

Rapport à madame la ministre de l'Enseignement
supérieur, de la Recherche et de l'Innovation

Mission relative à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans les Instituts d'études politiques

N° 2021-143 – juillet 2021

*Inspection générale de l'éducation,
du sport et de la recherche*

Mission relative à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans les Instituts d'études politiques

Juillet 2021

**Cristelle GILLARD
Fabrice WIITKAR**

Philippe GALAIS
Sacha KALLENBACH
Laurence LEFEVRE
Jacques MORET

*Inspecteurs généraux de l'éducation,
du sport et de la recherche*

SOMMAIRE

Liste des recommandations	1
Synthèse	4
Introduction	7
1. La problématique sociétale des violences sexistes et sexuelles est présente dans l'enseignement supérieur et n'épargne pas les IEP	8
1.1. Les violences sexistes et sexuelles : de quoi parle-t-on ?	9
1.1.1. <i>Un changement de terminologie : du harcèlement sexuel aux violences sexistes et sexuelles.....</i>	<i>9</i>
1.1.2. <i>De la culture du viol à une culture du consentement</i>	<i>11</i>
1.1.3. <i>Une estimation de l'ampleur générale des violences sexistes et sexuelles malgré des aléas méthodologiques</i>	<i>13</i>
1.2. Les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur	14
1.2.1. <i>Des enquêtes récentes mais encore insuffisantes</i>	<i>15</i>
1.2.2. <i>Une prise de conscience progressive et généralisée des acteurs de l'enseignement supérieur</i>	<i>18</i>
1.3. Les violences sexistes et sexuelles dans les IEP	20
1.3.1. <i>Des spécificités des IEP, qui sont aussi majoritairement celles des grandes écoles</i>	<i>23</i>
1.3.2. <i>Quelle connaissance des violences sexistes et sexuelles au niveau des IEP ?.....</i>	<i>33</i>
1.3.3. <i>Un faible nombre de cas remontés aux directions qui permet néanmoins d'avoir une meilleure connaissance des situations et d'envisager des mesures de prévention ciblées.....</i>	<i>35</i>
2. L'enseignement supérieur, les établissements et leurs communautés font partie des acteurs majeurs dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.....	40
2.1. La prévention : des actions foisonnantes aux expertises multiples qu'il convient de mobiliser et de coordonner.....	40
2.1.1. <i>Des acteurs de la prévention mobilisés tant au niveau national que des IEP</i>	<i>41</i>
2.1.2. <i>La prévention nécessite d'être ciblée et récurrente</i>	<i>47</i>
2.2. Des dispositifs de signalement et d'accompagnement à renforcer.....	49
2.2.1. <i>Des dispositifs confrontés à de nombreux défis</i>	<i>49</i>
2.2.2. <i>Un accompagnement souvent défaillant qui demande à être renforcé par le recours à des acteurs reconnus de l'accompagnement</i>	<i>52</i>
2.3. Les suites données aux signalements de violences sexistes et sexuelles	57
2.3.1. <i>Une méconnaissance générale des procédures qui renforce le sentiment d'inaction de l'administration perçu comme une impunité accordée aux agresseurs</i>	<i>57</i>
2.3.2. <i>Des enquêtes administratives et procédures disciplinaires souvent décriées car incomprises avec des modalités de fonctionnement jugées opaques</i>	<i>58</i>
2.3.3. <i>Des évolutions nécessaires pour professionnaliser les acteurs intervenant dans le processus disciplinaire et restaurer la confiance</i>	<i>62</i>
3. Des actions prioritaires pour garantir un passage à l'échelle et une inscription dans la durée des actions de lutte contre les violences sexistes et sexuelles	64
3.1. Un portage politique indispensable complété d'un outillage partagé et mutualisé	64

3.1.1.	<i>Au niveau national</i>	64
3.1.2.	<i>La mise en place d'un socle minimal d'actions au niveau de l'établissement</i>	66
3.2.	Une nécessaire professionnalisation des acteurs qui passe par la formation	69
3.2.1.	<i>Au niveau national</i>	69
3.2.2.	<i>Au niveau des établissements</i>	71
	Conclusion	72
	Annexes	75

Liste des recommandations

Au ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation

• Pilotage national

Nommer une personne déléguée en charge de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles auprès de la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation ([recommandation 24](#)).

Lancer une campagne de communication de niveau national relative à la notion de consentement ([recommandation 1](#)).

Créer un observatoire national des violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur ([recommandation 25](#)).

Lancer une enquête nationale de prévalence ([recommandation 2](#)).

Recenser les travaux de recherche sur le sujet des violences sexistes et sexuelles. Ce travail de recensement pourrait être assuré par un observatoire créé au niveau national en relation avec l'association nationale des études féministes et les ressources existantes au sein des établissements ([recommandation 4](#)).

Conventionner au niveau national avec des structures d'accompagnement des violences sexistes et sexuelles qui assurent des maillages territoriaux ([recommandation 28](#)).

Renforcer l'animation du réseau des personnes référentes ou chargées de mission égalité ([recommandation 13](#)).

Procéder à une mise à jour de la circulaire n° 2015-193 du 25 novembre 2015 relative à la prévention et au traitement du harcèlement sexuel dans les établissements publics d'enseignement et de recherche en étendant son champ à l'ensemble des violences sexistes et sexuelles ([recommandation 19](#)).

Faire une synthèse des poursuites disciplinaires engagées chaque année, avec les motifs de saisine de la section disciplinaire, le statut des personnes poursuivies et les sanctions décidées ([recommandation 20](#)).

Organiser et institutionnaliser la remontée des signalements de violences sexistes et sexuelles auprès des rectorats. Mettre en place une organisation du traitement des violences sexistes et sexuelles au sein des régions académiques (information, prévention, accompagnement communication et juridique) ([recommandation 26](#)).

Étudier la représentation des acteurs de l'enseignement supérieur au sein des comités locaux d'aide aux victimes (CLAV) ([recommandation 27](#)).

Généraliser, au sein des CROUS, un dispositif complet de lutte contre les VSS (formation, prévention, signalement, traitement) en liaison avec l'ensemble de la communauté universitaire concernant tant les personnels que les étudiants ([recommandation 14](#)).

• Pilotage des établissements

Établir une lettre de mission ou d'objectifs à chaque nomination d'une directrice ou d'un directeur d'IEP ([recommandation 5](#)).

Confier aux recteurs de région académique, et aux recteurs délégués à l'enseignement supérieur, à la recherche et à l'innovation lorsqu'ils existent, le suivi des engagements pris par les établissements ([recommandation 29](#)).

• Professionnalisation et formation

Concevoir et piloter au niveau national un plan de formation intégrant des référentiels de formation pour chacun des types d'acteurs concernés par les violences sexistes et sexuelles dans les établissements. Confier à l'Institut des hautes études de l'éducation et de la formation la mise en œuvre de ce plan ([recommandation 34](#)).

Mettre en place, sous l'égide des grandes conférences d'établissements, un séminaire de formation à la prise de fonction pour les dirigeants des établissements d'enseignement supérieur portant sur la question de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ([recommandation 35](#)).

Mettre en place au niveau national des formations, initiale et continues, à destination des personnes référentes et chargées de mission égalité ([recommandation 36](#)).

Mettre en place une formation des membres des sections disciplinaires, avec un format spécifique pour les présidentes et présidents de sections et les personnels administratifs chargés de leur secrétariat ([recommandation 37](#)).

Adresser au comité directeur d'Eurostudent une demande d'introduction d'un indicateur relatif aux violences sexistes et sexuelles ([recommandation 3](#)).

Aux IEP et aux établissements

- **Affirmation d'une « tolérance zéro »**

Veiller scrupuleusement à faire respecter l'interdiction du bizutage, adopter une position dénuée de toute ambiguïté et sanctionner systématiquement toute pratique de bizutage, y compris en recherchant la responsabilité au niveau des associations organisatrices, en traduisant leurs auteurs devant la section disciplinaire compétente et en informant le procureur de la République ([recommandation 8](#)).

Organiser une veille sur les réseaux sociaux au sein des établissements pour détecter les faits de cyber harcèlement de sorte d'intervenir rapidement auprès de l'auteur pour y mettre un terme, tout en engageant une procédure disciplinaire à son encontre. Mettre en place des modules de sensibilisation obligatoire à l'attention des étudiants notamment sur la qualification disciplinaire et pénale de la participation aux dérives liées à l'utilisation des réseaux sociaux ([recommandation 10](#)).

Veiller à la proscription à l'avenir des pratiques condamnables antérieures imputées au CRIT et organiser le CRIT comme une manifestation sportive en instaurant une fonction de « chef de délégation » pour les « associations sportives » et les « bureaux des sports » de façon à contrôler les inscriptions et à garantir la bonne tenue des membres de la délégation ([recommandation 11](#)).

Déclencher une enquête interne ou administrative à chaque cas de signalement d'une violence sexiste ou sexuelle à l'administration, sauf si les éléments recueillis permettent de saisir sans délai la section disciplinaire ([recommandation 21](#)).

Communiquer largement sur les missions et les modalités de fonctionnement des sections disciplinaires ([recommandation 22](#)).

Engager une concertation entre le chef d'établissement et le procureur de la République afin de définir les modalités de travail et d'échange lors d'un signalement au titre de l'article 40 du code de procédure pénale ([recommandation 23](#)).

- **Institutionnalisation de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles**

Réviser, le cas échéant, les règlements intérieurs des établissements afin d'y intégrer des éléments relatifs à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Donner un caractère obligatoire dans ce dernier aux chartes relatives à la lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles existantes ([recommandation 31](#)).

Formaliser les procédures des dispositifs (règlement intérieur de cellule d'écoute et de signalement, charte de fonctionnement de ces dispositifs...) et les schématiser afin d'en assurer une communication transparente ; Clarifier le rôle des différents acteurs afin de favoriser une meilleure coordination entre eux ; Assurer une information claire du dispositif de signalement dans sa globalité ([recommandation 16](#)).

Rédiger une lettre de mission à l'intention des personnes référentes ou chargées de mission égalité précisant notamment la durée de leur mission, leur périmètre d'intervention, et les moyens et ressources dont ils disposent et la communiquer à l'ensemble de la communauté de l'établissement en rappelant les règles déontologiques auxquelles elles sont soumises ([recommandation 32](#)).

Réaliser des enquêtes régulières afin de disposer d'une bonne connaissance des faits de violences sexistes et sexuelles et d'organiser une meilleure prise en charge en termes de prévention, de traitement et d'accompagnement ([recommandation 12](#)).

Mener une réflexion sur l'externalisation du dispositif d'écoute, ou la mutualisation au niveau du site lorsque celui-ci offre une possibilité d'écoute professionnalisée ([recommandation 17](#)).

Dresser une cartographie des acteurs de l'accompagnement des victimes et formaliser une articulation des acteurs intervenants au niveau de l'établissement ([recommandation 18](#)).

Insérer dans les plans de formation de chaque établissement deux volets : l'un consacré à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et l'autre, à la formation des responsables associatifs étudiants ([recommandation 38](#)).

Assurer un suivi et un contrôle des modalités d'utilisation des subventions accordées aux associations et en donner les moyens à la personne en charge de ces questions ([recommandation 7](#)).

Formaliser au niveau de l'établissement les modalités de prise de fonction des enseignants vacataires et s'assurer de leur bonne information relative à la prise en charge des violences sexistes et sexuelles dans l'établissement ([recommandation 6](#)).

- **Renforcement de la prévention**

Élaborer un plan d'action de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au niveau de chaque établissement, reposant sur un socle minimal d'actions comprenant des modalités de suivi et d'évaluation de leur efficacité ([recommandation 30](#)).

Développer et renforcer des actions de prévention en matière de risques festifs et mettre à disposition par l'établissement des outils d'aide à leur gestion ([recommandation 9](#)).

Rendre obligatoire la déclaration à l'établissement des activités associatives étudiantes comportant une dimension festive. Faire établir un protocole intégrant la sécurité, approuvé par l'administration, comportant des mesures de prévention et de lutte contre l'alcoolisation et les violences sexistes et sexuelles. Conditionner l'octroi des subventions au respect de ces règles et contrôler a posteriori l'utilisation des crédits et les conditions de déroulement de l'activité ([recommandation 33](#)).

Développer la présence des étudiants relais santé au sein des établissements et élargir leur domaine d'actions aux violences sexistes et sexuelles ([recommandation 15](#)).

SYNTHÈSE

L'enseignement supérieur n'échappe pas au fléau des violences sexistes et sexuelles (VSS) qui traverse l'ensemble de la société.

Les dernières révélations de témoignages d'étudiantes et d'étudiants victimes de VSS via le *#sciencesporcs* ont suscité une forte émotion légitime dans l'ensemble des IEP, même si des alertes auraient déjà dû attirer l'attention sur l'existence de ces violences.

La connaissance partielle des personnels et étudiants des définitions exactes des violences sexistes et sexuelles ainsi que les « zones grises » entourant la question du consentement, qui reste mal appréhendée, viennent brouiller la prise en compte de ces faits à la hauteur de leur gravité que ce soit du côté des victimes ou de celui des établissements et de leurs communautés.

Il apparaît alors essentiel d'assurer un continuum de sensibilisation sur cette question centrale du passage de l'enseignement scolaire, durant lequel l'éducation à la sexualité est obligatoirement abordée, à celui de l'enseignement supérieur qui jusqu'alors a peu évoqué ce sujet.

La réalité des violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur a été mise en exergue grâce à des enquêtes tant nationales que locales qui permettent d'en estimer l'ampleur et d'identifier leurs caractéristiques tant concernant leur nature, leur contexte de survenance que les personnes impliquées.

Néanmoins, une enquête nationale de prévalence apparaît nécessaire ainsi que la mise en place d'indicateurs spécifiques au niveau européen. Dans la même logique, il convient de mener des enquêtes solides au niveau des établissements à inscrire dans une politique globale de prévention.

Une meilleure connaissance des travaux de recherche et d'enseignements conduits sur le sujet des VSS semble aussi nécessaire, leur recensement pouvant être assuré par un observatoire national.

Le tout participerait à la fois à une meilleure appréhension générale mais surtout à l'éclairage des actions à mener sur le sujet des VSS.

La prise de conscience au niveau de l'enseignement supérieur a été progressive et a commencé à se généraliser sous l'impulsion du ministère qui a, d'abord, incité à la mise en place de personnes référentes et de dispositifs, notamment de signalement. Cette incitation, devenue ensuite obligation, a été accompagnée par la mise en place d'un certain nombre d'outils et d'actions ainsi que la constitution de réseaux nationaux en appui.

Suite au hashtag, un coup d'accélérateur a été donné aux actions déjà entreprises et s'est traduit par une volonté de construire un plan concerté avec les conférences d'établissements qui s'étaient jusqu'à présent peu emparées de cette question et qui se mobilisent désormais.

Au niveau des IEP, celui de Paris a immédiatement réagi suite à la mission d'inspection de l'IGÉSR¹ relative à l'affaire dite « Duhamel » en mettant en place des groupes de travail qui ont produit deux rapports rendus publics, l'un portant sur la déontologie, l'autre sur les VSS. Ils comportent des préconisations d'actions qui vont pour certaines être rapidement mises en œuvre.

Les autres IEP ne sont pas en reste et tous ont initié des réflexions suivies d'actions qui se concrétisent progressivement et ont vocation à être opérationnelles pour l'année universitaire à venir.

Cette mise en mouvement, en réaction aussi à l'exposition médiatique et à la remise en cause de l'image et de la réputation des établissements, doit s'inscrire dans la durée et se traduire par un plan d'action cohérent et robuste.

En outre, l'instauration d'un plan d'action effectif est la condition essentielle pour, d'une part, évaluer les actions menées et les adapter et, d'autre part, faire évoluer les mentalités et les pratiques fortement ancrées dans ces établissements où sont encore trop souvent véhiculés des stéréotypes et dans lesquels subsistent des traditions et rituels liés à des modes de sociabilités particuliers.

¹ https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/2021/14/2/IGESR-2021-028-Mission-inspection-Sciences-Po-Paris-demission-president-Fondation-nationale-sciences-politiques_def_1380142.pdf

Les spécificités des IEP sont celles des grandes écoles ou de certaines filières sélectives, à savoir des établissements de relative petite taille avec une vie associative et étudiante dense marquée par des moments de sociabilités qui favorisent l'entre soi et l'omerta.

Des témoignages relatifs aux périodes d'intégration, notamment les week-ends d'intégration ou liés à des événements associatifs, sont éloquentes : faits assimilables à du bizutage, consommation excessive d'alcool, schéma de domination sexiste et hyper sexualisation, rapports de pouvoirs. Ces pratiques et comportements n'ont plus lieu d'être et doivent être fermement condamnés et, quand il le faut, sanctionnés sans aucune ambiguïté par les directions.

S'il n'est pas question de trancher le vif débat de l'existence, ou non, d'une « culture du viol » dans les IEP, il est néanmoins question de proscrire toute dérive à l'origine de faits de violences sexistes et sexuelles, et d'en reconnaître la gravité comme cela a été le cas en ce qui concerne deux événements inter IEP emblématiques que sont la rencontre sportive du CRIT et le prix d'éloquence Mirabeau.

Le constat du faible nombre de cas remontés aux établissements via les dispositifs de signalement, comparativement aux situations dénoncées sur les réseaux sociaux démontre notamment le manque de confiance des victimes envers une direction et sur sa capacité à prendre la mesure de la gravité des faits, à se sentir concernée et enfin à agir.

En effet, contrairement aux idées reçues et parfois exprimées devant la mission, les directions ont une obligation d'agir dès que des VSS impliquent au moins un membre de la communauté et ce même si les agissements ont pu se dérouler hors de l'établissement dans un contexte privé.

La remontée institutionnelle des situations de VSS sur la période du 1^{er} janvier 2019 à juin 2021, bien que concernant moins d'une centaine de situations dans l'ensemble des IEP, montre pourtant la gravité des faits signalés qui sont des viols et des agressions sexuelles pénalement répréhensibles dans 83 % des cas.

À l'analyse de ces retours, force est de constater que les suites appropriées en termes de procédures disciplinaires ou pénales ne sont pas suffisamment engagées.

Si la prise de conscience des directions d'établissement et des communautés est réelle, elle nécessite aujourd'hui de se traduire effectivement par la mise en place d'actions concrètes pour prévenir ces situations et, lorsqu'elles ont malheureusement lieu, de les prendre en charge de manière professionnelle sous tous les aspects que demandent leur traitement : accueil, écoute, accompagnement et procédures.

La visibilité et l'accessibilité des dispositifs de signalement apparaissent, dans ce contexte, nécessaires pour permettre leur saisine en confiance.

L'indispensable confidentialité attendue lors de l'écoute des victimes, le respect de leur anonymat et l'expression de leur volonté sur les suites à envisager prônent pour la piste de l'externalisation ou de la mutualisation inter établissement d'un dispositif d'écoute davantage professionnalisé.

Tendre vers cette qualité de prise en charge à la fois générale et sur la durée est un objectif que les établissements doivent viser et atteindre. Certains se sont déjà engagés dans cette voie, notamment en matière de prévention.

Cette prévention se caractérise par des actions foisonnantes aux expertises multiples. Tant au niveau national que local, les acteurs sont en effet nombreux à se mobiliser et il convient au niveau de l'établissement, après les avoir identifiés, de les coordonner et de combiner leurs actions.

Les actions nécessitent d'être à la fois ciblées en prenant en compte certaines vulnérabilités (la situation des étudiantes et étudiants étrangers, la période de mobilité, les stages, etc.) et récurrentes dans l'année et le cursus universitaire.

La mission tient à souligner la richesse des initiatives étudiantes notamment celles portées par les associations féministes.

Au-delà d'un discours sur « la tolérance zéro », il est indispensable d'appliquer un traitement approprié aux violences sexistes et sexuelles dénoncées se traduisant par l'engagement effectif de procédures disciplinaires

dont les décisions doivent être connues à titre d'exemplarité et à visée pédagogique, quelles que soient les personnes concernées (usagers ou enseignants).

Pour garantir un passage à l'échelle et une inscription dans la durée des actions de lutte contre les VSS, il est indispensable d'affirmer un portage politique fort tant au niveau national qu'au niveau des établissements.

Ce portage est actuellement illustré par le projet de lancement d'un plan national de lutte contre les VSS qui pourrait s'accompagner notamment de la nomination d'une personne déléguée ministérielle.

Au niveau des établissements, le portage politique s'avère également incontournable et doit reposer sur des plans d'action opérationnels associant l'ensemble des communautés de l'établissement. Il peut s'appuyer sur un partage de bonnes pratiques à l'instar du travail déjà engagé au sein de quelques IEP pour lequel il conviendra de prévoir une évaluation afin de mesurer l'effectivité et l'efficacité des mesures.

Enfin, ce double portage politique doit s'accompagner d'une nécessaire professionnalisation des acteurs qui passe par la formation et qui devra s'organiser et se décliner à tous les niveaux.

Introduction

Le directeur de cabinet de la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (MESRI) a demandé par courrier en date du 12 février 2021 à l'IGÉSR (annexe 1) de diligenter une mission relative à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) dans les Instituts d'études politiques (IEP).

La cheffe de l'IGÉSR a désigné le 22 février 2021 (annexe 1) Cristelle Gillard et Fabrice Wiitkar, pilotes de la mission, Philippe Galais, Sacha Kallenbach, Laurence Lefèvre et Jacques Moret, inspecteurs généraux de l'éducation, du sport et de la recherche pour effectuer cette mission.

Cette saisine est consécutive à de nombreux témoignages sur un hashtag *sciencesporcs* émanant d'actuels et d'anciens étudiants qui évoquent des faits de violences sexistes et sexuelles survenus au sein de plusieurs Instituts d'études politiques, notamment à l'occasion d'évènements associatifs, culturels ou sportifs ou à l'occasion de mobilités à l'étranger. Elle fait également suite à une mission d'inspection diligentée à Sciences Po Paris suite à la démission du président de la Fondation nationale des sciences politiques².

Il a été demandé à la mission d'évaluer les mesures qui sont concrètement mises en œuvre en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au sein des IEP, à identifier les freins ou lacunes limitant leur mise en œuvre, à proposer d'une part des recommandations pour les lever et d'autre part de nouvelles actions à prendre en la matière.

Afin de répondre à cette commande, la mission a mené ses investigations au sein des dix IEP et des sept campus de l'IEP de Paris. Elle y a conduit 312 auditions et a entendu 492 personnes. Ces entretiens ont été menés dans la majorité des cas en présentiel et, pour les autres, en visioconférence en raison de la crise sanitaire. Parmi ces personnes, la mission tient à saluer le courage des victimes dont elle a recueilli le témoignage sur le traitement de leur situation.

En complément de ces « visites » de terrain, la mission a échangé avec 78 acteurs nationaux représentant 27 structures, trois représentants de trois universités et cinq acteurs régionaux. Au total, 572 personnes ont été auditionnées³.

Les investigations effectuées au sein des IEP et les entretiens conduits au plan local et national ont répondu à une méthodologie définie dès le début des travaux de la mission et décrite synthétiquement (annexe 3)⁴.

La mission attire l'attention sur le fait que ses travaux ont été réalisés dans le cadre d'une année « blanche » en raison du contexte sanitaire : peu, voire aucun évènement festif n'a été organisé durant plus d'un an et les transferts de responsabilité au sein des bureaux des associations ont conduit la mission à s'entretenir avec des responsables associatifs ne disposant que de peu d'expérience.

Dans sa première partie, après avoir exposé les éléments de contexte à l'origine de la saisine de l'IGÉSR et décrit ce que sont les VSS, le rapport aborde plus spécifiquement leur problématique dans l'enseignement supérieur et au sein des IEP. L'exploitation d'enquêtes réalisées nationalement ou localement, y compris à l'échelle d'établissements, ainsi que le relevé des signalements fournis par les IEP à la mission permet d'estimer l'ampleur du phénomène et d'identifier les environnements propices à leur apparition. La mission a aussi tenté de comprendre en quoi certaines spécificités de ces établissements pouvaient contribuer à l'entre soi et à l'omerta dénoncés par nombre de ses interlocuteurs.

