE

DEFENSEUR DES DROITS

Vous pensez que vos droits n'ont pas été respectés ?
Vous pouvez contacter gratuitement : www.defenseurdesdroits.fr
ou 09 69 39 00 00 (appel gratuit)

FRANCE VICTIMES

08VICTIMES 7j/7 : + 33 (0)1 41 83 42 08
08victimes@france-victimes.fr

STOP VIOLENCES FEMMES

www.stop-violences-femmes.gouv.fr
Numéro d'écoute destiné aux victimes : 3919
(appel anonyme et gratuit depuis poste fixe)

Je suis protégé(e)
et informé(e) des suites données

Et ensuite ? AGIR

L'autorité hiérarchique doit avec l'appui des responsables des ressources humaines :

- recueillir des faits précis en menant une enquête interne
- signaler au procureur de la République toute situation susceptible de constituer un délit pénal
- rechercher et mettre en œuvre toutes les mesures préventives et correctives nécessaires
- informer et accompagner l'agent et le collectif de travail

L'agent peut :

- effectuer une déclaration d'accident de travail
 - bénéficier d'une protection fonctionnelle
- la circulaire NFP2158 est disponible sur :
Sémaphore > Ressources humaines > Carrière > Droits et obligations

Sanctions disciplinaires et pénales :

- l'auteur(e) de faits avérés de harcèlement et de violence au travail est passible d'une sanction disciplinaire
- ces faits sont pénalement sanctionnables



ministère de la Culture
secrétariat général
service des ressources humaines

bureau de la santé et de la sécurité au travail et de la prévention des risques professionnels