Le rapport évoque dans sa seconde partie, et dans un premier temps, les acteurs nationaux et locaux de prévention susceptibles de jouer un rôle en matière de lutte contre les VSS. Les actions qu'ils ont pu mener sur un plan global ou au sein même des IEP sont décrites en identifiant leurs cibles, tant sur le plan des publics visés que sur celui des contextes d'exercice de ces violences. Dans un second temps, le rapport dresse un état des lieux des dispositifs d'écoute et de signalement mis en place dans les établissements. Il propose des pistes d'amélioration en matière de structuration, de prise en charge et d'accompagnement des victimes. Enfin, la question centrale et sensible des suites données aux signalements, tant sur le plan disciplinaire que pénal, en passant par les mesures conservatoires d'éloignement des personnes mises en cause, est traitée.

² https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/2021/14/2/IGESR-2021-028-Mission-inspection-Sciences-Po-Paris-demission-president-Fondation-nationale-sciences-politiques_def_1380142.pdf

³ Annexe 2 : Liste des personnes auditionnées par la mission.

⁴ Annexe 3 : Méthodologie de travail retenue par la mission.

Dans sa troisième et dernière partie, le rapport insiste sur les priorités à conduire en termes d'actions de prévention et de lutte contre les VSS en s'appuyant notamment sur un portage politique fort, tant nationalement que localement, et sur une professionnalisation des acteurs passant par la mise en place d'actions de formation ambitieuse.

Quelques focus spécifiques ont été réalisés. Ils figurent en annexe. Ils portent, par exemple, sur la prévention et la lutte contre les VSS au ministère de la culture, l'usage des réseaux sociaux, la prise en charge des personnes mises en cause dans des situations de VSS, ou encore l'alcoolisation massive des étudiants.

La mission tient à souligner que, bien que le terrain d'études de ses travaux soient les Instituts d'études politiques, la plupart de ses recommandations ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur. Dans le rapport, le terme « établissement » vise tout établissement d'enseignement supérieur incluant les IEP.

1. La problématique sociétale des violences sexistes et sexuelles est présente dans l'enseignement supérieur et n'épargne pas les IEP

« Les violences sexistes et sexuelles sont un fléau qui traverse l'ensemble de notre société. Ce fléau touche tous les milieux, toutes les catégories socioprofessionnelles et toutes les zones géographiques de notre pays ; (...) L'enseignement supérieur n'y échappe pas ».

Ce sont par ces mots que la ministre chargée de l'enseignement supérieur a débuté son courrier⁵ adressé le 2 avril dernier aux présidents de conférence d'établissements pour appeler à une prise de conscience collective : celle de la *tolérance zéro*.

Les vagues successives de révélations, dites de *libération de la parole* des personnes victimes de violences, datent désormais de plusieurs années, marquées en France par le hashtag⁶ *#balancetonporc* et au niveau mondial par le mouvement *#metoo*⁷.

Un plan gouvernemental de lutte contre les violences sexistes et sexuelles a suivi ce mouvement. Il a été présenté par le président de la République le 25 novembre 2017 qui a fait de ce sujet, couplé à celui de l'égalité, une « grande cause nationale » du quinquennat. Après un *tour de France de l'égalité* réalisé en 2018, un *Grenelle des violences conjugales* tenu en 2019 a abouti à une série de mesures dont les objectifs impliquent différents ministères et s'articulent autour de trois grands axes : *prévenir, protéger et prendre en charge* et enfin *punir pour mieux protéger*.

Plus récemment, en relation avec des événements telle que la sortie du livre de Camille Kouchner⁸, *#metooinceste* a été créé, suivi de *#metoogay*, à l'occasion de plusieurs affaires médiatisées.

D'autres hashtags concernant spécifiquement l'enseignement supérieur ont vu le jour, notamment *#payetafac* ou *#payetoniep*, ce dernier ayant été évoqué à plusieurs reprises lors des auditions conduites par la mission.

Le plus récent est *#sciencesporcs* apparu suite à la démission d'Olivier Duhamel de la présidence de la FNSP⁹ début janvier 2021.

Ainsi, début février 2021, des témoignages de victimes de violences sexistes et sexuelles à Sciences Po affluent sur les réseaux sociaux. Les récits des victimes sont collectés par la militante féministe Anna Toumazoff¹⁰, par ailleurs ancienne étudiante de Sciences Po Toulouse.

Face à ce déferlement de témoignages qui dénoncent le silence institutionnel et l'impunité des agresseurs, les réactions des directions des IEP ont été diverses : les uns saluant le courage des victimes, les autres dénonçant le caractère diffamatoire de certains commentaires sur les réseaux sociaux, d'autres encore

⁵ Annexe 4 : Courrier de la ministre du 2 avril 2021 aux présidents de conférence d'établissements.

⁶ Mot clef cliquable, précédé du signe dièse (#), permettant de faire du référencement sur les sites internet et réseaux sociaux.

⁷ Particulièrement connu suite à l'affaire « Harvey Weinstein ».

⁸ « *La familia grande* » - Éditions du Seuil 2021.

⁹ Fondation nationale des sciences politiques.

¹⁰ Également créatrice du hashtag compilant les témoignages de violences sexuelles commises par des chauffeurs de VTC.

assurant de leur méconnaissance de ces violences sans pour autant les nier. Les prises de paroles médiatiques de certains directeurs d'IEP ont été diversement appréciées, notamment par les étudiants.

La mission note que précédemment à cette forte mobilisation sur les réseaux sociaux, de nombreux témoignages avaient déjà été publiés sur un groupe Facebook d'IEP et une lettre ouverte d'une étudiante à son agresseur avait été largement diffusée.

C'est lors d'une réunion convoquée par la ministre le 10 février dernier en présence des directeurs des IEP et de celle, symboliquement forte, de la ministre déléguée chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes, que la mission et son déplacement sur l'ensemble des sites des IEP ont été annoncés.

1.1. Les violences sexistes et sexuelles : de quoi parle-t-on ?

Pour définir les violences sexistes et sexuelles, il y a lieu de se référer à la convention dite d'Istanbul¹¹ ratifiée par la France le 4 juillet 2014 :

« La violence à l'égard des femmes doit être comprise comme une violation des droits de l'Homme et une forme de discrimination à l'égard des femmes, et désigne tous les actes de violence fondés sur le genre qui entraînent, ou sont susceptibles d'entraîner pour les femmes, des dommages ou souffrances de nature physique, sexuelle, psychologique ou économique, y compris la menace de se livrer à de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou privée. »

La convention d'Istanbul précise en outre :

« La violence à l'égard des femmes est une manifestation des rapports de force historiquement inégaux entre les femmes et les hommes ayant conduit à la domination et à la discrimination des femmes par les hommes, privant ainsi les femmes de leur pleine émancipation. »

Cette convention est le premier instrument en Europe portant sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et à prévoir un grand nombre de mesures dont des obligations allant d'actions de sensibilisation et de collecte de données à des mesures juridiques visant à la criminalisation de différentes formes de violences.

La mission souligne en complément qu'autant les hommes que les femmes peuvent être victimes de violences sexuelles même si les données et études montrent que les victimes de VSS sont majoritairement des femmes (voir *infra*).

1.1.1. Un changement de terminologie : du harcèlement sexuel aux violences sexistes et sexuelles

Les violences sexistes et sexuelles recouvrent donc des situations dans lesquelles une personne impose à autrui, un ou des comportements, un ou des propos (oraux ou écrits) à caractère sexiste ou sexuel. La notion de consentement est donc très importante (voir *infra*).

Pendant longtemps, il était question de harcèlement sexuel plutôt que de VSS. La définition du harcèlement sexuel¹² est précise et par conséquent restrictive. Pour certains interlocuteurs, son utilisation entraîne même un risque de minimisation des violences sexistes et sexuelles. De nombreux documents institutionnels et administratifs d'établissements (règlement intérieur, chartes, intitulé de fonctions) utilisaient la terminologie « harcèlement sexuel » pour viser les VSS mais ils sont désormais en cours d'actualisation dans une majorité d'établissements.

Par ailleurs, la mission a pu constater une méconnaissance des définitions précises des VSS et la difficulté qu'elle entraîne lorsqu'il s'agit, pour la victime, de témoigner et signaler sa situation et, pour l'institution, de recevoir le témoignage, de traiter et d'accompagner la victime, voire même de qualifier la situation lorsque des suites disciplinaires ou pénales sont envisagées.

Plusieurs psychologues rencontrées par la mission témoignent de cette difficulté doublée d'une certaine confusion pour des victimes de nommer les faits ou actes subis *a fortiori* dans un contexte d'alcoolisation. Les *zones grises* du consentement sont souvent invoquées pour minimiser ou nier les VSS, de même que l'alcoolisation qui altère la conscience et donc le consentement.

¹¹ Adoptée en 2011 avec une entrée en vigueur le 1^{er} août 2014.

¹² Annexe 5 : Définitions juridiques des VSS ainsi que les sanctions pénales et disciplinaires applicables.

La seconde enquête menée en 2019 à la demande de l'association *Mémoire traumatique et victimologie* intitulée *Les français-e-s et les représentations sur le viol et les violences sexuelles*¹³ montre que la frontière entre viol et agression sexuelle reste floue : la moitié de l'échantillon qualifie toujours de viol des situations qui relèvent pourtant d'agressions sexuelles, et un quart ne parvient toujours pas à identifier une situation qui relève vraiment d'une agression sexuelle.

La description des situations de VSS via les questionnaires, enquêtes ou à l'occasion d'actions d'information, de sensibilisation et de formation permet de mieux appréhender les définitions légales et éclairer sur les situations sans toutefois nécessairement les qualifier juridiquement.

Le guide ministériel *Enquêter*¹⁴ contient une annexe intitulée : définitions juridiques des violences sexistes et sexuelles qui répertorient les VSS visées dans le seul code pénal : viol, agression sexuelle, tentative de viol, viol conjugal. L'exhibition, le harcèlement sexuel ainsi que le *revenge porn*¹⁵ (ou vengeance pornographique) et l'outrage sexiste sont également des faits répréhensibles pénalement.

Par ailleurs, la mission relève quatre types de faits illustrés concrètement dans un questionnaire :

- **les remarques et comportements sexistes, propos ou comportements tenus en raison du sexe** d'une personne qui peuvent créer une situation désagréable telles que des remarques sur le physique, sur les règles, sur les compétences liées au sexe de la personne ;
- **les propos ou comportements à connotations sexuelles** : « blagues salaces, propos graveleux » ayant trait au sexe, aux seins, aux fesses, à des rapports sexuels, à la sexualité ;
- **les agressions sexuelles** : main sur les fesses, les cuisses, le sexe, les seins, un baiser forcé ;
- **le viol** : rapport sexuel imposé, pénétration sans consentement, fellation forcée.

Il faut y ajouter les **agissements sexistes**¹⁶ qui s'inscrivent dans ce qui est appelé le « *sexisme ordinaire* », objet d'une disposition spécifique du code du travail dont la définition a été reprise dans l'article 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Il est défini par l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur les stéréotypes de sexe et qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Bien qu'en apparence de faible intensité, ce type d'agissements peut avoir des conséquences importantes pour les personnes qui en sont victimes et avoir des répercussions sur leur scolarité ou vie professionnelle, surtout lorsqu'un tel agissement s'installe dans la durée.

Les agissements sexistes ne sont pas réprimés pénalement dans la mesure où il n'existe pas de délit correspondant. Néanmoins, un auteur d'agissement sexiste peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire si les éléments de l'agissement sexiste sont réunis.

Si personne n'est à l'abri de violences sexistes ou sexuelles, **des vulnérabilités** existent pour certaines populations ou situations.

Les psychologues rencontrés lors des déplacements de la mission confirment des fragilités d'étudiantes et étudiants :

- notamment étrangers, en raison de leur isolement dû à l'éloignement géographique, voire à des cultures différentes ;
- en mobilité (période à l'extérieur de l'établissement, en échange dans des universités étrangères, en ce qui concerne les IEP en troisième année [3A dans le jargon des IEP] ou plus rarement en seconde année [2A]), ou en retour de mobilité ;
- avec des parcours de vie fragilisés par des agressions pendant l'enfance.

¹³ Réalisé par IPSOS auprès de 1 000 personnes selon la méthode des quotas et des données INSEE, vague 2 2019 vs 2015.
<https://www.memoiretraumatique.org/assets/files/v1/campagne2019/2019-Rapport-d-enquete-IPSOS-site.pdf>

¹⁴ Enquête sur les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche, novembre 2020.

¹⁵ Contenu sexuellement explicite qui est publiquement partagé en ligne sans le consentement de la ou des personnes apparaissant sur le contenu et qui entraîne des insultes, menaces, commentaires humiliants ou dégradants sur les réseaux sociaux.

¹⁶ Annexe 5.

D'autres situations de vulnérabilité ont été évoquées devant la mission :

- celle des personnes LGBTQ+¹⁷ qui sont fréquemment la cible de VSS en raison de leur orientation sexuelle ou identité de genre ;
- à l'occasion des périodes d'intégration durant lesquelles s'exercent des rapports de pouvoirs et de domination ;
- celle des doctorantes et doctorants qui ont des relations pédagogiques personnalisées dans des contextes d'encadrement et de suivi qui peuvent engendrer des abus de pouvoir.

L'ensemble de ces vulnérabilités est à prendre en compte par les établissements lorsqu'il s'agit de proposer des actions de prévention (voir *infra*).

1.1.2. De la culture du viol à une culture du consentement

1.1.2.1 La culture du viol en débat

L'expression *culture du viol*, née dans les années 1970 aux États-Unis au sein du mouvement féministe, divise : concept sociologique pour les uns, outil militant pour les autres.

Elle est définie par ONU Femmes¹⁸ comme étant l'environnement social qui permet de normaliser et de justifier la violence sexuelle alimentée par les inégalités persistantes entre les sexes et les attitudes à leur égard. Elle véhicule des croyances préjudiciables aux victimes : culpabilisation des victimes, minimisation des gestes de violences sexuelles, déresponsabilisation des individus qui les commettent.

La mission constate que le débat sur la culture du viol est présent dans les IEP. Il est porté principalement par les étudiantes et étudiants et particulièrement par les associations étudiantes féministes tout en existant aussi au sein de la communauté éducative.

« *Expression lunaire* » pour une enseignante, rejetée par de nombreux membres des directions et par une majorité d'enseignants, la culture du viol est toutefois présente dans les témoignages de nombreuses étudiantes et associations étudiantes qui évoquent une *masculinité forte*, une *culture du viol insidieuse* au sein des IEP traduite par l'expression « *culture de choper* [des personnes] » renvoyant aux rituels d'intégration (voir *infra*).

L'expression n'est pas niée partout, certains membres de la communauté éducative qui ont enseigné Outre-Atlantique nomment spontanément la culture du viol (*rape culture*). Elle est toutefois très mal vécue par d'autres enseignants ou membres des directions qui la réfutent mettant en avant les actions menées par leur établissement.

La mission tient à signaler l'initiative d'une personne référente égalité qui a proposé un atelier sur la culture du consentement « *pour passer de la culture du viol à la culture du consentement* ». D'abord boudée par la communauté étudiante par méfiance, cette initiative a été saluée et devrait permettre à terme de déconstruire aussi les stéréotypes de sexualité débridée véhiculés sur le campus.

Il ne s'agit pas pour la mission de prendre parti sur le débat de l'existence ou non de la culture du viol en général et en particulier au sein des IEP. Il s'agit de faire le constat, au travers de nombreux témoignages recueillis, de stéréotypes de genre qui sont véhiculés de manière générale au sein des établissements au même titre que dans la société.

Force est de constater l'ancrage de ces stéréotypes à la lecture des résultats de l'enquête portant sur *Les français et les représentations sur le viol et les violences sexuelles* sus citée. Ces résultats montrent que *#metoo* a eu un impact plutôt positif sur les victimes de violences sexuelles en termes de libération de la parole et sur leur capacité à porter plainte. Pour autant, les stéréotypes sexistes perdurent au sein de la société française. Ainsi, 17 % des répondants de l'échantillon de l'enquête sont d'accord sur le fait que lorsque l'on essaye d'avoir des relations sexuelles avec les femmes, beaucoup de femmes « *disent non mais*

¹⁷ Sigle pour qualifier les personnes lesbiennes, gay, bisexuelles, transgenre, queers, complété par le + pour inclure d'autres variantes d'identité de genre.

¹⁸ ONU Femmes : entité des Nations Unies consacrée à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes.

ça veut dire oui » et 42 % que « si la victime a eu une attitude provocante en public, cela atténue la responsabilité de l'agresseur ».

La déconstruction de ces stéréotypes est un long processus qui doit être accompagné et renforcé dès le plus jeune âge, l'obligation de l'éducation à la sexualité en milieu scolaire est une première étape à condition qu'elle soit effective. Il apparaît nécessaire ensuite d'assurer un continuum d'éducation à la sexualité au passage à l'enseignement supérieur qui coïncide au passage à l'âge adulte, ce qui a été souligné lors d'auditions de la mission, notamment de psychologues qui assurent des permanences au sein des IEP.

1.1.2.2 Un continuum d'éducation à la sexualité indispensable

L'éducation à la sexualité est inscrite dans le code de l'éducation¹⁹ depuis la loi n° 2001-588 du 4 juillet 2001 relative à l'interruption volontaire de grossesse et à la contraception. Fondée sur une démarche qui vise à favoriser l'estime de soi, le respect de soi et d'autrui, l'acceptation des différences ainsi que la compréhension et le respect de la loi, cette éducation précisée par la circulaire n° 2018-111 du 12 septembre 2018 s'articule autour de trois champs :

- le champ biologique centré principalement sur la contraception et la prévention des maladies sexuellement transmissibles ;
- le champ psycho-émotionnel qui permet d'aborder la question de l'estime de soi, des compétences psychosociales, des relations interpersonnelles. C'est dans ce champ que la thématique du consentement a vocation à être abordée ;
- le champ juridique et social.

Au collège et au lycée, les modalités d'organisation de l'éducation à la sexualité sont établies dans le cadre du comité d'éducation à la santé et à la citoyenneté (CESC).

Une étude conduite sur l'année 2017-2018²⁰ auprès de 30 académies par la DGESCO met en évidence que l'éducation à la sexualité représente l'une des thématiques les plus abordées par les CESC avec la prévention des conduites addictives et l'amélioration du climat scolaire. Vingt-quatre académies par exemple développent des actions relatives à l'éducation à la sexualité et dans 17 académies, un séminaire sur la sexualité a été inscrit au plan académique de formation.

En 2016–2017, à la question « avez-vous mises en œuvre au sein de votre établissement les trois séances éducation à la sexualité ? », 61 % des établissements ont répondu oui. Parmi eux, 90 %, soit 3 011 établissements, ont répondu traiter du sujet des comportements sexistes et des violences sexuelles.

Ces éléments montrent que la question est bien identifiée. Toutefois, on ne peut pas dire que 100 % des élèves aient été sensibilisés à la question du consentement avant leur entrée dans l'enseignement supérieur d'où **la nécessité d'un continuum à assurer au sein des établissements d'enseignement supérieur avec des actions de sensibilisation sur cette question centrale (voir infra).**

1.1.2.3 Le consentement

« Le consentement c'est quoi ? c'est le fait de donner son accord de manière consciente, libre et explicite à un moment donné pour une situation précise. Tu peux revenir sur ce choix quand tu le souhaites et selon les raisons qui te sont propres. Tu n'as pas à te justifier ou subir des pressions ».

¹⁹ Article L. 312-16 (version actuelle) :

« Une information et une éducation à la sexualité sont dispensées dans les écoles, les collèges et les lycées à raison d'au moins trois séances annuelles et par groupes d'âge homogène. Ces séances présentent une vision égalitaire des relations entre les femmes et les hommes. Elles contribuent à l'apprentissage du respect dû au corps humain. Elles peuvent associer les personnels contribuant à la mission de santé scolaire et des personnels des établissements mentionnés au premier alinéa de l'article L. 2212-4 du code de la santé publique ainsi que d'autres intervenants extérieurs conformément à l'article 9 du décret n° 85-924 du 30 août 1985 relatif aux établissements publics locaux d'enseignement. Des élèves formés par un organisme agréé par le ministère de la santé peuvent également y être associés. [...] ».

²⁰ https://cache.media.eduscol.education.fr/file/Sante/40/9/Enquete_CESC_2017-2018VF_mai2020_1289409.pdf

C'est ainsi qu'est présentée la notion de consentement sur *le violentomètre*²¹, outil et support destiné à lutter contre les violences faites aux jeunes femmes.

La notion de consentement a été au cœur des observations de la mission. Elle concerne divers contextes, que ce soit lors de relations occasionnelles ou dans le cadre de couples constitués.

La question du consentement, et notamment ses zones dites « *grises* », est récurrente lorsqu'il s'agit d'évoquer les VSS et concernent aussi bien les femmes que les hommes. Ces zones grises sont celles pour lesquelles on s'interroge : situation problématique ou situation consentie ?

Elles visent aussi tout ce qui peut brouiller la lecture des événements vécus comme, par exemple, l'excuse de l'alcool pour justifier un comportement, ou une certaine image des rapports amoureux qui banalise des appropriations du corps de l'autre, etc.

De nombreux interlocuteurs ont partagé la nécessité de mener des actions de prévention spécifiques sur ce thème.

S'ils ont le mérite d'exister, certains supports utilisés font débat. Ainsi, la fameuse « tasse de thé »²² « *consent as a tea* »²³ divise parmi les interlocuteurs de la mission : « *obsolète, infantilisante, adaptée plutôt aux adolescents* » pour les uns, elle est jugée « *intéressante* » pour les autres car le visuel et la symbolique amènent à la réflexion. Néanmoins, elle nécessite d'être « accompagnée » lors de son visionnage par des intervenants qui organisent ensuite le débat. Les étudiantes et étudiants rencontrés sont eux-mêmes partagés sur ce support même si, spontanément, c'est le seul qui semble être généralement connu.

Des campagnes de communications ont été signalées à la mission. Elles datent désormais de quelques années et proviennent de l'initiative d'espaces de santé ou d'établissements comme la confection d'affiches ciblant les violences sexistes en contexte festif « *pas de relation sexuelles sans consentement, « je suis saoule, je ne dis rien, suis-je consentante : NON* ».

Il apparaît donc nécessaire de chercher à élargir le panel des ressources à signaler aux établissements. Une brève revue de littérature²⁴ montre la diversité de ces ressources.

Malgré tout, les ressources à disposition n'apparaissent pas suffisantes pour assurer un nécessaire continuum avec les apports du lycée car elles ne sont pas de nature à promouvoir une appréhension convergente de la question du consentement par les divers acteurs de la communauté éducative et de la communauté étudiante.

Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, la mission recommande le lancement d'une campagne nationale sur le consentement.

Recommandation 1

Lancer une campagne de communication de niveau national relative à la notion de consentement.

1.1.3. Une estimation de l'ampleur générale des violences sexistes et sexuelles malgré des aléas méthodologiques

En 2000, la première enquête importante menée en France, intitulée *Enquête nationale sur les violences envers les femmes en France* (Enveff)²⁵, indique que 8,4 % des femmes avaient subi au moins un rapport sexuel forcé ou une tentative de rapport sexuel forcé dans leur vie.

L'enquête *contexte de la sexualité en France* (CSF) publiée en 2008²⁶ donne des chiffres bien plus élevés : 15,9 % des femmes et 4,5 % des hommes seraient concernés.

²¹ Annexe 6 et <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/brochure-violentometre>

²² Cette vidéo qui explique le consentement aux relations sexuelles met en scène plusieurs situations où des protagonistes offrent ou se voient offrir une tasse de thé, par analogie à une relation sexuelle.

²³ <https://www.youtube.com/watch?v=yj5NcMew6qc>

²⁴ Annexe 7 : revue de littérature montrant la diversité des ressources.

²⁵ « *Nommer et compter les violences envers les femmes : une première enquête nationale en France* », Population et sociétés, janvier 2021.

²⁶ *Enquête sur la sexualité en France ; pratiques, genre et santé*, N. Bajos et M. Bozon, La découverte, 2008.

En 2015, une enquête portée par l'INED²⁷ intitulée *violences et rapports de genre* (VIRAGE) est menée afin de répondre à la demande de connaissances des pouvoirs publics et des associations. Cette enquête déclarée d'intérêt général et d'utilité publique est devenue une référence et vient actualiser et approfondir les données de l'Enveff, réalisée quinze ans plus tôt, en l'élargissant aux hommes.

Elle donne des estimations plus faibles : 3,72 % des femmes et 0,61 % des hommes auraient subi un viol ou une tentative de viol dans leur vie.

Les autres résultats à retenir sont les suivants : plus de 70 % des viols et tentatives de viols sont perpétrés par des proches et 94 % des auteurs d'agressions sexuelles sur les femmes seraient des hommes.

D'autres enquêtes ou rapports intéressent également cette problématique ou viennent l'éclairer :

- l'enquête *cadre de vie et sécurité* menée chaque année²⁸ indique que, sur la période 2011-2018, par an et en moyenne, 112 000 personnes ont été victimes de viol ou de tentative de viol dont 94 000 femmes, les jeunes de la tranche d'âge 18-29 ans étant particulièrement surreprésentés parmi les femmes ;
- le sondage IPSOS pour l'association *Face à l'inceste* en novembre 2020 indique qu'une personne sur dix en France a été victime d'inceste et que, parmi ces victimes, près de 80 % sont de sexe féminin.

L'ensemble de ces enquêtes nationales d'un grand intérêt permet d'estimer le nombre de personnes victimes malgré des résultats parfois sensiblement différents. Néanmoins, des questions d'ordre méthodologique se posent telles que l'individualisation des questionnaires ou la variété de la formulation des questions qui peuvent affecter les résultats. Les définitions des violences dans les questionnaires ou l'intitulé même de l'enquête peuvent également introduire des biais. Ces réserves se retrouvent également au niveau des enquêtes réalisées au sein de l'enseignement supérieur.

1.2. Les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur

L'actualité médiatique relative aux violences sexistes et sexuelles qui vise aujourd'hui les écoles de commerce²⁹ après avoir touché les IEP et d'autres écoles, mais aussi certaines filières sélectives³⁰, confronte à nouveau l'enseignement supérieur au sujet sensible de la prise en charge des violences sexistes et sexuelles.

Le rapport du Haut Conseil à l'égalité (HCE) sur l'état des lieux du sexisme en 2019 publié en mars 2020³¹ consacre une partie à l'université et les grandes écoles et résume la situation ainsi : ***la mise en mouvement de l'enseignement supérieur contre les VSS est réelle mais l'efficacité des dispositifs reste cependant à évaluer.***

La prise en compte de ces violences progresse depuis une dizaine d'année mais de manière diverse. Une donnée illustre cette affirmation : 95 % des universités se sont dotées d'un dispositif de signalement mais seulement 60 % des écoles selon la conférence des grandes écoles (CGE).

Si la mise en place de dispositifs est réelle, une connaissance plus approfondie des VSS au sein de l'enseignement supérieur est nécessaire pour agir et construire une politique générale de prévention et de lutte contre celles-ci.

Lors de ses auditions, la mission a rencontré une partie de l'équipe de l'enquête VIRAGE de l'INED évoquée *supra* dont le support de présentation lors de son audition s'intitulait « *VSS à l'université : mieux connaître pour agir* ».

En bref : « *pour connaître, il faut enquêter* ».

²⁷ Institut national d'études démographiques.

²⁸ Rapport d'enquête, *Cadre de vie et sécurité*, SSMI-Insee ONDRP, décembre 2019.

²⁹ *La fabrique des élites déraile, grandes écoles, bizutage, sexisme, viols*, Iban Rais, Robert Laffont.

³⁰ Selon l'enquête de l'association nationale des étudiants en médecine de France (ANEMF), 32 % des étudiants en médecine ont été victimes de harcèlement sexiste ou sexuel et 15 % ont déjà subi une agression sexuelle (au sein de l'université ou pendant les stages à l'hôpital), enquête publiée le 19 mars 2021, <https://www.aefinfo.fr/depeche/649103>

³¹ https://haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_etat_des_lieux_du_sexisme_2019.pdf

1.2.1. Des enquêtes récentes mais encore insuffisantes

Au sein de l'enseignement supérieur, les enquêtes sur le sujet des VSS existent depuis quelques années et fournissent des données intéressantes mais encore insuffisantes pour obtenir une vision globale.

1.2.1.1 Les données disponibles

- **L'enquête VIRAGE**, abordée *supra* et soutenue financièrement par le MESRI, comportait un module consacré aux violences dans les études mais l'échantillon d'étudiants interrogés restait limité (1 120 sur 27 000 en population générale).

Une enquête complémentaire, intitulée **VIRAGE université**, a donc été réalisée auprès de quatre universités³² en 2015-2016 et près de 125 000 étudiantes et étudiants ont été sollicités pour un taux de retour qui s'est révélé faible (un peu moins de 6 500 questionnaires complets).

Ainsi, lors de la publication des résultats en 2018, cette enquête indique que *les violences déclarées sont soit psychologiques, soit en lien à la sexualité en particulier pour les femmes*. Ainsi, cinq faits de violences relevant d'insultes et de violences psychologiques, deux faits de violences physiques et six faits de violences à caractère sexuel sont relevés au cours des douze derniers mois. « *Ces faits surviennent dans l'enceinte de l'université mais aussi à l'extérieur. Ils sont en majorité le fait de pair.e.s.* », même si on peut noter que des professeurs ou des personnels administratifs sont mis en cause dans 10 à 20 % des *situations de harcèlement sexiste et sexuel*. *Les différentes formes de violences ont des incidences sur les parcours universitaires des personnes*. Ainsi, les victimes souffrent d'un sentiment d'isolement, connaissent un état de santé altéré et leurs études sont perturbées. « *Enfin bien que les étudiant.e.s parlent des faits subis, peu de démarches sont entreprises* ».

En effet, la quasi-totalité des étudiantes et étudiants ayant subi des violences en parlent à des proches : 86 % des étudiantes et 83 % des étudiants contre seulement 9,6 % et 13,9 % à des enseignants ou des personnes de l'administration, et 3,2 % et 3,9 % à la direction de l'établissement.

Bien que ces résultats ne permettent pas de connaître l'ampleur des violences en général, ils renseignent de manière inédite sur les différentes formes que prennent les violences dans le cursus universitaire, sur leurs conséquences et sur les ressorts des étudiants.

- Le **rapport du HCE** précité fait état d'études telle que celle réalisée en 2016 par Femmes ingénieurs auprès de 90 écoles : 10 % des femmes déclarent avoir subi une agression sexuelle sur le campus et seules 24 % des femmes victimes disent avoir reçu de l'aide permettant d'améliorer la situation.

Cette étude a donné lieu à la publication d'un article³³ intitulé *De la banalisation des violences de genre en écoles d'ingénieur.e-s* qui vise à dresser un état des lieux des violences sexistes et sexuelles, verbales et physiques, et à analyser les mécanismes qui favorisent la sur-sexualisation de la vie associative et banalisation de ces violences sur de nombreux campus.

Plus récemment :

- L'enquête de l'**observatoire étudiant des violences sexistes et sexuelles**³⁴.

L'observatoire étudiant des VSS dans l'enseignement supérieur, qui se définit comme étant une initiative étudiante constituée en association, a publié un rapport en octobre 2020 intitulé *Paroles étudiantes sur les VSS*.

Sans constituer une démarche scientifique, cette enquête suit l'objectif d'établir un état des lieux des violences remontées par les étudiants durant leurs études supérieures dans le but notamment de sensibiliser largement le monde étudiant.

Le questionnaire a été diffusé largement et 10 400 réponses ont été exploitées.

³² Université Paris 1-Panthéon Sorbonne, université Paris-Diderot et Institut de physique du globe de Paris, université de Strasbourg et université de Bretagne Occidentale.

³³ *De la banalisation des violences de genre en école d'ingénieur.e.s*, Coline Briquet, Cahiers du Genre, L'Harmattan.

³⁴ <https://observatoire-vss.com/>.

Les résultats montrent qu'une étudiante sur vingt a été victime de viol au cours de ses études et une sur dix d'agression sexuelle.

- **Enfin, l'observatoire de la vie étudiante (OVE)** a mené la neuvième édition de l'enquête nationale *conditions de vie des étudiants* entre mars et mai 2020 et en a présenté une synthèse en janvier dernier³⁵. Pour cette édition, plus de 250 000 étudiants ont été invités à répondre au questionnaire, et 60 000 environ de ces questionnaires ont été exploités.

À la demande de la direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (DGESIP)³⁶, un volet VSS a été intégré à cette enquête en s'appuyant sur les questions de l'enquête VIRAGE de l'INED.

L'approche choisie de cette thématique était d'effectuer une entrée sur les VSS progressive, par une question filtre³⁷ afin de ne pas créer de biais dans la réponse.

Les principaux résultats sont les suivants au cours de l'année universitaire :

- 5 % des étudiantes et 3 % des étudiants ont déclaré avoir été victimes de VSS ;
- 4 % des étudiantes et 2 % des étudiants ont déclaré avoir été victimes de propos, attitudes ou propositions à caractère sexuel ;
- 2 % des étudiantes et 1 % des étudiants ont déclaré avoir été victimes de rapport sexuel forcé.

Les auteurs de ces violences sont en majorité d'autres étudiants pour 68 % des agressions verbales et 71 % des attouchements ou rapports sexuels forcés.

À l'issue de ces faits :

- une victime sur cinq n'en a parlé à personne ;
- une victime sur deux en a parlé à son entourage ;
- une victime sur quatre en a parlé au sein de l'institution.

Les effets des VSS sur les trajectoires et l'expérience universitaires sont également mesurés : sur l'absence en cours, le manque de concentration et le fait d'avoir songé à changer d'orientation.

La faiblesse du nombre de victimes de VSS lorsque l'on traduit les pourcentages en nombres, soit environ 1 000 situations de VSS dont 200 agressions sexuelles par an selon l'OVE, amène à s'interroger sur le fait de savoir si la question filtre suivie de questions directes est suffisamment explicite ou si elle n'entraîne pas une sous-estimation.

De plus, compte tenu de l'objectif de ne pas trop allonger le temps de réponse au questionnaire et ainsi de l'alourdir, des questions préalablement prévues n'ont pas été intégrées. Elles portaient sur la connaissance des dispositifs de veille et de signalement ainsi que sur les lieux d'exercice des VSS. Elles auraient pourtant eu un grand intérêt.

Les données de cette enquête vont être transmises à l'équipe de l'INED qui a réalisé VIRAGE Universités pour un traitement et un rendu prévu en novembre 2021, afin de permettre d'affiner les résultats sur un échantillon représentatif et un nombre important de questionnaires complets (60 000). Il apparaît en effet important de compléter les données disponibles.

1.2.1.2 *Des besoins complémentaires en termes de données et de recherche*

- **Une enquête de prévalence**

Un grand nombre d'interlocuteurs intéressés par ces problématiques d'enquêtes ont indiqué à la mission la nécessité d'enquêter à la fois sur d'autres formations du supérieur mais ont aussi témoigné de l'intérêt d'une

³⁵ <http://www.ove-national.education.fr/enquete/enquete-conditions-de-vie/>

³⁶ Courrier du 12 mars 2010 de la DGESIP à la présidente du conseil de l'OVE.

³⁷ « *Au cours de l'année universitaire, avez-vous été confronté.e personnellement à des situations difficiles, pénibles ou douloureuses, en face à face ou sur internet dans vos relations avec d'autres étudiant.e.s, avec le personnel administratif ou technique ou avec des enseignant.e.s.* ».

enquête plus ambitieuse, à mener périodiquement, sur la prévalence et l'efficacité des dispositifs de prévention.

Recommandation 2

Lancer une enquête nationale de prévalence.

Par ailleurs, il a été signalé à la mission l'existence d'un programme européen intitulé Eurostudent VII³⁸ qui agrège des indicateurs entre pays relatifs à la dimension sociale de l'enseignement supérieur. Selon l'OVE qui est membre du comité de pilotage, il n'existe pas de thématique VSS parmi les indicateurs par pays.

Recommandation 3

Adresser au comité directeur d'Eurostudent une demande d'introduction d'un indicateur relatif aux violences sexistes et sexuelles.

La mission signale également une autre initiative européenne relevée dans le rapport du groupe de travail VSS de l'IEP de Paris proposée par le programme PRESAGE³⁹ : le projet Unisafe⁴⁰. Ce projet financé par la Commission européenne est dédié à la mesure et la prévention des violences de genre dans l'enseignement supérieur. Comme l'indique les auteures de la note, « *une participation à ce type de projet permettrait de bénéficier d'un apport méthodologique et d'un encadrement [...] selon des standards éthiques et scientifiques élevés, de la possibilité d'une analyse des bonnes pratiques et dispositifs institutionnels d'un benchmark à l'échelle des 26 états membres et des 45 établissements dont les données seront analysées* ».

• Un nécessaire recensement des recherches et enseignements relatifs aux VSS

Le rôle des enseignements et de la recherche sur les VSS apparaît comme majeur pour la mise en œuvre d'une politique générale de lutte contre les VSS, que ce soit au niveau national ou celui d'un établissement.

La mission a rencontré l'association nationale des études féministes⁴¹ (ANEF) créée en 1989 et ayant pour objectif de développer les enseignements et les recherches féministes dans l'ensemble des disciplines.

Elle milite et œuvre pour l'institutionnalisation des recherches féministes et son site internet regroupe des publications institutionnelles et académiques. Elle est par ailleurs impliquée et mobilisée dans la mise en place de partenariats et d'actions communes en matière de VSS avec le MESRI, la CPED⁴² et fait partie du collectif VSS Formation. Elle a notamment publié en 2014 le livre blanc *Le genre dans l'enseignement supérieur et de la recherche*. Tout en promouvant le développement des recherches sur les VSS et les enseignements sur les violences de genre, elle souligne l'importance de s'appuyer sur la recherche ainsi que la formation.

La mission a également pris connaissance, dans le rapport du groupe de travail sur les VSS de l'IEP de Paris, de la note réalisée par PRESAGE qui souligne le rôle que doit jouer la recherche et l'enseignement dans la mise en place d'une politique de lutte contre les VSS, les discriminations et les inégalités au sein de Sciences Po. Il est ainsi proposé la création d'une chaire professorale dédiée à la lutte contre les VSS afin de favoriser et dynamiser les travaux de recherche sur les VSS. La note affiche une autre ambition intéressante qui est celle d'ouvrir le groupe de recherche à d'autres institutions afin de mieux documenter les situations de VSS dans l'enseignement supérieur et de construire des outils de mesures.

Plusieurs interlocuteurs de la mission ont souligné l'intérêt de la création de chaires universitaires, certains évoquant l'existence d'une chaire à l'Université du Québec à Montréal. La mission a pris connaissance de ses travaux portant sur les violences sexuelles en milieu universitaire au Québec. Il s'agit d'une recherche intitulée *enquête, sexualité, sécurité et interactions en milieu universitaire (ESSIMU)* datant de 2016 qui fait référence en la matière.

³⁸ <https://www.eurostudent.eu/>

³⁹ Note pour le groupe de réflexion sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, PRESAGE programme de recherche et d'enseignement des savoirs sur le genre de Sciences Po ; Annexe 10 du rapport, page 87 et suivantes.

<https://www.sciencespo.fr/sites/default/files/sciencespo-rapport-groupe-travail-violences-sexuelles-sexistes-2021-fr.pdf>

⁴⁰ <https://cordis.europa.eu/project/id/101006261>

⁴¹ <https://www.anef.org/>

⁴² Conférence permanente des chargé.e.s de mission égalité et diversité.

D'une manière générale, les études et les cours de genre sont en voie de développement dans de nombreuses disciplines (anthropologie, sociologie et histoire) et ne sont pas absents des enseignements des IEP. La mission a pu s'en rendre compte à l'occasion des visites menées.

Ainsi, un IEP met en avant le cours d'introduction aux *gender studies* présent dans l'établissement depuis vingt ans, et proposé en cours optionnel obligatoire en deuxième année, d'une durée de 22 heures et prenant la forme d'une série d'interventions de deux heures autonomes.

Un autre indique que les cours de genre, politique et société sont obligatoires en quatrième année (4A) et qu'il s'agit d'un cours magistral d'une durée de 21 heures crédité de 4 ECTS.

Enfin, un master mutualisé *Politiques discriminations et genre* est proposé au sein du réseau inter IEP⁴³.

La prise en compte des cours de genre dans les maquettes est une réalité. Ceci n'a pas empêché des perturbations ponctuelles notamment par un *troll*⁴⁴ lors d'un cours à distance ou par des débats qui s'enveniment entre étudiants, et ce, suite au *#sciencesporcs*.

Le hashtag a été parfois l'occasion pour certains enseignants d'évoquer le sujet dans leurs cours, non seulement de genre mais aussi de sociologie, afin de susciter un débat. Mais c'est une démarche qui s'est révélée minoritaire sur l'ensemble des enseignants rencontrés par la mission. Pour certains, le débat sur ces questions est légitime dans des établissements comme les IEP, compte tenu à la fois des profils des étudiants impliqués sur les questions sociétales, parfois qualifiés de « militants », et des enseignements délivrés.

La mission indique que rien ne permet dans ses observations de souligner une corrélation entre l'existence d'un cours obligatoire ou optionnel sur le genre et le niveau de prise de conscience et de prise en charge des VSS au sein du même établissement.

Enfin, l'ensemble de ces observations va dans le sens d'un nécessaire travail de recensement des travaux de recherche et d'enseignement sur le sujet qui devrait permettre de mieux appréhender les problématiques liées aux VSS et de conduire ensuite une politique générale et ambitieuse de prévention et de lutte contre celles-ci.

Recommandation 4

Recenser les travaux de recherche sur le sujet des violences sexistes et sexuelles. Ce travail de recensement pourrait être assuré par un observatoire créé au niveau national en relation avec l'association nationale des études féministes et les ressources existantes au sein des établissements.

1.2.2. Une prise de conscience progressive et généralisée des acteurs de l'enseignement supérieur

1.2.2.1 Les actions menées par le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation

Des années deux mille jusqu'à aujourd'hui, trois étapes sont marquantes dans la prise de conscience au sein de l'enseignement supérieur.

- La question des VSS a d'abord été soulevée grâce aux lanceurs d'alerte sur la réalité du harcèlement sexuel tels que le collectif CLASCHE⁴⁵ et l'association ANEF avant les premières mesures prises dans les années deux mille. Une première circulaire voit ainsi le jour en 2005⁴⁶ et la première cellule d'écoute universitaire est créée en 2008 à Lille⁴⁷.

⁴³ <https://www.reseau-scpo.fr/>

⁴⁴ Argot internet : Individu ou comportement qui vise à générer des polémiques.

⁴⁵ Collectif de lutte contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur.

⁴⁶ Note du ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche en date du 21 octobre 2005 et portant sur un rappel de la législation en matière de harcèlement sexuel sur les lieux de travail.

⁴⁷ CEVIHS : cellule de veille et d'information sur le harcèlement sexuel.

- Les années deux mille dix sont celles de la construction d'une politique publique spécifique avec la création de la mission de la parité et de la lutte contre les discriminations (MIPADI) au sein du ministère puis avec la parution d'une circulaire en 2012⁴⁸, actualisée en 2015⁴⁹.

La loi dite Fioraso de 2013⁵⁰ rend obligatoire la création d'une mission égalité dans chaque université. La même année, les trois conférences d'établissements (CPU⁵¹, CGE⁵² et CDEFI⁵³) se dotent de chartes égalité et, en 2014, un premier vade-mecum⁵⁴ à l'usage des établissements est diffusé.

- La prise de conscience réelle au sein de l'enseignement supérieur date de 2017, « *le grand tournant* », lors d'un colloque international sur les violences sexistes et sexuelle dans l'enseignement supérieur où la ministre a évoqué la nécessité d'enquêter afin « *d'avoir une vision exhaustive sur les violences sexistes et sexuelle au sein de l'ESR* ». Ce colloque a provoqué le lancement de quatre groupes de travail : *enquêter, former, communiquer et mettre en place un dispositif* qui ont abouti à créer des ressources à disposition des établissements (guide enquêter, création du réseau VSS formation, supports de communication et guide mise en place d'un dispositif) (voir *infra*).

La prise de conscience porte aussi sur l'absence de données précises même si on peut noter l'avancée des connaissances sur les VSS grâce à l'enquête VIRAGE Université de l'INED mais qui ne concerne que quatre établissements et qui n'autorisent pas une généralisation (voir *supra*).

Le ministère a lancé à deux reprises, en 2018 et 2020, un appel à projet⁵⁵ à destination des établissements et associations autour de trois axes (prévention et traitement des VSS, égalité professionnelle et mixité des filières de formation, et diffusion des savoirs sur le genre). En 2020, ce sont 24 projets qui ont été sélectionnés, dont 14 projets sur les VSS.

- La mission considère qu'une quatrième étape s'est ouverte depuis 2019-2020, période marquée par les dispositions légales et réglementaires de mise en place obligatoire de plan d'actions et de dispositif de signalement exigés par l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

En effet, ce qui était une recommandation de mise en place d'un dispositif en 2017 devient une obligation légale avec la loi de transformation de la fonction publique qui, par ailleurs, introduit les discriminations dans le champ du dispositif de signalement.

Le plan d'action égalité⁵⁶, rendu obligatoire pour chaque établissement, doit contenir quatre axes dont un relatif à la lutte contre les violences et discriminations, l'absence de plan étant désormais sanctionnée par une pénalité financière. Un décret du 13 mars 2020⁵⁷ est venu préciser les conditions de mise en place du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.

La nouvelle période est marquée aussi par les multiples témoignages suite aux hashtags ou aux révélations médiatiques ou publiques de manière générale ou visant des établissements en particulier, ainsi que par la volonté d'agir manifestée par la ministre.

⁴⁸ Circulaire n° 2012-0027 du 25 novembre 2012 relative au traitement du harcèlement sexuel dans les établissements publics relevant du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.

⁴⁹ Circulaire n° 2015-193 du 25 novembre 2015 sur la prévention et le traitement du harcèlement sexuel dans les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche relevant du MENESR.

⁵⁰ Loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche.

⁵¹ Conférence des présidents d'université.

⁵² Conférence des grandes écoles.

⁵³ Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs.

⁵⁴ Élaboré collectivement par l'ANEF, la CPED et le CLASCHES, soutenu financièrement par le ministère et réactualisé en 2017.

⁵⁵ L'enveloppe est comprise entre 100 et 150 K€, chaque projet a été financé entre 1 K et 8 K€.

⁵⁶ <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid157389/www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid157389/le-ministere-s-engage-pour-l-egalite-professionnelle.html>

⁵⁷ 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.

1.2.2.2 Un plan d'actions concertées à venir

Parallèlement à la mission d'inspection générale, la ministre s'est adressée officiellement le 2 avril dernier⁵⁸ aux présidences des conférences d'établissement. Dans ce courrier dans lequel elle appelle à une prise de conscience collective, celle de la *tolérance zéro*, elle sollicite de la part des conférences d'établissements, à savoir la CPU, la CGE, la CDEFI et la récente conférence des écoles de management, une contribution à l'élaboration d'un plan d'action national contre les violences sexistes et sexuelles. Le courrier précise que ce plan d'action pourrait explorer les quatre enjeux suivants :

- la formation des référents, des chargés de mission et des personnels des cellules d'écoute ;
- la professionnalisation des dispositifs de signalement ;
- le renforcement et la communication sur l'existence des dispositifs auprès des étudiants et des personnels ;
- la valorisation des initiatives étudiantes sur le sujet.

Dans cette perspective, un groupe de travail s'est constitué sous l'égide du cabinet de la ministre et s'est réuni chaque mois depuis avril dernier, selon les informations dont dispose la mission.

Chaque conférence avait déjà mené des actions (élaboration de chartes, de baromètres, de guides etc.) préalablement à cette sollicitation ministérielle⁵⁹, mais force est de constater que cette dernière a « remis en selle » les acteurs de l'enseignement supérieur sur le sujet.

Ainsi, chaque conférence a constitué son propre groupe de travail.

Celui de la CGE ne comporte pas d'IEP bien que ces derniers en soient adhérents, ce qui peut surprendre compte tenu du contexte médiatique fortement tournée vers les IEP. La mission y note toutefois la présence de Sciences Po au féminin, réseau professionnel des étudiantes et diplômées des IEP, rencontré par la mission, qui s'est positionné sur la lutte contre les VSS. La CGE a, par ailleurs, missionné le bureau national des étudiants en école de management (BNEM), le bureau national des élèves ingénieurs (BNEI) et l'union nationale des étudiants en architecture et paysage (UNEAP) pour travailler conjointement sur la problématique des violences. Une note de cadrage donne un calendrier du projet qui prévoit un état des lieux pour juin 2021 et un plan d'action pour septembre 2021.

Dans une note datant d'avril 2021, la CPU dresse quant à elle des constats, identifie un certain nombre de bonnes pratiques et propose une série d'améliorations.

Enfin, la CDEFI, lors de son colloque annuel du 4 juin dernier, a organisé un atelier « *lutter contre les VSS et les stéréotypes* » à l'occasion duquel il a été déclaré qu'il fallait « *replacer les étudiants au cœur de cette lutte, comme étant des relais clés en termes de crédibilité de légitimité et de capacité à mobiliser* ». La question de la mise en place d'indicateurs pour évaluer l'efficacité des dispositifs s'est également posée.

À la connaissance de la mission⁶⁰, les conclusions du groupe de travail ministériel devraient aboutir pour l'été afin de contribuer à l'élaboration d'un plan national à mettre en œuvre pour la rentrée universitaire 2021.

1.3. Les violences sexistes et sexuelles dans les IEP

Les IEP, comme tout établissement d'enseignement supérieur, n'échappent pas aux violences sexistes et sexuelles qui sont présentes dans l'ensemble de la société.

Des alertes préalables au #sciencesporcs

Avant l'exposition médiatique due à la création du #sciencesporcs en février 2021, d'autres alertes s'étaient faites jour sur cette problématique.

Ainsi, le #payetoniep, page destinée à rendre visibles les témoignages de sexisme, racisme ou homophobie au sein des IEP, a ébranlé dès 2019 le monde des IEP.

⁵⁸ Annexe 4 : Courrier de la ministre du 2 avril 2021 aux présidents de conférence d'établissements.

⁵⁹ Cf. *infra* les acteurs de la prévention.

⁶⁰ Contacts cabinet ministériel et dépêche AEF n° 653360, *Violences sexistes et sexuelles : un groupe de travail du MESRI élabore un « plan national » pour la rentrée 2021.*

Des IEP, en particulier, ont été secoués par des vagues de témoignages :

- l'un en mars 2020, période durant laquelle un mouvement spontané⁶¹ de libération de la parole s'est concrétisé sur les groupes de discussion des promotions par des témoignages de violences subies ;
- l'autre préalablement au #sciencesporcs en janvier 2021 a vu un déferlement de témoignages sur le groupe privé Facebook des étudiants en quelques jours (115 personnes ont témoigné entre le 23 janvier et le 15 février 2021 d'un total de 190 faits de VSS) qui a suscité une grande émotion de l'ensemble de la communauté de l'établissement concerné.

Le #payetoniep a révélé un certain nombre de témoignages relatifs au CRIT⁶² (voir *infra*), témoignages qui ont fait l'objet d'autres remontées notamment au MESRI via des personnes chargées de mission égalité mais aussi des personnes qui ont soulevé la forte contradiction entre, d'un côté, un engagement fort affiché sur ces sujets au niveau national et, de l'autre, la tolérance silencieuse de débordements lors de ce rituel inter IEP.

Cet engagement est progressivement intégré dans les contrats pluriannuels des IEP conclus avec l'État⁶³.

À la même période, plusieurs démissions ou non renouvellements des personnes référentes ou chargées de mission ont eu lieu au sein des IEP (voir *infra*).

C'est dans ce contexte que la directrice générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle a adressé le 19 décembre 2019⁶⁴ un courrier aux directrices et directeurs des IEP les conviant à une réunion de travail le 12 février 2020. En prévision, le courrier les invitait à envoyer à ses services les incidents recensés (à caractère raciste, antisémite, sexiste et homophobe) ainsi que les VSS et les mesures prises en termes de sensibilisation, prévention et sanctions.

Un certain nombre d'établissements adressera en retour des éléments.

Un interlocuteur de la mission caractérisera cette réunion *de mauvais souvenir*, avec le sentiment d'un défaut de mesure de la gravité des incidents et une certaine inconscience du côté des directions. En écho, certaines de ces dernières ont confié avoir mal vécu l'initiative ministérielle.

La mission a pris connaissance du compte rendu de la réunion pour laquelle la quasi-totalité des directeurs et directrices étaient présents. Le ministère avait prévu des présentations liminaires sur les actions de la délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT (DILCRAH) et sur la politique ministérielle en matière de lutte contre les VSS et contre le racisme et l'antisémitisme (les outils mis à leur disposition leur ont été présentés à cette occasion).

Un tour de table a été ensuite effectué pour permettre aux directions d'évoquer leurs difficultés, concentrées sur les procédures disciplinaires et les mesures conservatoires mais également la problématique des réseaux sociaux.

En ce qui concerne le CRIT, des décisions seront prises comme celle d'adresser un courrier le 17 février 2020 aux participants au Critérium inter IEP, signé par les directrices et directeurs des dix IEP.

Le relevé de décisions de la réunion du 12 février 2020 comporte un certain nombre d'actions qui n'ont malheureusement pas pu être menées à bien compte tenu de la situation sanitaire. À noter notamment la décision de la concertation inter IEP pour une campagne de communication spécifique à ces établissements, qui ont été invités à se rapprocher du ministère pour un accompagnement. La mission n'a pas eu connaissance de la tenue de cette concertation lors de ses visites au sein des IEP.

Enfin, les directions des IEP ont été de nouveau convoquées le 10 février 2021 en visioconférence par la ministre suite à la vague de témoignages sur le #sciencesporcs, en présence de la ministre déléguée auprès du Premier ministre, chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances. L'évènement a bénéficié d'un relais médiatique.

⁶¹ <https://www.lapeniche.net/quand-la-parole-se-libere-a-sciences-po/>

⁶² Critérium inter-IEP.

⁶³ Annexe 8 : Contrats pluriannuels conclus entre les IEP et l'État.

⁶⁴ Annexe 9.

Le cas particulier de l'IEP de Paris.

L'IEP de Paris

Pour rappel⁶⁵, la mission a mené des visites et des auditions au sein de chaque campus de l'IEP de Paris ainsi qu'au niveau central entre le 25 mars et le 3 juin. Ce sont 97 auditions au total, concernant 138 personnes, qui ont été conduites.

Si les observations effectuées par la mission à propos de l'IEP de Paris sont incluses dans le corps du rapport au même titre que celles provenant des autres IEP, il lui a semblé nécessaire d'introduire quelques mentions relatives au rapport interne portant sur les VSS à l'IEP de Paris⁶⁶ qui a été rendu public au début du mois de mai dernier.

Ce document est le fruit du groupe de travail⁶⁷ présidé par Madame Hervieu-Leger et initié après l'affaire dite « Duhamel » de ce début d'année.

En effet, le rapport de l'IGÉSR⁶⁸ portant sur la mission d'inspection à Sciences Po Paris suite à la démission du président de la fondation nationale des sciences politiques (FNSP) et publié en février 2021, avait notamment conclu à la nécessité d'améliorer le fonctionnement de l'institution en matière de dispositifs relatifs aux VSS ainsi qu'en matière de déontologie.

Dès le lendemain de sa publication, la direction provisoire de l'IEP a mis en place un groupe de travail (GT) sur chaque thématique⁶⁹.

Chaque GT a rendu le 4 mai ses conclusions dans un rapport spécifique avant l'élection le 10 mai de Mme Laurence Bertrand Dorléac à la présidence de la FNSP.

Pour mémoire, le GT sur les VSS avait pour mission « *de formuler toutes les recommandations opérationnelles nécessaires pour renforcer ou transformer les dispositifs relatifs aux VSS et aux situations d'emprise parmi toutes les communautés de Sciences Po Paris* ». Il a formulé 61 préconisations « *pour une culture du respect et de l'égalité* ».

Son rapport est structuré autour de thématiques comprenant un état des lieux et des observations suivis de recommandations.

Force est de constater que les observations effectuées par la mission lors de ses visites de campus et à l'occasion de l'ensemble de ses auditions rejoignent celles du GT à savoir :

- la nécessité de revoir l'organisation des dispositifs et de prévoir l'externalisation de l'écoute ;
- les améliorations à apporter en matière de procédure disciplinaire ;
- l'identification des situations à risques et leur prévention ciblée.

La mission confirme l'adhésion unanime autour de la démarche du GT et l'excellente réception des conclusions du GT par les communautés de l'IEP.

L'ensemble des instances ainsi que le personnel ont déjà bénéficié d'une présentation du rapport. À la connaissance de la mission, la communauté étudiante n'a pas encore été rendue destinataire d'une communication institutionnelle relative au rapport.

Les seules réserves qui ont pu remonter vers la mission portent sur la mise en œuvre opérationnelle des mesures proposées, le manque d'information sur les critères de priorisation et leurs coûts.

Ces réserves sont partagées par la mission qui s'est interrogée, d'une part, sur un calendrier de mise en œuvre compte tenu du nombre élevé de recommandations et, d'autre part, sur le suivi de cette mise en œuvre. Un interlocuteur de la mission regrette que ne soit pas conservée la compétence collective développée au sein du GT pour assurer ce suivi.

⁶⁵ Annexe 3 : Méthodologie de travail retenue par la mission.

⁶⁶ <https://www.sciencespo.fr/sites/default/files/sciencespo-rapport-groupe-travail-violences-sexuelles-sexistes-2021-fr.pdf>

⁶⁷ AEF : VSS et déontologie : Sciences Po détaille la composition de ses deux groupes de travail, 19 mars 2021.

<https://www.aefinfo.fr/depeche/648656>

⁶⁸ https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/2021/14/2/IGESR-2021-028-Mission-inspection-Sciences-Po-Paris-demission-president-Fondation-nationale-sciences-politiques_def_1380142.pdf

⁶⁹ Le GT sur la déontologie a été présidé par Mme Catherine de Salins.

En effet, ce suivi n'est pas encore formellement prévu⁷⁰. Cette question reste donc en suspens mais n'est pas écartée par la direction provisoire. La procédure de désignation de la nouvelle direction⁷¹ a été annoncée le 8 juin pour une décision attendue en novembre prochain.

En revanche, il a été indiqué à la mission qu'un comité de mise en œuvre devrait être institué ainsi qu'un ordonnancement des actions. La volonté de la direction est de donner des perspectives. « *Objet d'un avenir à construire, pas d'un passé douloureux* », le rapport doit désormais donner lieu à un calendrier d'actions dont certaines vont être mises en place immédiatement, d'autres devront être progressives.

Des mesures très concrètes ont été présentées à la mission par la direction :

- la réactualisation et la réalisation de fiches de postes détaillées pour de nouvelles fonctions issues du rapport (personne chargée des enquêtes etc.) ;
- les recrutements à prévoir ;
- l'externalisation de la cellule d'écoute ;
- la présence de personnes supplémentaires au sein des campus (en matière de personnel infirmier par exemple etc.) ;
- des actions de formation, de prévention des risques.

Les interlocuteurs rencontrés par la mission, dont certains ont été membres du GT, signalent en outre l'importance d'une concertation régulière, à plusieurs reprises dans le semestre, à organiser avec les associations étudiantes et celle du renforcement du réseau des personnes référentes égalité.

Par ailleurs, la mesure de judiciarisation des procédures disciplinaires qui consiste à recourir à une personne extérieure (magistrat administratif) soulève des interrogations quant à sa faisabilité et au profil à rechercher. Cette dernière réserve est partagée par la mission pour qui, d'une part, il faut distinguer judiciarisation et professionnalisation et, d'autre part, qui observe que les expériences de recours à des magistrats extérieurs aux établissements n'ont pas convaincu (voir *infra*).

Le défi sur lequel est attendue désormais la direction de l'IEP de Paris est celui de la *traduction en actes sur le terrain* des mesures annoncées.

1.3.1. Des spécificités des IEP, qui sont aussi majoritairement celles des grandes écoles

Il existe dix instituts d'études politiques (IEP) dont un est situé à Paris et neuf en région (Aix-en-Provence, Bordeaux, Grenoble, Lille, Lyon, Rennes, Strasbourg, Saint-Germain-en Laye et Toulouse). L'IEP de Paris possède plusieurs campus délocalisés (Dijon, Menton, le Havre, Nancy, Poitiers et Reims) de même que l'IEP de Rennes dispose d'un campus situé à Caen et l'IEP de Lyon à Saint-Étienne.

Un réseau inter IEP ou « réseau ScPo⁷² » s'est constitué et concerne les sept IEP qui ont en commun le concours d'entrée en première année, à savoir : Aix en Provence, Lille, Lyon, Rennes, Saint-Germain-en-Laye, Strasbourg et Toulouse.

Ce réseau permet un dialogue formalisé entre directeurs et directrices d'IEP qui prend la forme d'une réunion mensuelle environ. Une seule personne, avec une fonction administrative dont les coûts salariaux sont mutualisés, organise les réunions et en réalise les comptes rendus.

La question s'est posée de renforcer ce niveau d'intervention notamment pour une plus grande mutualisation des questions de prise en charge des VSS mais elle n'est finalement pas apparue pertinente pour les interlocuteurs rencontrés, compte tenu à la fois du profil de poste de la personne actuellement en charge du réseau et des coûts éventuels.

Les trois autres IEP (Bordeaux, Grenoble et Paris) organisent chacun leur concours. L'IEP de Paris a modifié son mode de sélection en supprimant le concours écrit en 2021, la sélection se faisant désormais via la plateforme Parcoursup en deux phases (dépôt d'un dossier et oral).

⁷⁰ À la date de rédaction du rapport.

⁷¹ <https://www.aefinfo.fr/depeche/653576>

⁷² <https://www.reseau-scpo.fr/>

Les IEP sont membres de la CGE mais, à la connaissance de la mission, aucun ne participe à la commission interne de la CGE qui travaille actuellement sur les VSS et dont certains membres travaillent à l'élaboration d'un plan national (voir *supra*).

- **Le statut des IEP est varié, avec un impact sur leur capacité de saisine des sections disciplinaires**
 - *grand établissement* pour celui de Paris, statut de droit public géré par une fondation de droit privé ;
 - membres d'un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel expérimental (EPE) pour Saint Germain en Laye et Grenoble en conservant leur personnalité morale ;
 - composante d'université pour Strasbourg ;
 - établissement public à caractère administratif (EPA) doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière pour les autres.

Ces différents statuts ne sont pas sans conséquences sur les modalités de prise en charge des violences sexistes et sexuelles par les établissements.

Ainsi, l'IEP composante d'université ne dispose pas du pouvoir disciplinaire en propre qui dépend directement du niveau central. Il peut en revanche recourir à l'ensemble des services proposés par l'université (notamment celui de la cellule d'écoute et d'accompagnement ainsi que le service juridique). Enfin, sa politique de prévention en général, et en matière de VSS en particulier, doit s'inscrire dans celle de l'université.

Pour ce qui concerne l'engagement de procédures disciplinaires, un des IEP membre d'un EPE ne dispose pas de cette compétence et doit s'adresser à la présidence de l'université pour une saisine de la section disciplinaire, ce qui est mal compris notamment par les étudiants qui demandent à l'administration la *capacité à agir jusqu'à des sanctions disciplinaires*.

- **Des établissements de petite taille à effectifs réduits sauf en ce qui concerne les enseignants vacataires**

Les IEP **en régions** comptent des effectifs modestes, entre 750 et 2 000 étudiants⁷³, sauf en ce qui concerne l'IEP de Paris qui comprend environ 14 000 étudiants répartis sur ses sept campus.

Hors IEP de Paris, le nombre d'enseignants-chercheurs statutaires est généralement réduit pour occuper les multiples responsabilités administratives et pédagogiques au sein d'un établissement, entraînant par conséquent de nombreux cumuls de fonctions. Ainsi, une enseignante peut être à la fois directrice adjointe de l'établissement, directrice des études et nommée référente *égalité femme homme et lutte contre les discriminations*.

Les directrices et directeurs d'IEP ne sont pas élus mais nommés par le ou la ministre en charge de l'enseignement supérieur et de la recherche, sur proposition de leur conseil d'administration.

La mission s'étonne que leur nomination, qui prend la forme d'un arrêté ministériel, ne soit pas accompagnée de la formalisation d'une lettre de mission ou d'objectifs.

Recommandation 5

Établir une lettre de mission ou d'objectifs à chaque nomination d'une directrice ou d'un directeur d'IEP.

La communauté éducative se caractérise par un faible nombre d'enseignants titulaires au regard de celui des enseignants vacataires qualifiés de « *nébuleuse peu identifiée* »⁷⁴. Dans un IEP, la répartition peut ainsi être la suivante : 44 enseignants dont 33 enseignants-chercheurs pour 530 vacataires. Outre les questions liées aux conditions de l'encadrement pédagogique des étudiants, cette situation n'est pas sans poser de problèmes s'agissant des actions à mener en termes de prévention des VSS auprès de la communauté éducative (voir *infra*).

⁷³ Chiffres transmis par les établissements lors des visites de la mission.

⁷⁴ Voir rapport du groupe de travail sur les violences sexistes et sexuelles de Sciences Po Paris.

Ce mode de gestion répandu au sein des IEP, et plus largement des établissements d'enseignement supérieur proposant des formations dans les domaines juridiques, économiques et de gestion, pose aussi la question d'un recrutement des vacataires qualifié, par certains, d'*endogame*. En effet, les procédures de recrutement ainsi que les critères de sélection n'apparaissent pas toujours clairs, les *lettres d'engagement*⁷⁵, quand elles sont remises, ne sont pas accompagnées de documents d'informations relatives à la problématique des VSS dans l'établissement (mise en place de dispositifs, personne référente, numéros utiles, etc.) ou a minima de la distance à observer entre un enseignant et un étudiant.

Un établissement indique néanmoins remettre un guide ou livret d'accueil destiné aux enseignants vacataires dans lequel figurent les *dix recommandations* pour promouvoir dans leur cours l'égalité entre les femmes et les hommes.

Un enseignant vacataire qui a une expérience d'enseignement au sein d'une université américaine, signale la pratique de l'obligation pour les postulants enseignants de visionner une vidéo portant sur la problématique des VSS et de s'assurer, via un questionnaire, de sa bonne assimilation. Ce type d'action apparaît envisageable avant la formalisation de la lettre d'engagement.

Recommandation 6

Formaliser au niveau de l'établissement les modalités de prise de fonction des enseignants vacataires et s'assurer de leur bonne information relative à la prise en charge des violences sexistes et sexuelles dans l'établissement.

La mission a par ailleurs échangé avec des étudiants qui demandaient la réforme de l'évaluation des enseignements afin qu'elle permette de faire remonter des attitudes ou des propos inappropriés.

La mission confirme que des évaluations ont effectivement pu être le moyen d'alerter sur le comportement inapproprié et déontologiquement condamnable de certains enseignants.

- **Une forte présence d'étudiants internationaux**

Les IEP présentent la caractéristique d'accueillir un nombre important d'étudiants internationaux (jusqu'à trente nationalités sur un même campus).

Ce multiculturalisme constitue à la fois une richesse pour la vie étudiante et un enjeu en ce qui concerne les actions de prévention à mettre en œuvre au sein d'un établissement.

La mission a en effet pu faire le constat d'approches différentes des VSS selon le pays d'origine des étudiants.

Ainsi, en fonction de la nationalité, la présomption d'innocence peut ne pas être reconnue, la qualification juridique des VSS peut ne pas être la même qu'en France, les sensibilités sur la notion de consentement et les sujets de sexisme et de violences peuvent varier de même que le niveau d'éducation à la sexualité.

La forte présence d'étudiants internationaux nécessite aussi de prévoir des intervenants anglophones (ou parlant d'autres langues selon les particularités des campus). C'est déjà le cas sur certains campus au niveau des pôles santé ou des permanences de psychologues.

Compte tenu de ces éléments, il apparaît nécessaire, pour les campus concernés par une forte présence d'étudiants internationaux, de proposer des actions d'information et de sensibilisation en plusieurs langues afin de faciliter l'accès et l'éventuel recours aux dispositifs mis en place. Du fait de l'éloignement géographique de leurs proches, ces étudiants sont susceptibles de ressentir plus difficilement leur isolement en cas de VSS.

- **Le départ en mobilité institutionnalisé pour l'ensemble des étudiants**

La majorité des IEP prévoit une mobilité internationale (dans des universités partenaires à l'étranger) de leurs étudiants en troisième année (3A) à l'exception de deux établissements qui l'ont placée en seconde année (2A).

⁷⁵ Lettre par laquelle un IEP informe un candidat de son intention de le recruter.

La mobilité a été identifiée par les interlocuteurs et la mission comme pouvant constituer une période de vulnérabilité qu'il convient de préparer et sur laquelle des actions ciblées de prévention peuvent être menées (voir *infra*).

- **Une vie associative et étudiante dense, marquée par des moments de sociabilité qui cultivent l'entre-soi et l'omerta**

L'intensité de la vie associative et festive est l'une des caractéristiques de la vie étudiante au sein des IEP.

Les IEP comptent entre 17 et 60 associations reconnues par site, auxquelles s'ajoutent des initiatives étudiantes⁷⁶. À titre d'illustration, pour l'IEP qui concentre le plus d'associations, le ratio est d'une association pour 35 étudiants⁷⁷.

Outre le bureau des élèves (BDE), le bureau des arts (BDA) et le bureau des sports (BDS) ou l'association sportive (AS) présents sur chaque site ou campus d'IEP, d'autres associations thématiques complètent la vie associative, l'ensemble se chargeant d'animer la vie sociale et culturelle de l'établissement.

Le BDE est l'institution de la vie étudiante chargée d'organiser les grands événements festifs proposés aux étudiants : période d'intégration, week-end d'intégration, système de parrainage entre les étudiantes et étudiants de première année (les 1A dans le jargon des IEP), et les étudiantes et étudiants de seconde année (les 2A), galas et soirées en cours d'année.

Cette vie associative foisonnante est le plus souvent organisée autour d'une charte des associations ou d'un règlement de la vie associative, et d'une personne en charge de la vie associative au sein de l'établissement (référent associatif, chargé(e) de la vie étudiante, chargé(e) de la vie associative, etc.).

La mission signale le cas d'un IEP où les associations ont créé leur propre charte inter-associative afin de lutter contre les VSS lors des événements festifs. Elle consiste plus exactement en une sorte de contrat moral inter associatif qui conditionne l'accès aux événements (voir *infra*).

Dans un autre IEP, la mission note la mise en place d'une *commission associative*, inscrite dans les statuts de l'IEP, qui gère les subventions des associations et qui comporte plusieurs pôles, dont un consacré à la formation des associations.

La mission indique aussi la présence dans un troisième IEP d'un *cercle d'associations* qui a pour mission de rassembler les associations afin de coordonner les événements de la vie associative, et notamment le calendrier des activités et les dépenses afférentes à celles-ci.

Des subventions sont octroyées aux associations par les établissements. Dans cette perspective, il existe des dossiers type de demandes de financements qui sont instruites généralement par l'administration ou une instance dédiée. Les montants octroyés sont divers : de 100 euros pour des fournitures au BDA, à 1 500 € pour un BDE dans un IEP de petite taille. Un IEP plus important en effectifs annonce 250 000 € pour l'ensemble des associations.

Un suivi financier est en principe réalisé et à remettre à l'administration. La mission constate que ce n'est pas le cas partout et que les bilans d'activité et financiers détaillés sont rarement réalisés.

Le niveau d'encadrement de la vie associative diffère également selon les établissements

Dans l'un des IEP, la mission regrette le manque de structuration de la vie étudiante et le peu de contacts entre les associations et l'administration hormis pour les demandes de subventions, ainsi que l'absence d'accompagnement, par exemple, pour la préparation des événements.

Dans un autre, la mise en place d'un référent associatif en septembre 2019 a permis un travail conséquent. Cette fonction exercée par un enseignant visait à la fois à aider et à conseiller les responsables d'associations, et à prévenir les situations et les comportements à risques. La direction indique dans un document que cette fonction vise aussi « à informer la direction en vue de l'engagement des procédures adéquates en cas de

⁷⁶ Projets collectifs ponctuels.

⁷⁷ 60 associations pour 2 100 étudiants.

survenance d'agissements racistes, antisémites, sexistes ou anti LGBT dans le cadre des évènements associatifs y compris hors de l'institut ».

Ayant carte blanche de la direction, ce référent avait pour objectif de produire une feuille de risques des événements festifs afin d'identifier les mesures à prendre par les associations, qui ont beaucoup collaboré avec lui, et enfin pour produire un rapport pensé comme un guide de bonnes pratiques. Suite aux remontées des besoins des associations, le référent a mis en place des formations et a aussi eu à connaître de signalements de VSS via les associations. Malheureusement, la fonction est actuellement vacante, la personne n'ayant pas souhaité renouveler sa charge de mission après une année d'exercice la considérant comme très lourde.

Pour ce type de fonction, comme pour les référents et personnes chargées de mission égalité, la mission (voir *infra*) note un faible nombre d'heures de décharge octroyées en regard de l'ampleur de la tâche à accomplir ainsi qu'une charge mentale importante qu'il apparaît nécessaire d'accompagner.

Recommandation 7

Assurer un suivi et un contrôle des modalités d'utilisation des subventions accordées aux associations et en donner les moyens à la personne en charge de ces questions.

- **Des périodes ou des événements d'intégration parfois problématiques qui font désormais l'objet d'une prise de conscience généralisée de la nécessité de les faire évoluer**

La période d'intégration est très importante au sein des IEP et l'ensemble des communautés des établissements en convient.

Elle consiste en l'accueil des étudiantes et étudiants de première année (1A) sur le campus, avec un temps administratif et pédagogique et un second temps extra académique dont l'organisation est souvent laissée aux associations étudiantes.

Selon l'auteur d'une thèse portant sur les rapports de pouvoirs au sein des IEP⁷⁸, dont a eu connaissance la mission, s'intégrer c'est à la fois trouver sa place *dans l'ordre scolaire en satisfaisant les attentes professorales et dans l'ordre des sociabilités estudiantines*. Ainsi, la place négociée par les étudiants dans l'ordre des sociabilités et dans l'ordre scolaire dès les premiers mois détermine durablement leurs carrières institutionnelles.

L'intégration a aussi pour fonction de distinguer les étudiants en fonction de leur ancienneté et de leur propension à adapter des comportements valorisés par les étudiants détenteurs du pouvoir associatif.

Dans certains établissements, le terme intégration a été banni et il est désormais question « *d'accueil* » ou de « *welcome week* », le glissement sémantique étant parfois arrivé après des incidents graves.

La mission souligne une volonté des directions, mais aussi des associations étudiantes, de faire évoluer à la fois les usages mais aussi la terminologie utilisée pour marquer une rupture vis-à-vis de pratiques passées.

Au lieu de *période d'intégration*, il est désormais question de *semaine d'accueil* dans un des IEP, et il n'est plus question de *campagne de BDE* mais de *semaine de BDE*.

Force est de constater néanmoins que ce changement n'est pas visible partout et qu'il reste encore des périodes dites de *sociabilités* fortement ancrées.

Comme la mission le développe plus loin, la période d'intégration est, parmi les événements festifs, un moment où peuvent s'exercer un certain nombre de violences, sexistes ou sexuelles, mais aussi des faits assimilables à du bizutage, interdit et sanctionné pénalement depuis 1998.

La mission rappelle que le bizutage est « *le fait pour une personne d'amener autrui, contre son gré ou non, à subir ou à commettre des actes humiliants ou dégradant ou à consommer de l'alcool de manière excessive lors de manifestations ou de réunions liées aux milieux scolaire, sportif [...]* »⁷⁹.

⁷⁸ *Approcher le pouvoir ; Sociologie de l'action éducative des IEP de province (1945-2018)*, Ugo Lozach, soutenance du 12 septembre 2018.

⁷⁹ Article 225-16-1 du code pénal.

La mission ne peut que constater que certains faits qu'elle a recueillis relèvent de cette définition. Lorsqu'ils ont été portés à la connaissance des directions, ils ont été sanctionnés.

À l'exception du rituel décrit à la mission de *l'invasion de l'amphi* (voir *infra*), les directions ne participent pas aux évènements festifs d'intégration.

Des demandes de subventions peuvent être parfois sollicitées à des fins d'organisation de l'intégration. La mission a examiné un certain nombre de ces demandes dont certaines visent explicitement les soirées d'intégration, les sorties de cohésion, l'organisation de l'intégration.

Pour justifier ces demandes, l'intégration y est définie « *comme étant un moment clé dans la vie de l'IEP. Elle permet aux étudiants de première année de nouer des liens entre eux mais aussi avec les "deuxième année" et notamment ceux des bureaux (BDE, BDS et BDA). Nouer des liens avec les étudiants de deuxième année est primordial, pour leur épanouissement tout au long de l'année et leur réussite scolaire puisqu'elle permet aussi de mettre en place un "tutorat" (plus informel) ».*

Les directions ne peuvent donc méconnaître l'existence, voire le contenu, des pratiques de sociabilités.

Le système de tutorat ou « *parrainage/marrainage* », s'il est bien organisé et accepté de manière générale, peut aussi être détourné. Ainsi, au sein d'un établissement, le trombinoscope des étudiantes et étudiants de première année a circulé à des fins de parrainage, et les filleules ont été choisies et ont fait l'objet de défis.

Le rituel de « *l'invasion de l'amphi* » a été expliqué à la mission dans un établissement : à l'issue de la journée institutionnelle d'intégration, les étudiants de 2A, organisés selon les consignes des bureaux d'associations, envahissent l'amphithéâtre pour y créer du désordre en scandant « les bizuts » et attirer les 1A à l'extérieur de l'établissement.

La pratique du faux test d'anglais avant l'« *invasion de l'amphi* » a également été signalée à la mission : pour s'assurer de la présence des 1A dans l'amphithéâtre avant l'invasion par les 2A, l'administration organisait un faux test d'anglais et se rendait donc en quelque sorte complice de « *l'invasion* ». Cette tradition a pris fin apparemment en 2019 mais elle existait dans plusieurs établissements et semble être un rituel également connu dans d'autres écoles que les IEP.

Dès l'entraînement à l'extérieur des locaux, suite à cette « invasion », les épreuves d'intégration commencent alors selon la répartition faite des 1A par les différents bureaux. Des témoignages devant la mission évoque des jets de nourriture avariée et des jeux y compris avec consommation d'alcool.

Pour les étudiants eux-mêmes, l'intégration ouvre un espace de position estudiantine dans lequel ils se situeront dès leur arrivée et tout au long de leur scolarité. L'idée sous-jacente est qu'en perpétuant les traditions se jouent les carrières à travers les réseaux.

Il a été confié à la mission que « *socialement, on a envie de faire partie d'une culture, envie de faire partie du groupe* », ce qui a pour effet de banaliser et de rendre implicites les dérives lors de l'intégration. Les étudiants évoquent, sans en discuter le bien-fondé, la nécessité de se rendre « *populaires* » et la crainte de ne pas l'être.

Pour certains témoins, l'intégration se caractérise aussi par un schéma de domination sexiste, d'ambiance d'humiliations et de peur qui dominent les étudiants de première année, sachant que cette peur est susceptible de favoriser les violences. Elle peut suivre en effet une logique de contrainte et de négation du refus, avec des visées d'humiliation et de banalisation des comportements dégradants.

Le week-end d'intégration (wei) est une tradition qui perdure dans toutes les grandes écoles mais aussi dans une moindre mesure dans les universités, le plus souvent dans des filières spécifiques ou sélectives.

Il se situe généralement à la fin de la période d'intégration qui, selon les IEP, peut durer plusieurs semaines après la rentrée.

Il est décrit comme étant la première véritable étape de socialisation pour les 1A et surtout une manière pour les étudiants des années supérieures d'asseoir leur domination. Le wei peut être précédé du renseignement de questionnaires visant à mieux connaître les 1A participant à l'évènement. Des témoins parlent de questions indiscrettes sur le fait d'être en couple ou sur la sexualité des répondants.

La « *culture de choper* » (voir *supra*) paraît avoir une fonction centrale dans la culture des étudiants de l'école, particulièrement au moment de l'intégration où elle est très présente, notamment lors des wei.

Le wei est aussi le théâtre d'un certain nombre de dérives et, parmi celles-ci, la pratique *des tribunaux*, dénoncée médiatiquement au moment du hashtag : *tribunal des salopes*, ou *tribunal des bretons* (la personne jugée doit manger une plaquette de beurre), ou autre pratique comme celle de l'appel des participants selon *qu'ils ont couché ou pas couché*. Il est aussi le lieu de dangers le plus souvent liés à une **forte alcoolisation**.

Les jeux d'alcool sont légions ainsi que ceux durant lesquels les participants sont invités à se déshabiller (« *on gagne des points si on se déshabille* »).

Les wei sont des événements où, dans le contexte précédemment décrit, s'exercent des VSS, allant du comportement inapproprié au viol. Ces violences sont rarement signalées aux directions via les dispositifs pourtant mis en place (voir *infra*).

Sous prétexte de pseudo-traditions se cachent en réalité des pratiques de bizutage auxquelles il convient impérativement de mettre fin.

Recommandation 8

Veiller scrupuleusement à faire respecter l'interdiction du bizutage, adopter une position dénuée de toute ambiguïté et sanctionner systématiquement toute pratique de bizutage, y compris en recherchant la responsabilité au niveau des associations organisatrices, en traduisant leurs auteurs devant la section disciplinaire compétente et en informant le procureur de la République.

La mission note néanmoins une évolution de la manière dont les BDE abordent désormais la question de l'intégration et le contenu des événements festifs qui y sont liés.

Ainsi, un BDE revendique devant la mission de ne pas organiser de jeux d'alcool et de privilégier un côté « *Koh Lanta* » avec invitation à manger des insectes.

La mission ajoute, d'une part, qu'une majorité des associations rencontrées n'ont pas pu organiser ou très peu d'événements en raison de la crise sanitaire et, d'autre part, que ces dernières ont eu à connaître des VSS issues des précédents événements organisés par leurs prédécesseurs. Elles apparaissent à la fois sensibilisées à la question des VSS et à leur prise en charge, et responsabilisées, même si, de leur propre aveu, elles ressentent le besoin de formations sur l'ensemble de ces problématiques. Elles ont des attentes fortes vis-à-vis des directions et dans une large majorité, font partie des groupes de travail dernièrement initiés sur le sujet des VSS dans les IEP.

La question de la forte alcoolisation des étudiants⁸⁰ a été soulevée par l'ensemble des interlocuteurs de la mission. Elle ne concerne pas seulement les périodes d'intégration mais aussi la vie étudiante et les événements festifs organisés par les associations, ainsi que les soirées étudiantes privées qui se déroulent tout au long de la scolarité.

Recommandation 9

Développer et renforcer des actions de prévention en matière de risques festifs et mettre à disposition par l'établissement des outils d'aide à leur gestion.

- **Un élitisme et un entre soi facilitant l'omerta et l'inaction**

Pour qualifier les spécificités des IEP, de nombreux interlocuteurs utilisent spontanément devant la mission les termes d'« *entre soi* » et d'« *omerta* ».

Si l'omerta qui entoure le sujet des VSS a été abordée à de nombreuses reprises, elle vise néanmoins des réactions et une posture relative à des faits passés car, depuis février dernier, notamment en réaction à l'exposition médiatique, l'ensemble des IEP tient un discours volontariste sur la question avec une volonté affichée de transparence et de prise en charge effective de la problématique des VSS.

⁸⁰ Annexe 10 : L'alcoolisation massive des étudiants.

Le silence gardé sur ce sujet tabou n'est pas du seul fait des directions. Ces dernières l'adoptaient pour des raisons de préservation de la réputation de leur établissement, du diplôme et de la marque « Sciences Po », ou même parfois elles minimisaient les faits afin de préserver l'avenir et la carrière des mis en cause, le tout en l'absence d'une prise de conscience réelle du sujet (voir *infra*).

Des étudiantes et étudiants eux-mêmes peuvent adopter ce silence pour préserver les rapports de domination existants au sein des promotions et des associations. Ainsi, il est indiqué à la mission que « lorsqu'un membre d'une association est accusé ; un silence se crée dans l'équipe ». Un enseignant ajoute « que les agresseurs sont souvent des figures populaires disposant d'une certaine aura » et d'un pouvoir d'intimidation, reposant parfois, selon des témoins, sur la position sociale de leur famille au sein de la ville ou de la région.

L'omerta s'illustre donc par les pouvoirs qu'auraient les associations et par conséquent les relations de pouvoir que ces dernières exercent sur les étudiants. Ce corporatisme, dénoncé par de nombreux étudiants, entretient une culture de la domination : privilège d'être un associatif avec une popularité dont on profite et qui peut amener à des abus.

Pour justifier l'omerta, un témoin explique à la mission : « on a toutes les personnes dont on a besoin avec une vie associative très riche ; tout le temps hors cours se passe avec les associations, les soirées étudiantes, y compris des voyages organisés qui sont proposés ; il n'y a aucun besoin de sortir de l'école d'où aussi l'omerta : rien ne sort de l'école ».

La mission note un phénomène d'*institutionnalisation enveloppante* car tout se passe à l'IEP : la vie étudiante, la vie associative, amicale et amoureuse.

Un autre témoin définit la vie étudiante dans son IEP ainsi que l'omerta et l'entre soi qui y règnent par une analogie avec la famille : « on ne dit pas tout pour préserver la famille », « on est moins intransigeant, on excuse les fauteurs de troubles : il est apprécié, il est président d'association ».

Autre élément qui entretient cet entre soi et qui est mis en avant devant la mission : **le sentiment d'appartenance à une élite**, le caractère sélectif de l'IEP, une conscience de groupe et de classe qui peut être appuyée par le discours de la direction. Le tout alimente un sentiment de supériorité, d'être promis à un bel avenir qui peut nourrir des violences.

Moins présent dans le milieu universitaire classique, ce sentiment d'appartenance « *au club* » devient essentiel et peut empêcher de dire non, voire entre en contradiction avec le consentement individuel. Au regard de la trop faible réaction des directions, un sentiment d'impunité peut également exister.

- **Des dérives dans l'usage des réseaux sociaux**

L'utilisation des réseaux sociaux est massive au sein des IEP, *Facebook* étant largement utilisé pour les groupes de promotions y compris en matière de communication pédagogique, mais aussi pour tout ce qui concerne la vie étudiante et associative. Or, ce sont également des lieux d'exercice de VSS. Ils peuvent également être le support de dénonciations et d'allégations, relayées sur de nombreux comptes d'étudiants, visant à accuser de faits graves le plus souvent d'autres étudiants et pouvant relever d'un cyber harcèlement⁸¹.

Recommandation 10

Organiser une veille au sein des établissements sur les réseaux sociaux pour détecter les faits de cyber harcèlement de sorte d'intervenir rapidement auprès de l'auteur pour y mettre un terme, tout en engageant une procédure disciplinaire à son encontre.

Mettre en place des modules de sensibilisation obligatoire à l'attention des étudiants, notamment sur la qualification disciplinaire et pénale de la participation aux dérives liées à l'utilisation des réseaux sociaux.

⁸¹ Annexe 11 : Les VSS à travers les réseaux sociaux.

- **Des évènements spécifiques aux IEP : le CRIT et le prix Mirabeau**

Les périodes et évènements d'intégration, tels que le wei, ne sont pas les seuls à être visés comme étant des lieux d'exercice de VSS. De nombreux témoignages ont évoqués spontanément le CRIT et le prix Mirabeau comme lieux de VSS.

Le CRIT

Le CRIT ou critérium inter-IEP⁸² est organisé chaque année depuis 1986. Il s'agit d'une rencontre sportive qui oppose des étudiants des dix IEP.

Cette rencontre n'est pas une compétition sportive au sens strict. Sans relation avec la Fédération française du sport universitaire, il s'agit d'un challenge qui réunit pendant trois jours aux alentours de fin mars près de 3 000 compétiteurs sur 50 épreuves environ. Celles-ci donnent lieu à des classements sportifs et non sportifs comme le prix de la « *cuillère en bois* », le « *bouclier de Brannus* » pour l'équipe qui remporte le tournoi de rugby masculin, le « *bouclier de Clitus* » pour l'équipe qui remporte le tournoi de rugby féminin, le prix du fair-play, le prix de l'ambiance, le prix de la meilleure fanfare, le prix « *Pompom* » ou le prix de la meilleure chanson.

Le CRIT est organisé chaque année dans un lieu différent par un comité d'organisation issu de l'IEP d'accueil. La Fédération des associations sportives des instituts d'études politiques de France (FASIEPF), association créée en 2015 et qui réunit tous les bureaux des sports ou associations sportives des IEP, désigne donc chaque année un bureau validé par l'association sportive (AS) ou le bureau des sports (BDS) de l'IEP d'accueil pour organiser le CRIT⁸³.

Les coûts d'organisation des rencontres ainsi que des soirées s'établissent à 300 000 € environ hors transports. L'évènement CRIT (compétition et soirées) est financé par les inscriptions des élèves à hauteur de 150 € ainsi que par l'IEP d'accueil autour de 10 000 €⁸⁴, certaines collectivités le cas échéant, et des sponsors liés au sport à l'exclusion de marques de produits alcoolisés. En outre, il revient à l'AS ou au BDS de financer les transports grâce à leur budget interne en majorité alimenté par la subvention de leur IEP.

Des dérives liées au CRIT ont été constatées bien avant les *#payetoniep* et *#sciencesporcs*. Elles ont justifié l'annulation du CRIT de 2014 qui devait se dérouler à Rennes⁸⁵. Ces dérives sont les suivantes : dans un contexte marqué par une consommation excessive d'alcool, des chants grivois à connotation sexiste ou homophobe, des pratiques sexistes comme le « grand chelem » qui visent à avoir des relations sexuelles avec une étudiante de chaque IEP, des attouchements répétés sans consentement réalisés à l'occasion d'éventuels défis, des faits multiples de harcèlement, etc.

À la suite de l'annulation du CRIT de Rennes, le règlement intérieur interdit désormais l'alcool dans les enceintes sportives dans lesquelles seuls les compétiteurs et compétitrices peuvent pénétrer. Les carnets de chants sont validés par l'AS et ou le BDS de l'IEP d'origine, et des sanctions individuelles peuvent être prononcées.

La mission a constaté que depuis 2017, les directeurs se préoccupent de la moralité du déroulement de l'évènement. L'un d'entre eux assiste lui-même à chaque évènement et, en 2018, le directeur de l'IEP accueillant avait préfacé la plaquette⁸⁶ de présentation de l'évènement dénonçant explicitement les dérives passées.

Pour autant, l'année suivante, en 2019, lors de la session parisienne, des faits graves se sont produits et ont donné lieu à des poursuites judiciaires : chants sexistes, nazis et négationnistes qui ont pu être maintenus par les ultras⁸⁷, viol dénoncé récemment. Dans un IEP, un mouvement d'étudiantes antisexistes a décrit et

⁸² https://critsciencespo.fandom.com/fr/wiki/Crit%C3%A9rium_Inter-IEP

⁸³ L'association locale est appelée FEDECRIIT.

⁸⁴ 10 000 € pour Toulouse en 2016 et 6 000 € pour Strasbourg en 2018.

⁸⁵ Annulation par la Mairie invoquant « *des problèmes potentiels de sécurité* ».

⁸⁶ <https://fedecrit.files.wordpress.com/2017/10/plaquette-publique-1.pdf>

⁸⁷ Catégorie de supporters assistant aux compétitions sportives dont le but est de soutenir de manière fanatique leur équipe de prédilection.

dénoncé les nombreuses dérives se déroulant à l'occasion des CRIT, ce qui conduira la direction, après vérification des allégations dénoncées, à retirer son agrément à une association sportive.

Ces éléments ont été jugés suffisamment préoccupants pour que la ministre réunisse les directeurs et directrices des IEP au début de l'année 2020 après une mise en garde de la directrice de la DGESIP par courrier du 19 décembre 2019 (voir *supra*).

Les différents entretiens conduits par la mission mettent en évidence divers éléments.

La situation est préoccupante : l'interdiction de consommation d'alcool dans les équipements sportifs n'est pas respectée (entrée illicite d'alcool dans des gourdes ou des ballons), le soutien aux équipes n'est pas encadré (les supporters ne sont pas autorisés mais les compétiteurs deviennent supporters pour les sports qu'ils ne pratiquent pas). Le mécanisme même des dérives est profond : les CRIT sont décrits comme des moments revendiqués « de non droit » mettant en avant, sous couvert d'une culture sportive mal assimilée, des agresseurs qui sont le plus souvent des élèves signalés comme « populaires » pour être des « leaders » de la vie étudiante. La participation d'anciens élèves ayant eux-mêmes des comportements inappropriés a également été rapportée à la mission. Les phénomènes de groupes alimentent des représentations réifiées des filles perçues comme des « défis » ou des « proies » au mépris de leur consentement. Les élèves filles proches de ces groupes sont préservées de ces dérives. C'est ce processus décrit à plusieurs reprises au cours des entretiens qui explique la difficulté à dénoncer ces comportements, et qui explique les qualifications « d'omerta » ou de « culture du viol ».

La majorité des directeurs d'IEP serait manifestement soulagée si le CRIT était interdit par le ministère de tutelle. Certains d'entre eux considèrent toutefois que cela serait un aveu d'échec. Les étudiants rencontrés sont très partagés signalant que la seule suppression du CRIT ne suffirait pas à prévenir ni à lutter contre les VSS.

De leur côté, les associations organisatrices étudiantes essaient de rendre la rencontre plus « éthique », et la FASIEPF entend tirer parti de l'interruption due à la pandémie pour réfléchir à une nouvelle formule du CRIT qui soit plus respectueuse des personnes tant sur les questions de violences sexistes et sexuelles que sur les discriminations diverses (racisme et homophobie notamment). Quatre groupes de travail se sont réunis au cours de l'année universitaire 2020-2021 sur les sujets suivants : « tolérance », « violences sexistes et sexuelles », « prévention », « environnement ». Les organisateurs et participants devraient suivre une formation dispensée par un organisme connu pour ses interventions de prévention contre les violences sexuelles dans le sport⁸⁸.

Toutefois, force est de constater que le poids de la tradition perdure. Le site « integrersciencespo.fr »⁸⁹, par exemple, consacre une page dédiée au CRIT qui ne met pas en avant la volonté de faire évoluer l'évènement vers une rencontre respectueuse de toutes et tous⁹⁰.

Recommandation 11

Veiller à la proscription à l'avenir des pratiques condamnables antérieures imputées au CRIT, et organiser le CRIT comme une manifestation sportive en instaurant une fonction de « chef de délégation » pour les « associations sportives » et les « bureaux des sports » de façon à contrôler les inscriptions et à garantir la bonne tenue des membres de la délégation.

Le Prix Mirabeau

Le prix Mirabeau est un prix d'art oratoire créé en 2011. Il réunit chaque année des délégations d'étudiantes et d'étudiants des dix IEP autour de discours et de joutes. Il est organisé chaque année par un IEP différent.

⁸⁸ « Colosse aux pieds d'argile ».

⁸⁹ <https://www.integrersciencespo.fr/crit>

⁹⁰ « Le CRIT est en effet surtout l'occasion de faire la fête, de sortir, et de boire. Ces activités qui font l'essence même du CRIT débouchent parfois sur des débordements, des dégradations dans l'espace public, d'où les craintes à organiser un tel événement. En effet, un CRIT réussi est un CRIT où tous les Sciences Pistes qui ont réussi à obtenir une place sont habillés pour l'occasion, crient dans tous les lieux publics, font la fête de jour comme de nuit, d'où encore une fois les craintes à organiser un tel événement. »

Les phases finales ouvertes au public sont précédées de phases éliminatoires qui se déroulent au sein de chacun des IEP. Ces phases finales sont présidées par une célébrité reconnue pour son talent oratoire⁹¹.

Plusieurs directeurs nous ont fait part de leur gêne, notamment lors des joutes, face à des propos sexistes, homophobes ou racistes. Plusieurs associations ont également attiré l'attention de la mission sur l'état d'esprit de ce prix marqué par une organisation non paritaire, et au cours duquel sont largement véhiculés des stéréotypes sexistes⁹².

La mission a pris connaissance du contenu de certaines joutes et confirme ces dérapages⁹³.

Conscients de ces dérives, les organisateurs de la dernière édition qui s'est tenue en janvier 2020 au théâtre Alexandre Dumas de Saint-Germain en Laye ont imposé la mixité avec l'appui de l'administration et dans le cadre d'un partenariat avec l'Association *Women Safe*⁹⁴. Les principales modifications sont les suivantes :

- les orateurs, les oratrices et les membres des délégations s'engagent à respecter une charte qui refuse toute discrimination et violence verbale ou physique ;
- la présentation obligatoire d'équipes mixtes ;
- la mixité du jury.

Toutefois, il a été porté à la connaissance de la mission que lors du prix Mirabeau 2020, une étudiante aurait été victime de harcèlement. Elle l'a indiqué dans son dossier de grand oral de sortie et l'enseignant responsable de la préparation des travaux du jury en a donc informé la direction.

La mission n'a pas pu rencontrer le comité du prix Mirabeau 2021 qui devait se dérouler à Grenoble. Toutefois, le message laissé à l'occasion de l'annulation de l'édition 2021 permet de supposer que les avancées de l'édition 2020 seront préservées⁹⁵.

1.3.2. Quelle connaissance des violences sexistes et sexuelles au niveau des IEP ?

Les sources d'informations sur les VSS au sein d'un établissement sont variées : elles proviennent d'enquêtes d'établissements, de sondages réalisés par des associations étudiantes, des cellules d'établissement ou étudiantes ou encore des témoignages remontés via les réseaux sociaux de l'établissement.

La mission rappelle que le guide ministériel « *enquêter* », préalablement cité, a aussi été créé suite au constat que les enquêtes menées par les établissements étaient souvent « *bancales* ». L'objet du guide est principalement de donner un cadre commun et une méthode, plutôt que d'être incitatif à conduire des enquêtes. Les établissements n'en suivent pas toujours les recommandations d'après le département ministériel qui l'a élaboré.

Selon ce guide, « *les enquêtes de niveau local peuvent être des facteurs de sensibilisation et conscientisation. Elles peuvent aussi se révéler être des espaces de dénonciation des violences et permettent de faire connaître les dispositifs de signalement* ». Elles doivent aussi autoriser un meilleur ciblage des actions en termes de prévention.

La mission a pris connaissance de plusieurs enquêtes réalisées par les directions des IEP ou par les directions en coordination avec des associations étudiantes, féministes la plupart du temps, mais aussi avec des pôles santé.

Les enquêtes, selon les établissements :

- sont ciblées *violences sexistes et sexuelles* ou, soit de manière plus générale, *situation des étudiants (exemple : « Enquête sur la santé des étudiants »)* ;

⁹¹ [Palmarès – Prix Mirabeau – Edition 2021.](#)

⁹² Rapport du mouvement anti sexiste (MAS) « *Le prix Mirabeau : regard sur un sexisme institutionnel et ritualisé* », 2019, remis à la mission lors de ses visites.

⁹³ [Joutes de sélection pour le Prix Mirabeau - SciencesPo Rennes - Bing video](#)

⁹⁴ [Partenariat WomenSafe – Prix Mirabeau – Edition 2021](#)

⁹⁵ « *L'édition 2020 a été marquée par une affirmation des valeurs d'inclusion, et nous saluons le Comité de Saint-Germain en Laye pour son engagement qui a su profondément inscrire la lutte contre toute discrimination et violence verbale ou physique au cœur du projet. Cette année, nous nous étions donnés pour mission d'organiser un Prix Mirabeau très respectueux des enjeux écologiques et environnementaux.* »

- ont été effectuées antérieurement ou suite au hashtag, ou sont en projet actuellement (cas de plusieurs IEP) ;
 - font partie de la prise de conscience globale et de la construction d'une politique générale de prévention sur le sujet ;
 - sont ponctuelles et n'ont pas donné lieu à traitement, analyse et synthèse.
- Ainsi, dans un IEP, une enquête interne a été menée en février 2021 afin d'obtenir une évaluation globale de la situation après le hashtag.

L'enquête, anonyme, a été menée par la direction avec un questionnaire⁹⁶ volontairement court et inspiré d'un module de l'enquête VIRAGE⁹⁷.

L'objet de cette enquête était d'avoir une idée précise de la situation, à jour, et d'aider à identifier les mesures les plus adaptées.

Les résultats avaient vocation à être insérés sur le site du campus numérique ; les plus marquants issus de la note réalisée par la direction sont les suivants :

- 21 % des étudiantes, étudiants ont subi des propos ou attitudes à caractère sexiste principalement lors du CRIT ou lors de soirées étudiantes mais aussi dans une moindre mesure dans l'enceinte du campus ou sur les réseaux sociaux ;
- 6 % ont subi des violences sexuelles lors du week-end d'intégration ou d'une soirée étudiante ;
- 21 % ont subi des violences avant d'intégrer Sciences Po ou après avoir quitté l'école.

Les lieux ou les événements où se sont produits les faits de VSS depuis l'arrivée à l'IEP sont : « *le CRIT, le WEI, le gala de l'IEP, une soirée étudiante, une soirée d'un autre type, l'enceinte du campus, sur les réseaux sociaux, à l'occasion d'un stage, de l'année à l'international* [...] ».

Ce type d'enquête se révèle intéressant pour identifier les lieux des VSS et pour pouvoir ainsi agir en conséquences en termes de prévention, en affinant les actions et les cibles à atteindre (voir *infra*).

- Un autre IEP a procédé à un « recodage » des témoignages postés sur les réseaux sociaux de l'établissement afin de les analyser dans la perspective de mieux connaître le contexte des VSS révélées sur le compte *Facebook* des étudiants. Ces données permettent d'appuyer une liste de propositions reprises dans un rapport qui sera présenté au conseil d'administration de l'établissement. Parmi les 115 témoignages recueillis entre le 23 janvier au 15 février 2021, 190 faits de VSS ont été identifiés.

Ces exemples illustrent l'importance des enquêtes à mener au sein des établissements qui viennent en appui d'une politique générale de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Recommandation 12

Réaliser des enquêtes régulières afin de disposer d'une bonne connaissance des faits de VSS et d'organiser une meilleure prise en charge en termes de prévention, de traitement et d'accompagnement.

Des sondages ont été également mis en place, parfois même en raison de la venue de la mission.

- C'est le cas d'un BDE qui a adressé un questionnaire portant sur la lutte contre les VSS aux cinq précédentes promotions. Les questions portaient sur les VSS dans plusieurs contextes différents : sur le campus, lors des événements BDE, lors d'événements privés et à l'extérieur de la communauté.

Avec un bon taux de retour⁹⁸, les résultats du sondage montrent qu'avec 28 faits de VSS, ce qui peut se passer à l'extérieur de la communauté est jugé plus *violent* que lors d'événements privés (23 faits de VSS) ou lors d'événements organisés par le BDE (21 faits de VSS). 15 faits de VSS sont à déplorer sur le campus.

⁹⁶ 365 réponses sur 730 étudiants soit un taux de réponse de 50 %.

⁹⁷ Réalisée par l'INED en 2015 et 2016.

⁹⁸ 361 résultats sur 780 questionnaires envoyés.

- Dans un autre IEP, c'est un collectif qui a mis en place en 2019 un formulaire pour signaler les VSS. Cinq réponses ont été comptabilisées jusqu'en janvier 2021, puis neuf suite à une réactualisation du formulaire.
- Un appel à témoignage a été lancé dans un autre IEP par une association féministe après le hashtag. Sur 54 réponses, 32 personnes ont indiqué « *déjà avoir été victimes de VSS* » dont 29 souhaitent témoigner. Sur ces 32 personnes, 11 affirment que ces violences ont un lien direct ou indirect avec leur IEP. Parmi celles-ci, six déclarent avoir subi des agressions sexuelles et trois des viols ou tentative de viols. Sont relevés également des « *jeux de bizutage à caractère sexiste* » pour trois témoignages.

Ces sondages ou appels à témoignages sont ponctuels et variés quant à leur forme. Ils n'ont pas la prétention d'être exhaustifs ou représentatifs et n'ont pas vocation non plus, indique l'association à l'initiative d'un appel, « *à établir une analyse exhaustive des VSS mais témoignent de la présence de ces violences autant au sein de l'établissement [...] qu'en dehors, autant cette année que les autres* ».

Ils peuvent faire l'objet de synthèses et de communications accompagnées de propositions, et constituent aussi des vecteurs d'informations sur les dispositifs mis à la disposition des étudiantes et étudiants.

Les enquêtes et sondages qui garantissent l'anonymat ne sont pas les seules sources de connaissances des VSS. Elles viennent en complément ou s'ajoutent aux situations qui sont signalées à l'administration ou à la direction des établissements, quelle que soit la forme de la remontée.

1.3.3. Un faible nombre de cas remontés aux directions qui permet néanmoins d'avoir une meilleure connaissance des situations et d'envisager des mesures de prévention ciblées

Comme indiqué précédemment, il existe une variété de points d'entrée de signalement des situations (voir *infra*), ce qui ne permet pas d'avoir une vision complète sur le nombre précis de VSS au sein d'un établissement car un grand nombre d'entre elles échappe à la connaissance des directions et à leur traitement institutionnel.

Lors de chaque visite, la mission a eu communication d'un certain nombre de situations, soit par la direction directement, soit par des témoignages lors des auditions. Ces derniers n'ont pas révélé des situations graves ou précises qui n'auraient pas été portées à la connaissance des directions d'une manière ou d'une autre.

Néanmoins, un certain nombre de témoignages font état de situations passées, de faits de VSS non avérés objets de rumeurs, qui se transmettent de promotion en promotion, de cas recueillis à l'époque où les dispositifs de signalement n'existaient pas, de situations rapportées imprécises. L'ensemble de ces cas, avérés ou non n'apparaissent pas, de fait, dans le recensement institutionnel demandé.

En effet, pour connaître l'ensemble des situations de VSS qui sont remontées *de manière institutionnelle*, la mission a sollicité chaque IEP afin d'effectuer une synthèse des situations connues des directions de janvier 2019 à juin 2021.

Les demandes de la mission ont porté sur :

- la date des faits si elle était connue ;
- la date de la connaissance des faits par la direction ;
- le point d'entrée du signalement ;
- la nature des VSS ;
- le lieu ou le contexte des VSS ;
- les personnes impliquées ;
- les suites données ;
- la date de signalement au rectorat.

L'ensemble des IEP a transmis le tableau en retour. Au total, ce sont **89 situations** sur l'ensemble des dix IEP qui ont été remontées. Ces situations peuvent concerner des faits de VSS bien antérieurs à la période d'observation de l'enquête, la personne concernée ayant eu besoin de temps pour évoquer sa situation ou identifier l'espace d'écoute et de traitement offert par l'établissement.

Même s'il est possible d'être légitimement étonné du faible nombre de cas remontés comparé à ceux issus des enquêtes nationales, voire même locales, déjà évoquées, et aux nombreux témoignages spontanés de victimes notamment sur le #sciencesporcs, la sous déclaration institutionnelle a été à plusieurs reprises expliquée à la mission.

Plusieurs causes sont en effet avancées comme la défiance vis-à-vis des directions accusées de ne pas gérer les situations avec l'omerta et l'entre-soi qui perdurent au sein des communautés des IEP, mais aussi le fait que les victimes, en grande proportion, se confient plutôt à des proches qu'aux dispositifs dédiés, lesquels ne sont pas toujours connus ou visibles.

Il y a lieu aussi d'alerter sur les biais existants à la lecture de ces données. En effet, le nombre de faits déclarés n'est pas représentatif de la réalité effective de la situation dans un établissement donné. La circonstance que soit répertorié un nombre important de cas signalés dans un établissement n'indique pas, pour autant qu'il existe au sein de celui-ci, plus qu'ailleurs, une problématique de VSS.

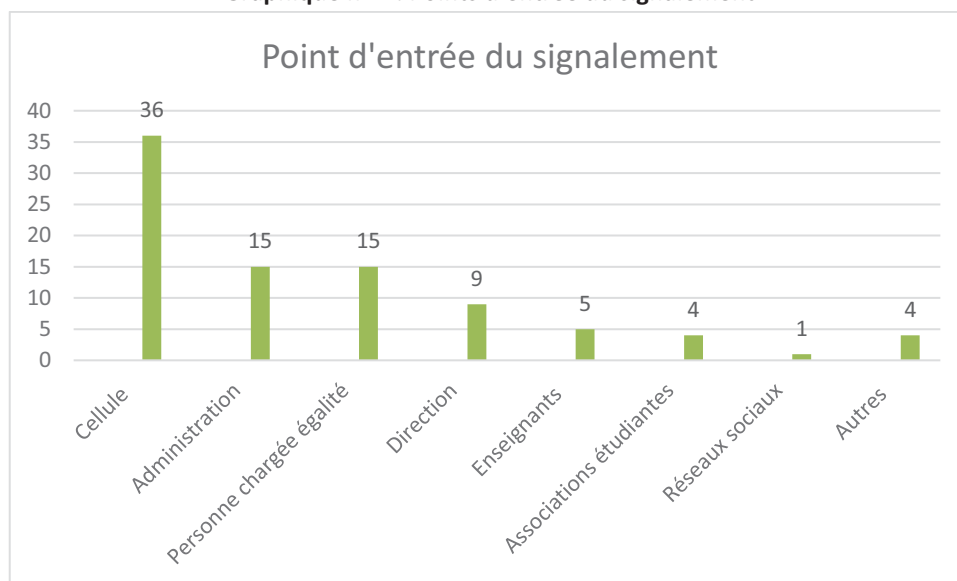
En effet, un nombre important de cas signalés sur un dispositif, peut également indiquer que les victimes sont en confiance et ont ainsi trouvé un espace d'écoute et de parole, et donc que le dispositif est connu et accessible.

Par conséquent, ces éléments fournissent des enseignements utiles, d'une part, à la prise de conscience de l'existence des VSS et, d'autre part, aux actions à mener en terme de prévention, de traitement et d'accompagnement et de ciblage de celles-ci.

Les principaux enseignements des cas transmis par les directions des IEP sont les suivants :

- **Les signalements s'opèrent principalement auprès des cellules et dispositifs dédiés même si les points d'entrée restent diversifiés**

Graphique n° 1 : Points d'entrée du signalement



Source : mission d'après les données transmises par les IEP

Ainsi, une majorité des signalements connus de la direction (40 %) a été effectuée auprès des cellules ou des dispositifs dédiés même si les victimes ou témoins ont pu être orientés vers la cellule par des tiers (administration, enseignants ou même étudiants ou associations étudiantes).

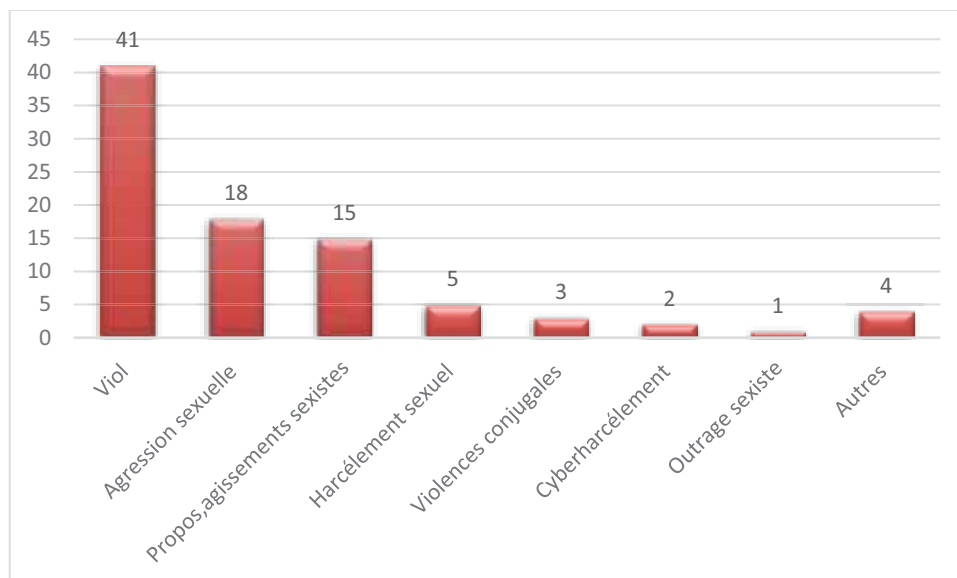
Une entrée importante des situations signalées est l'administration au sens large, incluant les directrices et directeurs des études, et les personnes référentes ou chargées de mission égalité, à hauteur de 15 % pour chacune de ces entrées. La direction est aussi un point d'entrée direct, plus modestement activé dans 9 % des signalements.

Ce qui n'est pas visible ici, ce sont les orientations préalables d'un premier point d'entrée vers les cellules. Ces réorientations ont été maintes fois signalées à la mission lors des auditions. C'est ainsi que l'entrée directe par les enseignants ne représente que 5 % des signalements alors qu'il a été souvent dit à la mission

que les enseignants constituaient un point d'entrée significatif en raison notamment de relations considérées comme de proximité et de confiance avec les étudiantes et étudiants.

- **Les faits de VSS rapportés auprès des directions sont des faits graves pénalement répréhensibles puisqu'il s'agit en majorité de viols et d'agressions sexuelles**

Graphique n° 2 : Nature des violences sexistes et sexuelles remontées auprès des IEP



Source : mission d'après les données transmises par les IEP

Les situations remontées en direction des IEP sont très majoritairement les faits les plus graves du point de vue pénal : viols et agressions sexuelles pour respectivement 46 % et 20 % de l'ensemble des faits de VSS, auxquels s'ajoute le harcèlement sexuel pour cinq cas, soit environ un peu plus de 5 % des situations.

Au total, ce sont presque 83 % des situations qui relèvent du code pénal s'agissant de crimes et délits.

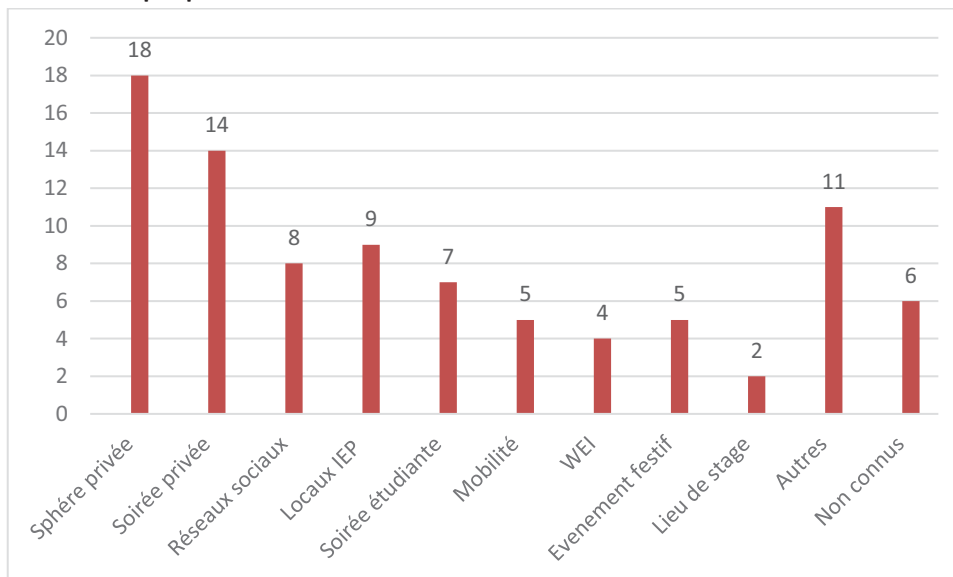
Il convient également de noter que près de 17 % des faits sont des propos sexistes ou des comportements inappropriés relevant de la catégorie des agissements sexistes qui, bien que non pénalement répréhensibles, peuvent faire l'objet de procédures disciplinaires. Ces agissements sont, le plus souvent, le fait d'enseignants ou de personnels des établissements que ceux d'étudiants.

Enfin, malgré un faible nombre de situations remontées, des cas de violences conjugales (entre étudiants) qui ont été à plusieurs reprises évoquées devant la mission et commentées comme étant des situations inconnues jusqu'alors au sein des établissements, sont présents dans les remontées institutionnelles.

- **Les VSS surviennent majoritairement dans un contexte privé, les soirées privées étant particulièrement concernées**

La mission constate une diversité de lieux et de contextes pour les 89 situations signalées par les IEP.

Graphique n° 3 : Lieux et contextes des violences sexistes et sexuelles



Source : mission d'après les données transmises par les IEP

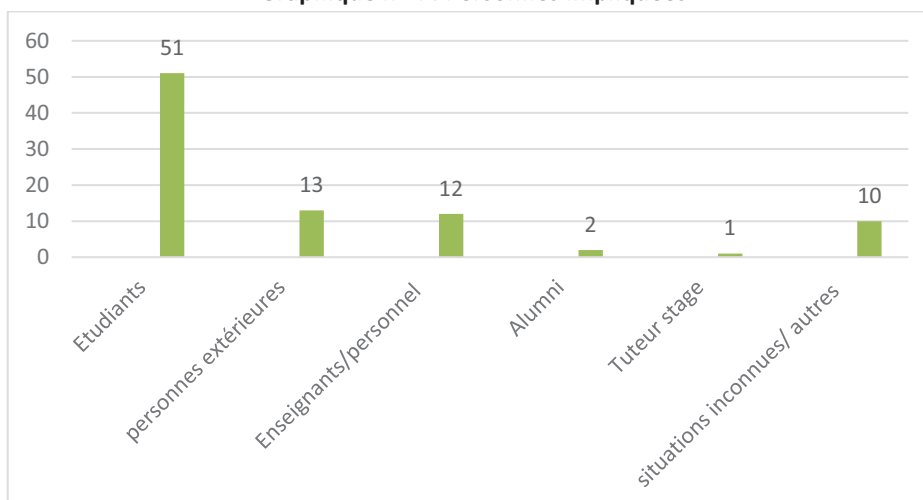
Ces données corroborent les éléments issus des enquêtes et sondages menés tant au niveau national que celui des établissements, à savoir que les lieux ou les contextes des VSS sont multiples, y compris à l'extérieur des locaux de l'établissement.

Quel que soit le lieu où les faits se sont produits, et contrairement aux idées reçues et parfois exprimées devant la mission, l'établissement est concerné dès lors que les agissements impliquent un membre de la communauté (victime ou mis en cause). Des interlocuteurs de la mission ont souvent partagé leurs réserves sur la capacité à agir des IEP dès lors que les agissements ont eu lieu durant des soirées privées et pour des cas relevant de la sphère privée.

L'identification du lieu d'exercice des VSS ou de leur contexte permet aussi des actions en termes de prévention (voir *infra*).

- **Les personnes impliquées sont dans une très grande proportion des étudiants, du même établissement, mais des membres de la communauté éducative sont également concernés principalement pour des agissements sexistes**

Graphique n° 4 : Personnes impliquées



Source : mission d'après les données transmises par les IEP

La majorité des VSS (51 %) se produit entre étudiants d'un même établissement ou, dans une moindre mesure, d'un autre établissement et plus rarement d'ancien(ne)s élève(s).

Il convient de relever l'existence de signalements relatifs à des violences envers des étudiantes et étudiants impliquant des enseignants titulaires ou vacataires, mais aussi des personnels administratifs. Des personnes extérieures à la communauté de l'IEP sont impliquées, mais il est difficile d'en connaître la proportion exacte car s'y ajoutent les situations inconnues ou autres, soit environ 26 % des situations.

- **Le recours aux procédures disciplinaires suite aux signalements de VSS apparaît très limité au regard de la gravité des faits signalés et le signalement au procureur de la République des faits susceptibles de recevoir une qualification pénale est insuffisamment exercé**

Sur les 89 situations de VSS signalées aux directions d'établissement, dont 69 au moins sont susceptibles de recevoir une qualification pénale, 38 ont fait l'objet d'un signalement au procureur de la République au titre de l'article 40 du code de procédure pénale. Seule une situation sur deux, parmi celles qui auraient dû être signalées, l'a donc effectivement été. Cette carence d'information du parquet a notamment pu être expliquée par l'opposition de la victime ou par l'existence d'une plainte au pénal conduisant l'établissement à considérer que le signalement était devenu inutile.

Sur le plan disciplinaire, quatorze procédures ont été engagées, soit près de 16 % du total des cas, et deux sont annoncées. Trois enquêtes administratives sont en cours, une enquête n'a pas conclu à l'existence d'une faute disciplinaire, et trois autres ont abouti sans que les éventuelles suites données soient connues de la mission. Concernant les douze personnels enseignants ou non-enseignants impliqués, deux personnels vacataires n'ont pas vu leur contrat renouvelé et six ont fait l'objet d'un rappel à l'ordre par la direction. Pour trois autres, aucune suite n'a été donnée faute d'élément probant ou d'information sur l'identité de la personne mise en cause. Une situation fera l'objet d'une enquête administrative.

Des raisons tentant d'expliquer ce très faible taux d'engagement ont été fournies dans les réponses consignées dans les tableaux retournés à la mission. Il s'agit essentiellement du refus de la victime de voir traiter disciplinairement les violences subies, de la prescription des faits⁹⁹, ou du statut de la personne mise en cause (absence de lien avec l'IEP rendant impossible toute action disciplinaire).

- **Une information des recteurs de région académique ou des recteurs délégués à l'enseignement supérieur, à la recherche et à l'innovation insuffisamment réalisée**

Seuls trois IEP ont indiqué avoir informé les recteurs de région académique ou les recteurs délégués à l'enseignement supérieur, à la recherche et à l'innovation des situations de VSS déclarées au sein de leur établissement. Ainsi, un cas de VSS a été signalé en 2019, un en 2020 et quinze en 2021. Le nombre élevé indiqué pour l'année 2021 est très probablement lié à la médiatisation *#sciencesporcs*.

En complément du renseignement des tableaux par les instituts, la mission a interrogé les régions académiques sur les relations entretenues avec les IEP de leur ressort sur ces questions¹⁰⁰.

Mis à part deux instituts, les remontées d'informations de la part des IEP vers les rectorats sont inexistantes ou indirectes. Ceci est particulièrement curieux pour les IEP où des faits de VSS ont conduit à des signalements au procureur de la République. Cette situation s'explique sans doute par le fait que l'accompagnement des rectorats des régions académiques auprès des IEP n'est pas systématique. Lorsqu'il existe, il est récent et porte la plupart du temps sur les domaines de la communication et des conseils juridiques ou sur la mise en place de cellules psychologiques.

La mission a néanmoins noté qu'une région académique était particulièrement impliquée sur ces questions et où existent :

- une liaison constante entre l'IEP et la région académique avec un signalement systématique des VSS ;
- un accompagnement de l'IEP sur les aspects communication, conseils juridiques et écoute psychologique ;

⁹⁹ Certains faits sont anciens.

¹⁰⁰ La mission n'a pas obtenu de réponse du rectorat de la région académique Grand Est.

- une liaison étroite entre la région académique, la DGESIP et les collectivités territoriales sur les dossiers récents ;
- un traitement conjoint des procédures disciplinaires avec une forte implication du rectorat de région académique au niveau de l'analyse des implications des différents acteurs régionaux conduisant à un dépaysement des dossiers hors région académique.

La question du traitement apporté à ces violences est abordée dans la partie 2. 3 du présent rapport.

L'ensemble de ces données est riche d'enseignements notamment en termes de prévention et de suites à donner, que ce soit dans le cadre d'une politique globale portée par l'établissement ou de ciblage d'actions.

2. L'enseignement supérieur, les établissements et leurs communautés font partie des acteurs majeurs dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Si la prise de conscience des enjeux liés aux VSS s'est opérée au sein de l'enseignement supérieur et de ses établissements, force est de constater la dispersion des interventions, la prolifération des initiatives et, par conséquent, l'intérêt d'une approche plus intégrée, d'une articulation des acteurs au niveau d'un établissement ou d'un site.

Les actions les plus prometteuses en matière de prévention et de recueil des signalements pointent toutes l'intérêt d'une véritable politique de site, autant qu'elles éclairent sur les gains potentiels de la mutualisation des outils et des pratiques, quels que soient la nature et le niveau de cette mise en commun (interétablissements, site, etc.).

2.1. La prévention : des actions foisonnantes aux expertises multiples qu'il convient de mobiliser et de coordonner

Les actions d'information, de sensibilisation et de formation font partie intégrante de la démarche de prévention des risques d'une manière générale, et des VSS en particulier. Par « prévention », les interlocuteurs de la mission ont désigné ce qui, en matière d'information et de sensibilisation, renvoie à l'amont de l'occurrence des VSS.

Il s'agit des actions qui concourent à une meilleure connaissance des VSS et à sa diffusion, à l'identification des situations à risques et des éléments de contexte facilitant la survenue de violences, aux attitudes à adopter ou à proscrire selon que l'on est victime ou témoin, à l'identification des acteurs et dispositifs existants pour la prise en charge des victimes.

Il y a lieu de distinguer :

- les actions de communication et d'information : elles visent le plus grand nombre et délivrent un message sur un thème lié aux VSS, qui peut, par exemple, consister à fournir des indications utiles sur les attitudes à tenir en amont ou en aval de violences. Elles sont généralement de courte durée et dispensées soit en face à face (amphithéâtre) ou par écrit, mais peuvent aussi être organisées en campagnes ;
- les actions de sensibilisation : ce sont les actions qui visent à impulser une prise de conscience par l'ensemble des acteurs (équipes de direction, enseignants, étudiants) de l'existence des VSS, de la chaîne des causes, de l'ampleur du phénomène et des réactions qu'il induit chez chacun des membres de la communauté éducative. Elles sont généralement de courte durée et à destination de groupes importants. La sensibilisation est dispensée par des spécialistes du sujet et a pour objet d'apporter des connaissances et favoriser la réflexion ;
- les actions de formation : elles visent à outiller les différents acteurs (membres des bureaux des associations, équipes de direction, membres des cellules disciplinaires, des cellules de veille et d'écoute, des référents de la vie associative, etc.) pour structurer la prise en compte des VSS, de leur anticipation à leur traitement.

La distinction est parfois délicate entre ces différentes actions : ce qui est effectué en termes d'information pour les uns peut correspondre à des actions de sensibilisation pour les autres.

Ces actions à géométrie variable sont à combiner entre elles et surtout à renouveler périodiquement à la fois pour actualiser les connaissances et pour inclure les nouveaux publics qui intègrent chaque année les établissements.

2.1.1. Des acteurs de la prévention mobilisés tant au niveau national que des IEP

Les acteurs de la prévention mobilisés sur la question des VSS sont nombreux, ce qui traduit une réelle prise de conscience sociétale sur le sujet. Leurs actions sont diverses et il est apparu nécessaire de tenter d'en dresser un panorama nécessairement incomplet¹⁰¹.

La mission a rencontré un certain nombre de ces acteurs, certains agissant au niveau national, d'autres au niveau local ou d'un établissement.

2.1.1.1 Au niveau national

Le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, autorité de tutelle ou de cotutelle de l'ensemble des acteurs de l'enseignement supérieur a abordé progressivement, comme l'a déjà souligné la mission, la problématique des VSS en pilotant de nombreuses actions.

En complément de la politique menée par le département des stratégies de ressources humaines, de la parité et de la lutte contre les discriminations qui mène des actions multiples sur les sujets d'égalité et de VSS, la sous-direction de la vie étudiante de la DGESIP¹⁰² suit les questions de prévention en général et propose des outils en matière d'encadrement associatif.

Le ministère produit de nombreuses ressources telles que des guides et des référentiels disponibles sur son site, et apporte un soutien aux établissements et aux associations notamment via des appels à projet dont un axe vise spécifiquement les VSS (voir *supra*).

Le site internet dédié aux questions d'égalité et de sensibilisation est bien référencé mais trop peu visité du fait d'une diffusion restreinte du lien¹⁰³. Cet espace donne accès à des informations sur les textes, les activités des partenaires du MESRI, et les ressources disponibles.

Le ministère anime par ailleurs le réseau des 270 personnes référentes ou chargées de missions égalité avec la CPED (voir *infra* et annexe 12). Le ministère co-organise chaque année une journée nationale des missions égalité. La dernière s'est déroulée le 20 novembre 2020 et a porté sur la prise en charge des VSS et des discriminations au sein de l'ESR. L'animation d'un tel réseau mériterait d'être renforcée par des temps d'échanges supplémentaires.

Recommandation 13

Renforcer l'animation du réseau des personnes référentes ou chargées de mission égalité.

D'autres ministères ou instances nationales tels que **le ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances** et **le défenseur des droits** peuvent aussi intervenir en coordination interministérielle en matière de communication (voir *supra*) et en accompagnement au niveau local via les directions régionales aux droits des femmes et à l'égalité (voir *infra*) ou les personnes cheffes de pôle régional du défenseur des droits.

Ainsi, lors de la journée nationale des missions égalité de l'enseignement supérieur et de la recherche du 20 novembre 2020, il a été indiqué que les établissements pouvaient bénéficier d'une permanence du défenseur des droits si le besoin s'en faisait sentir en prenant contact avec la personne référente du pôle de la région concernée.

Les conférences d'établissement tiennent également un rôle en matière de prévention. La mission a déjà évoqué la constitution de groupes de travail internes à chaque conférence en vue de l'élaboration d'un plan d'action national concerté (voir *supra*).

¹⁰¹ Voir annexe 12 : Les acteurs de prévention au niveau national.

¹⁰² Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle.

¹⁰³ Site du ministère, page « égalité et discriminations » : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid38153/egalite-et-lutte-contre-les-discriminations.html>

La mission signale également l'existence de plusieurs **réseaux au niveau de l'ESR**.

La CPED, JURISUP et le réseau VSS formation proposent des outils, des expertises, des espaces d'échanges de bonnes pratiques ainsi que des actions de prévention et de formation auprès d'établissements adhérents ou qui les sollicitent.

La mission a rencontré également de nombreuses **associations, collectifs, structures féministes ou non** de niveau national, à vocation généraliste ou spécifique à l'ESR (voir annexe 12).

Outre le planning familial, le Clashes ou l'association Sexe et consentement proposent des actions variées de sensibilisation ou de formation. Le Groupe Egaé intervenant dans plusieurs IEP, offre un accompagnement personnalisé.

Les acteurs de l'accompagnement des victimes dont ceux que la mission a rencontré (voir *infra*) mènent également des actions de prévention et réalisent des interventions auprès des établissements à leur demande ou celles de leurs communautés.

Ainsi, les CIDFF¹⁰⁴, France Victimes et son réseau ainsi que *Woman Safe*¹⁰⁵ conduisent des actions d'information et de sensibilisation et de formation auprès des établissements.

Les organisations syndicales étudiantes

La FAGE et l'UNEF ont été auditionnées par la mission et ont toutes deux développé divers éléments de nature à sensibiliser les étudiantes et étudiants sur ce que sont les VSS. Ces organisations mènent aussi des actions de sensibilisation pour leurs propres membres.

Au final, de nombreuses structures interviennent sur le champ des VSS, contribuant à la fois à l'amélioration de la connaissance du sujet ainsi qu'à la production de formations et d'outils, qu'il convient de mobiliser et compléter au niveau local.

En complément des institutions, organismes et associations cités *supra*, des partenaires régionaux des IEP, comme les **centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires (CROUS)**, sont susceptibles d'intervenir sur la thématique des VSS.

Les résidences universitaires où logent les étudiants pouvant être des lieux d'exercice de VSS, les directeurs de CROUS dont le périmètre d'action intègre un IEP de plein exercice ont été interrogés sur les signalements de VSS concernant les étudiants de ces instituts et, plus largement, sur la mise en place de plans d'action contre les VSS.

Uniquement deux signalements concernant des étudiants sont remontés au niveau de deux CROUS, l'un des deux signalements concernant cependant des faits situés en dehors du centre régional (harcèlement sur la voie publique et les réseaux sociaux). Aucun signalement n'a été effectué concernant les personnels.

S'il est parfois fait état de projets de mise en place de plans d'action de lutte contre les VSS incluant les personnels et les usagers (deux CROUS), les rares plans d'action effectifs ne concernent que les personnels à travers l'égalité professionnelle Hommes-Femmes (un CROUS et le CNOUS¹⁰⁶). Plusieurs CROUS n'ont aucun plan d'action.

Deux dispositifs très complets (formation, prévention, signalement, accompagnement) et partenariaux (IEP/université) sont à souligner au niveau de deux CROUS, ce qui va dans un complément très intéressant aux dispositifs de lutte justement développés par les deux IEP inclus dans leurs périmètres.

Recommandation 14

Généraliser au sein des centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires un dispositif complet de lutte contre les violences sexistes et sexuelles (formation, prévention, signalement, traitement) en liaison avec l'ensemble de la communauté universitaire concernant tant les personnels que les étudiants.

¹⁰⁴ Centres d'Information sur les droits des femmes et des familles.

¹⁰⁵ Voir *infra*.

¹⁰⁶ Centre national des œuvres universitaires et scolaires.

2.1.1.2 Les acteurs de la prévention au sein des IEP

Selon des formats et des niveaux très hétérogènes, un ensemble d'actions relevant de la prévention est développé au sein des IEP par des acteurs variés.

Les directions

En tout premier lieu, il convient de rappeler que les directions des IEP sont responsables de la mise en œuvre des actions de prévention au sein de l'établissement. Elles font état d'une mobilisation interne, parfois récente, autour des axes suivants : déploiement des cellules d'écoute /de veille qui intègrent une mission de prévention ; installation d'une personne référente ou chargée de mission égalité ; nomination d'une personne chargée de la vie étudiante qui opère l'interface entre différents intervenants (associations, Espace Santé). Un IEP a également désigné des « *étudiants ambassadeurs* » (voir *supra*).

Un certain nombre d'actions plus ponctuelles ont été présentées à la mission :

- la mise en place d'une *semaine de l'égalité* consistant en des journées thématiques autour d'ateliers ;
- la programmation d'interventions extérieures à l'occasion de la rentrée pour la sensibilisation de l'ensemble des étudiants (un programme a été adressé à la mission incluant par exemple l'intervention d'un procureur de la République) ;
- l'organisation de conférences spécifiques ;
- un travail de mise à jour sur les chartes, en co-construction avec les associations étudiantes, et les règlements intérieurs est réalisé pour la prise en compte des VSS ;
- des actions de sensibilisation ou de formation dispensées en direction des personnels mais aussi en direction des responsables d'associations, soit en interne, soit en recourant à des associations telles que Sexe et consentement, VSS Formation, Groupe Egaé, Clasches (voir *supra*) ;
- d'autres initiatives, portant sur les risques festifs, sont conduites en direction des associations étudiantes, et plus spécifiquement des BDE et BDS, et peuvent consister à financer la protection civile ou les services d'ordre des événements festifs étudiants ;
- des conventions ont aussi été signées entre des directions et des associations d'accompagnement de victimes de proximité.

Dans certains établissements, l'équipe de direction a souhaité mettre en place des groupes de travail mixtes (administration, équipe pédagogique, associations étudiantes, et étudiantes et étudiants) pour penser des outils *ad hoc* et la mise en place de plans d'action dans la perspective de l'instauration d'une politique globale de prévention.

La formation des membres des bureaux des associations (de plus en plus fréquemment assurée par le biais d'organismes de formation extérieurs) intègre progressivement la prévention sur les VSS. Ces formations sont rendues obligatoires par les directions pour l'accès à des subventions ou divers avantages offerts par l'établissement dans la vie des associations (domiciliation, présentation de l'association dans l'internet de l'établissement [...]).

Certains IEP, mobilisant leurs expertises internes, peuvent également développer une maquette pédagogique incluant des cours ou des enseignements en lien avec les VSS (exemples : sociologie et politique pour traiter des rapports de domination, études articulant féminisme et politique).

La mission s'interroge sur l'efficacité de ces dernières initiatives, non pas au plan scientifique sur lequel elle n'a pas à se prononcer, mais du point de vue de leur apport réel à la politique de prévention. Il a pu apparaître que l'on comptait ces interventions pédagogiques un peu trop hâtivement parmi les actions de prévention mises en place.

Les personnes référentes ou chargées de mission égalité

Elles constituent des relais de transmission des informations et de réorientation vers les bons interlocuteurs et mènent aussi de leur propre initiative un certain nombre d'actions. Elles peuvent, par exemple, animer des ateliers sur le consentement ou réaliser, à destination des étudiants, de courtes vidéos de présentation des intervenants afin d'en accroître la visibilité et d'incarner leurs missions.

Elles peuvent aussi assurer la mise en ligne, ou l'envoi sur les adresses courriel des étudiants, de documents regroupant les informations indispensables.

Plus rarement, des actions de sensibilisation sont menées par les membres des cellules ou des dispositifs mis en place, particulièrement lors de la rentrée universitaire à l'occasion de la présentation des dispositifs.

Les personnes chargées de l'encadrement associatif et/ou de la vie étudiante

Elles doivent contribuer à structurer la prévention au sein des associations et des actions sont menées en ce sens. Certaines ont été relevées par la mission :

- la rédaction d'un document de cadrage de la vie étudiante au sein de l'établissement : charte de la vie associative, charte d'inclusion ou charte d'égalité des genres incluant un chapitre « prévention » ;
- le développement de pratiques vertueuses au sein des associations (jusqu'à aller vers un guide des bonnes pratiques) ;
- la diffusion de documents sur les risques liés aux événements festifs, dont le guide élaboré par le MESRI, la signature des chartes existantes par les associations, ainsi que la mise en place d'un accès aux documents utiles à la préparation des événements ;
- le débriefing sur le déroulement des événements festifs ;
- l'encadrement de formations pour les présidents et présidentes d'associations en lien avec les services de santé étudiantes et des organismes de formation extérieurs.

Certains établissements mettent en place des actions de formation obligatoires à destinations des listes de candidats des bureaux des associations étudiantes avant leur élection. Dans ce cas très précis, ils suivent une journée de formation de 6 heures suivie de 30 heures supplémentaires une fois élus.

La mission signale l'existence dans un IEP d'un *Guide de la relève* utile lors des transmissions annuelles entre les bureaux successifs, et regroupant les formalités de la vie associative.

Dans certains IEP, la sensibilisation aux problématiques de lutte contre les discriminations et les violences à destination des associations étudiantes est obligatoire soit pour les présidents d'association, soit pour l'ensemble des membres des associations labellisées ou reconnues.

Ces sensibilisations ne portent pas forcément spécifiquement sur les VSS mais abordent la prévention en général, les risques festifs, l'alcool et sa gestion, les drogues ainsi que les gestes de premiers secours.

Les personnels de santé (espace santé, personnel infirmier, psychologue)

Les personnels des Espaces santé communs à plusieurs établissements d'un site, ou au sein d'un IEP, promeuvent des actions en faveur de l'éducation à la santé qui incluent les VSS et proposent des formations qui peuvent être conduites au moment même de la préparation des soirées.

Ils peuvent aussi être amenés à dispenser des formations sur le mal-être des étudiants en direction des personnels.

Les professionnels de santé interviennent pour certains à l'occasion des rentrées universitaires sur les questions de santé physique, psychologique et sexuelle, et la question du harcèlement sexuel y est abordée.

Les associations étudiantes

- Les associations féministes

La mission a pu constater le rôle moteur et d'aiguillon joué par les associations féministes au sein des établissements comme à l'extérieur. Elles sont notamment très mobilisées sur les réseaux sociaux.

Ces associations regroupent des étudiantes mobilisées, souvent formées et informées, en capacité de faire appel à des organismes de formation de dimension nationale ou de mener elles-mêmes des actions de sensibilisation, notamment sur le consentement.

Leur cohésion et les réseaux qu'elles constituent, comme leur militantisme, leur donnent accès à une connaissance solide du panorama des VSS et des enjeux de prévention et d'accompagnement. Elles

apparaissent, pour nombre d'étudiants, comme étant les seules à porter des propositions de renouvellement des pratiques et à tenter d'imposer un changement de culture au sein de l'administration, ainsi que chez les enseignants et les étudiants.

Grâce à leurs actions, elles ont, depuis des années, contribué à la prise de conscience collective sur le sujet des VSS. Aujourd'hui, un passage de relais s'effectue entre elles et les administrations auxquelles elles s'étaient substituées, même si elles continuent d'être actrices et forces de propositions dans les groupes de travail mis en place dans les IEP.

En effet, en complément des actions qu'elles conduisent, souvent en lien avec des associations féministes nationales, elles sont fréquemment associées aux travaux pilotés par l'administration des établissements pour co-construire les outils de cette évolution et portent régulièrement des actions visant à constituer un état des lieux en matière de VSS (enquêtes, appels à témoignages, sondages, plateforme de recensement etc.).

La mission a également noté un certain nombre d'autres actions :

- l'organisation d'une journée sur le consentement, de conférences, de projections de films ;
- des actions de communication sur les réseaux sociaux, des groupes de débat en ligne ;
- la mise en place de groupe de paroles, notamment non mixtes ;
- la production de livrets thématiques, comme sur les VSS dans certains pays, et de guides (exemple : « Vivre en étant victime de VSS »).

La mission a fait le constat qu'il n'est pas rare que des étudiants, y compris responsables d'associations étudiantes (et donc supposément mieux informés), préfèrent, en première approche, orienter les potentielles victimes vers les associations féministes notamment en raison de leur proximité, réputation, etc.

D'autres cependant estiment, dans certains cas, que leur militantisme confine à une forme de radicalité.

La mission signale une initiative inter associations féministes de huit IEP intitulée « 1^{er} congrès féministe et anti discriminations » en mars 2019. Il fut l'occasion de partager des constats et d'élaborer des propositions *concrètes* notamment en matière de suites disciplinaires à donner aux faits signalés mais aussi en termes de formation.

- Les associations étudiantes et bureaux associatifs (BDE, BDS, BDA ou AS)

Les associations étudiantes et les bureaux associatifs constituent un réservoir évident de mobilisation dans les IEP dont ils sont l'une des composantes majeures de la sociabilité étudiante, et parce que leurs membres siègent fréquemment au sein des conseils d'administration. Leur responsabilisation, la clarification et l'évolution de leur fonctionnement sont au cœur des actions de prévention menées actuellement.

Il a été indiqué à la mission que la fréquence de renouvellement des bureaux (chaque année) ne laisse que rarement le temps de la transmission de bonnes pratiques. Lorsqu'elle est cependant effectuée, elle se fait entre pairs par la communication, de l'ancien bureau vers le futur, d'informations sur l'organisation des soirées et des wei.

Quelques initiatives étudiantes peuvent être signalées :

- des bureaux des associations coordonnent leurs actions de prévention lors des soirées étudiantes en renforçant l'identification des responsables lors d'événements festifs par des tenues identifiables, ou par exemple par un brassard rouge « sécurité » ;
- des référents « harcèlement sexuel » sont également désignés par les bureaux ;
- des « *safe zone* » (espaces sécurisés) sont aussi instaurées lors des soirées : ce sont des espaces neutralisés et sécurisés au sein desquels les étudiants alcoolisés ou d'autres peuvent venir afin de se sentir en sécurité ou prendre du repos ;
- des actions sont aussi mises en place à l'issue des soirées pour assurer le retour des étudiants vers leurs domiciles.

S'agissant des événements comme les wei, des associations préparent l'événement en délivrant, avant le départ, des informations sur les règles de bons comportements et le fait que les dortoirs ne sont pas mixtes.

Ils peuvent aussi soumettre la participation au wei à la signature préalable d'un règlement. Enfin, pendant l'évènement, des rondes ou des brigades dite de consentement sont organisées.

En ce qui concerne le CRIT (voir *supra*) et sa préparation, les BDS et AS peuvent, avant le début de la manifestation, convier les participants à une réunion obligatoire pour leur délivrer des messages de prévention et leur faire signer une charte de « bonne conduite ». Ils ont également pour tâche de valider, après les avoir modifiés le cas échéant, les carnets de chants des équipes afin d'en écarter les paroles à caractère raciste, sexiste ou homophobe.

Des messages de sensibilisation ont également été délivrés dans les bus emmenant les étudiants sur les lieux de festivité.

Certains BDE ont partagé leur réflexion sur la possibilité d'exclure leurs membres lorsque ces derniers sont mis en cause, ce qui nécessite d'insérer une disposition *ad hoc* dans leurs statuts.

Les syndicats étudiants, les élus étudiants et les délégués de promotion, les étudiants ambassadeurs et les ERS sont aussi des acteurs de prévention au sein des établissements.

- Les syndicats et élus étudiants

Les élus, souvent membres d'associations, portent fréquemment la parole de ces dernières au sein des conseils et instances de l'établissement.

Des délégués de promotion rencontrés par la mission ont participé, par exemple, à l'élaboration d'un questionnaire sur le sujet du consentement inter-promotions.

Des « étudiants ambassadeurs »¹⁰⁷ ont pour fonction d'accompagner les nouveaux étudiants dans leurs démarches pédagogiques et administratives mais aussi de les sensibiliser sur les données personnelles et les VSS. Cette nouvelle fonction a pour objet de susciter le dialogue entre pairs et de faire l'intermédiaire auprès de la direction. Ceux ayant échangé avec la mission regrettent l'absence d'animation en réseau de ces étudiants. La question de leur coordination avec les ERS, les responsables associatifs et les élus étudiants se pose également.

Bien que peu présents au sein des IEP, les représentants des syndicats étudiants que la mission a rencontrés, notamment ceux de *Solidaires Etudiant.e.s*, sont formés par leur centrale, par exemple sur le consentement. Certains d'entre eux se forment également de leur propre initiative.

Les syndicats étudiants bénéficient par ailleurs des actions de sensibilisation proposées par la direction.

- Les ERS (étudiants relais santé)

Encore peu nombreux au sein des IEP, les étudiants relais santé¹⁰⁸ (ERS) peuvent délivrer des messages de prévention sur les réseaux sociaux de l'établissement et peuvent aussi assurer une présence lors des soirées étudiantes.

Formés, et normalement en coordination avec l'espace santé dont ils relèvent, ils développent des actions de prévention par les pairs. La mission observe toutefois que ceux qu'elle a rencontrés n'avaient pas été spécifiquement formés sur les VSS.

Ils peuvent être intégrés dans les GT instaurés dans les établissements. Ainsi, sur un campus avec une forte présence d'étudiants étrangers, un comité réunissant différents acteurs de l'établissement (associations, ERS, membres de cellule d'écoute) a été créé en réaction à des situations VSS et afin de faire le lien entre les étudiants et l'administration.

La mission, convaincue par ce dispositif, recommande son développement et son renforcement au sein des IEP.

¹⁰⁷ Concernent l'IEP de Paris et ses campus.

¹⁰⁸ Voir *infra*.

Recommandation 15

Développer la présence des étudiants relais santé au sein des établissements et élargir leur domaine d'action aux violences sexistes et sexuelles.

Enfin, la mission souligne une **initiative étudiante interétablissements** dont elle a eu connaissance lors de l'une de ses visites, portant sur la *sensibilisation sur les conduites à risque et le consentement*.

Trois étudiants, dont un d'un IEP actuellement en mobilité, et deux étudiantes d'une autre école, ont présenté à la mission un projet d'intervention encore en cours de construction. L'idée de ce projet est née du #sciencesporcs et porte sur un modèle d'intervention basé sur la mise en place d'ateliers actifs. Partant du constat que les interventions auxquelles ils avaient assisté étaient « *insuffisantes et maladroites* », ce projet porte sur un format plus actif amenant à la réflexion plutôt « *qu'une présentation en amphi de rentrée avec des résultats très limités* » et sur l'intervention de formateurs formés.

L'idée est d'organiser des groupes à effectifs restreints, environ 20 étudiants, en inter-écoles et d'inscrire leur engagement sur le long terme en proposant une charte de bonne conduite.

Les actions en matière de prévention sont donc conséquentes, diverses et le fruit de l'activité de multiples acteurs. La mission fait cependant le constat d'un paysage très disparate quant à la connaissance et à l'appropriation des outils et des ressources existantes.

2.1.2. La prévention nécessite d'être ciblée et récurrente

Pour être efficace, une politique de prévention doit être en mesure d'atteindre celles et ceux auxquels elle est destinée.

Les cibles à toucher correspondent à l'ensemble des communautés des IEP (étudiants, associations, personnels enseignants ou non).

S'agissant des étudiantes et des étudiants, les campagnes et les actions menées visent à faire évoluer, voire disparaître, les pratiques qui génèrent un contexte propice aux VSS (alcoolisation, relations de pouvoir entre promotions ou entre enseignants et étudiants) et à sensibiliser sur la notion de consentement.

Or, de toute évidence, ces messages, s'ils parviennent aux étudiants, n'ont pas l'effet escompté ou sont « brouillés » du fait du contexte : peu d'étudiants y accordent une réelle attention et un grand nombre déclare ne pas avoir reçu suffisamment d'informations ou de sensibilisation sur ces sujets. Les responsables des bureaux associatifs commencent donc à intégrer cette dimension dans leur communication. Il est, par ailleurs, fréquent que les informations adressées aux étudiants le soient par le biais de leur adresse mail déjà fortement sollicitée. Un certain nombre d'entre eux se disent noyés par les informations émanant de l'administration.

Des guides ou livrets étudiants, ainsi que d'autres informations, sont diffusés sur les sites internet des établissements et des campagnes d'affichages peuvent aussi être prévues.

Afin de varier le format de ces messages, il paraît en effet judicieux d'adapter les canaux de communication et de renouveler les supports. La mission a, par exemple, pu s'étonner de la demande en termes d'affichage traditionnel émanant des étudiants.

Comme évoqué, la situation spécifique des **étudiantes et étudiants étrangers** doit également être prise en compte. Ainsi, sur un site, un livret destiné aux étudiants étrangers et portant sur la réglementation française en matière de VSS, les ressources linguistiques, les numéros utiles ainsi que sur la reconnaissance des différences culturelles, est en cours d'élaboration.

D'une manière plus générale, la mission s'interroge sur les moyens et les stratégies de communication mobilisés pour atteindre et sensibiliser le public étudiant, et ce, quel que soit le support envisagé (numérique, papier, ateliers, etc.). L'adaptation et la diversification des supports (à moderniser pour certains, à mobiliser tout simplement pour la plupart), le choix de pratiques de type théâtre forum et ateliers immersifs ou ludiques, l'adaptation des moyens (assurer une présence lors des événements festifs, utiliser des objets de santé sexuelle comme support) doivent compléter la palette offerte en la matière.

En outre, la **récence des actions** doit être pensée et revue.

En effet, ces actions de prévention sont très souvent, voire systématiquement, placées en première année, lors de la semaine de rentrée, noyées parmi une quantité très importante d'informations délivrées aux étudiants. Les associations étudiantes ont fait entendre à la mission combien il leur paraissait essentiel de penser des temporalités multiples, de réitérer ces actions de prévention, et ce, tout au long de l'année mais aussi du parcours de formation des étudiants.

Certains, et notamment les représentants des associations, suggèrent à la mission de les mettre en place dès juillet afin de « coller » à la transmission informelle entre bureaux qui a lieu avant la coupure estivale.

La **situation des doctorantes et doctorants** appelle, quant à elle, une réponse adaptée compte tenu de ses spécificités¹⁰⁹. La mission souligne le rôle des écoles doctorales en termes d'information mais aussi de prévention sur ces sujets.

La mission signale l'initiative d'un service de santé portant sur la création d'un fascicule à destination des doctorantes et doctorants.

La situation des **personnels enseignants** doit, elle aussi, faire l'objet d'un traitement volontariste car les agissements et propos sexistes n'ont pas leur place dans le cadre de formations universitaires.

Certains interlocuteurs ont pu évoquer et proposer des actions plus clairement coercitives articulant formations obligatoires pour les futurs enseignants avec un test à valider. La mission recommande que l'adhésion à une charte de bonne conduite, explicite sur les VSS, en amont des recrutements et que la participation à des actions de sensibilisation renouvelées soient envisagées. Les enseignants vacataires, particulièrement représentés dans les IEP, doivent être soumis aux mêmes types d'exigences, ainsi que les maîtres de stage (voir *infra*).

Les personnels, dans leur ensemble, pouvant être eux-mêmes victimes de VSS, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) devront s'emparer de cette question¹¹⁰.

L'identification des lieux et des contextes de VSS doit permettre aux établissements d'adapter leurs actions de prévention et leurs canaux de communication

- Les périodes de mobilité

Les témoignages reçus par la mission sur les périodes de mobilité, sortantes et entrantes, soulignent le lien qui unit, y compris à des milliers de kilomètres, les étudiantes et étudiants avec leur établissement. Ils pointent une faille en matière de sensibilisation et d'information et alertent sur les enjeux de la maîtrise des différents temps et espaces au sein desquels évolue l'étudiant. Ils doivent conduire à l'adaptation des politiques de prévention afin qu'elles intègrent ces particularités.

Il importe en effet de connaître et de diffuser ce qu'il en est de l'accompagnement d'éventuelles victimes par l'administration de l'établissement d'accueil, par les pairs ou par des associations, des usages locaux en matière de VSS et du cadre légal dans les pays d'accueil. Un rapport établi par un IEP, partageant ce constat, réfléchit à la mise en place de réunions annuelles dédiées aux étudiants partant en mobilité, au recensement des politiques en matière de VSS des universités partenaires et à la mise à jour d'un *Guide de la mobilité* à partir des retours des étudiants sur les questions liées aux VSS et aux discriminations.

Des guides spécifiques à la mobilité ont déjà pu être réalisés par des associations étudiantes dans certains IEP.

Les ressources disponibles sur cette thématique dans les pays d'accueil sont à identifier en lien avec le ministère de l'Europe et des affaires étrangères (MEAE) et les ambassades concernées.

- Les lieux de stage

Une information préalable des étudiantes et étudiants avant leur départ en stage, mais aussi des structures d'accueil, est souhaitable. Un IEP travaille à rendre les conventions de stage plus explicites sur ses attentes

¹⁰⁹ Annexe 13 : Les doctorantes et doctorants constituent un public particulièrement exposé aux VSS.

¹¹⁰ Annexe 14 : Le CHSCT et les VSS.

en matière de conditions d'accueil et d'accompagnement et dans la mesure du possible, d'identifier un point de contact en cas de difficultés.

Une question autour des comportements inappropriés que l'étudiante ou l'étudiant a pu rencontrer peut également être intégrée aux fiches d'évaluations de stage.

Malgré toute l'attention apportée aux actions de prévention et face à la persistance des VSS, les établissements doivent se doter de dispositifs d'écoute et de signalement permettant de recueillir la parole des victimes et de les accompagner.

2.2. Des dispositifs de signalement et d'accompagnement à renforcer

2.2.1. Des dispositifs confrontés à de nombreux défis

L'ensemble des IEP dispose d'un dispositif de signalement qui a pour objet d'accueillir les personnes, soit victimes de VSS, soit témoins de VSS, de les écouter, de les informer et de les orienter.

Ces dispositifs font face à de nombreux défis d'effectivité, de confiance et de professionnalisation.

La mission rappelle que les modalités de mise en place de tels dispositifs sont décrites à la fois dans la charte de fonctionnement des dispositifs de signalement de la DGAFP¹¹¹ et dans le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020¹¹². Elle ajoute que le dispositif de signalement fait désormais partie du plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (notamment son axe 4 de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations) rendu obligatoire pour chaque établissement dont le ministère exerce la tutelle.

Que ce soit la charte de la DGAFP ou le référentiel des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche¹¹³, ces textes de référence indiquent précisément les modalités à prévoir ainsi que les garanties à assurer à la mise en place d'un dispositif. Ils constituent, dès lors, des outils précieux mis à la disposition des établissements.

Ainsi sont précisés les attendus d'un dispositif en termes opérationnels, les objectifs ainsi que les garanties nécessaires afin d'assurer un traitement juste et rapide des situations tout en respectant les règles de confidentialité, d'impartialité et de neutralité.

Il est indiqué également qu'il est nécessaire de formaliser un règlement intérieur du dispositif, de prévoir des outils permettant d'assurer une restitution des activités menées afin notamment de pouvoir assurer son évaluation et de réaliser des bilans a minima annuels.

Si les IEP se sont dotés de dispositifs conformément à ces obligations, force est de constater qu'ils sont peu nombreux à avoir structuré et institutionnalisé leur dispositif comme conseillé dans les outils mis à leur disposition.

La mission note néanmoins un changement récent car l'ensemble des IEP se sont lancés dans des groupes de travail internes, suite au choc médiatique provoqué par le *#sciencesporcs*.

La mission a pu constater ces évolutions notamment en matière de structuration et d'institutionnalisation des dispositifs entre ses observations lors de ses visites d'établissement en mars et avril dernier et les documents envoyés depuis par certains, qui contiennent les évolutions portées par les directions sur ces sujets (validation des orientations prévue en conseil d'administration, textes en refonte, redimensionnement des dispositifs, etc.).

Des outils numériques peuvent être utilisés à des fins de signalement. Des établissements d'enseignement supérieur (universités) ont mis en place des signalements en ligne ou la mise à disposition de *QR code*¹¹⁴ pour accéder à un formulaire en ligne.

¹¹¹ https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/charte_fonctionnement_dispositif_signalement-2019.pdf

¹¹² Relatif au dispositif de signalement. <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000041722970/>

¹¹³ https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Lutte_contre_les_discriminations/02/1/Referentiel_plan_d_actions_egalitedans_ESR_1348021.pdf

¹¹⁴ Code à réponse rapide pouvant être lu sur un téléphone mobile.

2.2.1.1 La réalité des dispositifs de signalement

Pour revenir à la présence des dispositifs dans les IEP, la mission indique que leurs appellations sont variées, comme « cellule de veille », « cellule d'écoute », « comité égalité de genre » ou « relais solidarité écoute accompagnement », et recouvrent des réalités différentes.

Certains sont dotés d'un règlement intérieur et/ou d'une charte de fonctionnement mais sans que ceux-ci ne soient forcément respectés à la lettre. Ainsi, une cellule dont la composition est collégiale sur le papier peut se révéler ne comporter finalement qu'une seule personne. Or, la mission insiste sur l'importance du principe de collégialité.

Ce qui pose aussi la question de sa composition : incarnée par une seule personne, le plus souvent la personne en charge de la mission égalité, ou collégiale et alors composée de plusieurs personnes : des enseignants, des personnels, voire plus rarement avec des étudiantes et étudiants.

Sur ce dernier point, la mission s'interroge sur la présence d'étudiantes et d'étudiants dans ces cellules. En effet, autant la prévention entre pairs (voir *supra*) est une piste à privilégier, autant il n'apparaît pas opportun que des pairs fassent partie des cellules d'écoute.

La neutralité et la professionnalisation des membres de la cellule d'écoute sont autant d'arguments en faveur d'un dispositif qui n'inclut pas les étudiantes et les étudiants, ni même les enseignants, même si ces derniers demandent à en faire partie.

Certaines associations étudiantes féministes qui ont créé leur propre cellule d'écoute confient à la mission la charge mentale importante induite, confirmée par les spécialistes de l'écoute et de l'accompagnement des victimes de VSS qui évoquent les effets délétères que peut entraîner une première écoute mal réalisée (voir *infra*). Cette mission peut, de surcroît, s'avérer chronophage et avoir un impact sur le bon déroulement de la scolarité des étudiantes et étudiants écoutants.

Certains établissements n'ont pas de cellule en tant que telle mais présentent un dispositif avec une variété de points d'entrée. Ils en assument le choix malgré un problème de visibilité sur lequel une des directions concernées, consciente de la difficulté, est en train de travailler.

D'autres ont construit leur dispositif en distinguant la cellule d'écoute de la commission d'enquête et du dispositif d'accompagnement ou ont complété leurs dispositifs internes par la désignation de personnalités extérieures ayant un rôle sur les questions d'égalité et de lutte contre les discriminations. Dans les deux cas relevés par la mission, des chartes institutionnalisent cette fonction « de déléguée à l'égalité et à la lutte contre les discriminations ».

Ce sont des magistrates qui occupent ces fonctions avec des mandats de trois ans renouvelables. Leur indépendance est mise en avant avec une adresse mail distincte de la direction. Dans les deux cas, leur mandat vient à expiration et il ne sera pas renouvelé pour des raisons professionnelles.

L'une assure une permanence d'une heure tous les premiers jeudis du mois, l'autre est à distance et indique à la mission ne s'être déplacée au sein de l'IEP que très rarement. Pour cette dernière, la mission a pris connaissance d'un certain nombre de documents et de rapports rédigés à l'attention de la direction.

La mission a pu s'étonner que l'une d'entre elles ne connaisse pas spontanément la cellule de signalement de l'établissement pour lequel elle est désignée.

Dans les deux cas, même si la fonction apparaît connue des étudiants, elle nourrit de nombreuses critiques (éloignement, manque de disponibilité et, de manière un peu paradoxale, d'indépendance). Enfin, la mission note que les personnes n'ont pas été spécifiquement formées sur les problématiques de VSS mais indiquent s'être auto formées.

Si elle ne remet pas en cause le bienfondé de la distinction entre les étapes (écoute, traitement, accompagnement) ou la désignation de personnes extérieures à l'établissement, elle s'interroge néanmoins sur l'articulation des acteurs au niveau de l'établissement et sur la cohérence globale du dispositif. Il doit en effet consister en un ensemble cohérent, avec des acteurs identifiés et en interaction les uns avec les autres, ce qui nécessite une formalisation du dispositif et de ses procédures, voire même leur schématisation à des fins d'information et de communication.

À la connaissance de la mission et à titre d'exemple, plusieurs universités ont réalisé ce travail de schématisation de leurs procédures d'intervention.

Ainsi, l'université de Strasbourg propose en sus de la présentation synthétique du dispositif sur un recto verso, une schématisation des étapes enclenchées suite à la révélation d'une situation de violences sexistes et sexuelles ou homophobes¹¹⁵.

D'autres établissements travaillent aussi sur des dispositifs visuels qui sont réfléchis pour renforcer la confiance.

Recommandation 16

Formaliser les procédures des dispositifs (règlement intérieur de cellule d'écoute et de signalement, charte de fonctionnement de ces dispositifs...) et les schématiser afin d'en assurer une communication transparente ; clarifier le rôle des différents acteurs afin de favoriser une meilleure coordination entre eux ; assurer une information claire du dispositif de signalement dans sa globalité.

La mission ajoute que l'existence du dispositif doit être communiquée par une diffusion à l'ensemble des communautés de l'établissement, afin de le faire connaître et de le rendre accessible.

2.2.1.2 Le non recours au dispositif de l'établissement ou la question cruciale de la défiance institutionnelle

Les données précédentes sur les signalements effectués au sein des établissements montrent que les dispositifs dédiés au signalement ne sont pas forcément activés par défaut de connaissance mais avant tout, par manque de confiance.

Lors d'une visite d'établissement, une majorité de témoins évoque ce manque de confiance « *indépassable* » entre les étudiants et la direction fondé sur un nombre de cas non traités ou considérés comme « *mal traités* » par la direction.

En l'absence de personnes référentes ou de confiance dans les dispositifs existants, les associations féministes se sont emparées de ces problématiques et **certaines ont créé leurs propres dispositifs d'écoute qui viennent doubler ceux institués par l'établissement.**

Plusieurs ont indiqué à la mission que des étudiantes et étudiants ne veulent pas s'adresser à l'administration par « *manque de confiance* » et par conséquent une large majorité de situations ne sont pas signalées (environ neuf sur dix).

Les éléments de mise en confiance de la victime ont été identifiés comme ceux relatifs à la garantie de confidentialité des propos recueillis, à la neutralité de l'écoute, à l'indépendance de la cellule vis-à-vis de la direction, et enfin à la professionnalisation des écoutants. Ce sont autant d'exigences qui ne se retrouvent pas dans les dispositifs mis en place et qui peuvent expliquer leur faible saisine.

Pour illustrer cette défiance, certaines situations considérées comme *mal traitées* sont exposées à la mission :

- suite à un signalement, l'administration a organisé une confrontation entre les étudiants, l'étudiant mis en cause a été convoqué et cela n'a pas été plus loin. Cet exemple est revenu lors de plusieurs visites. La mission souligne qu'organiser ce type de confrontation est l'exemple même de maladresse qui traduit l'absence de professionnalisme sur la question. Sans être spécialiste des VSS, procéder de cette manière peut à la fois fragiliser la victime qui se retrouve en présence de son agresseur et raviver le traumatisme de l'agression ;
- le fait de s'étonner devant la victime du temps passé entre les faits et le signalement constitue aussi une maladresse et traduit le manque de connaissance des traumatismes vécus par les victimes et la période post traumatique qui peut expliquer ce délai ;
- d'autres témoignages mentionnent qu'une fois le récit effectué par la victime, et notamment la révélation de l'identité de l'agresseur, il lui est expliqué que l'établissement ne peut rien faire si elle ne porte pas plainte, sans qu'on lui ait exposé auparavant les différentes issues possibles de son témoignage ;

¹¹⁵ Annexe 15 : Étapes suivies lors de la révélation d'une situation de violences sexistes, sexuelles ou homophobes.

- un mis en cause qui s’est fait accompagner de son avocat lors de la confrontation a tout nié en bloc. Ce sera donc « parole contre parole » et l’établissement n’a pas ouvert de procédure disciplinaire de peur que son éventuelle décision soit attaquée alors même que, dans une majorité de situations de VSS, c’est précisément l’absence de témoins directs qui rend l’établissement des faits difficile ;
- le fait de devoir répéter son récit à chaque personne est également une violence supplémentaire pour la victime ;
- la mission rapporte aussi le témoignage d’une victime qui s’est adressée à la cellule de sa propre initiative et il lui a été demandé de rentrer dans les détails de ce qu’elle a vécu. Elle confie à la mission que cela a constitué une vraie souffrance pour elle.

Certains dispositifs l’ont pris en compte et le compte rendu écrit de la première écoute sert ensuite aux autres intervenants.

Des interlocuteurs de la mission soulignent l’intérêt d’un compte rendu élaboré par le dispositif d’écoute qui est factuel et qui peut servir de socle d’informations à partager en interne en toute confidentialité par l’éventuelle équipe pluridisciplinaire mise en place. Un autre indique que la première écoute doit être « *toute en finesse* » et qu’il faut éviter de se comporter « *en juge ou en policier* ».

Cette écoute est en effet décisive car des réactions à celle-ci dépendront les suites données : signalement institutionnel et/ou dépôt de plainte.

Ce sont autant d’exemples qui illustrent le défaut de professionnalisme et de professionnalisation des personnes placées dans ces dispositifs mais aussi le fossé entre les attentes des victimes, dont la première d’entre elles est souvent la reconnaissance de leur souffrance et le fait de ne plus avoir à côtoyer au quotidien leur agresseur lorsque celui-ci est issu du même établissement, et les obligations qui pèsent sur les directions en matière de signalement.

C’est pourquoi, compte tenu de l’ensemble de ces éléments, la mission considère que pour restaurer la confiance en la capacité des établissements à garantir un accueil et un accompagnement des victimes de VSS, il est nécessaire que la première écoute soit professionnalisée, ce qui passe notamment par son externalisation.

Recommandation 17

Mener une réflexion sur l’externalisation du dispositif d’écoute ou la mutualisation au niveau du site lorsque celui-ci offre une possibilité d’écoute professionnalisée.

La mission tient à souligner également l’importance du soutien informel aux victimes de VSS comme le révèlent des enquêtes nationales et locales¹¹⁶.

2.2.2. Un accompagnement souvent défaillant qui demande à être renforcé par le recours à des acteurs reconnus de l’accompagnement

La mission appelle à une attention particulière sur la distorsion qui peut exister entre la promesse d’un environnement basé sur un discours de tolérance zéro en réaction à une exposition médiatique, et la réalité d’une absence d’accompagnement et de prise en charge sur la durée des victimes.

2.2.2.1 Un accompagnement le plus souvent défaillant et objet de critiques

L’accompagnement est en effet un des axes sur lequel la mission a relevé un certain nombre de fragilités, voire de maladroites, dues, le plus souvent, à un manque de professionnalisation mais aussi de transparence lorsqu’il est effectué en interne.

Beaucoup de témoignages ont en effet été remontés sur l’inaction des directions dans ce domaine suite à des signalements.

L’accompagnement est rarement structuré et les personnes en charge des cellules en interne méconnaissent le plus souvent les réseaux d’associations d’aides aux victimes existants.

¹¹⁶ Annexe 16 : Le soutien informel aux victimes de VSS.

De manière générale, l'accompagnement d'une victime de VSS est, selon les cas, de plusieurs natures (médical, psychologique et juridique) et consiste, après la phase d'écoute, à informer les victimes et leur assurer un soutien pas à pas.

Une association d'aide aux victimes évoque une sorte *de droit à l'information* pour la victime : savoir ce qui va se passer, avoir un cadre général et recevoir une information pédagogique notamment en ce qui concerne les procédures, le temps judiciaire n'étant pas celui d'une enquête administrative ou d'une procédure disciplinaire.

La mission partage avec les acteurs de l'accompagnement l'importance d'assurer un suivi tout au long du parcours de la personne, afin d'enrayer l'isolement des victimes une fois le signalement effectué.

Très peu de victimes qui ont témoigné devant la mission se disent satisfaites de l'accompagnement opéré par les établissements suite à leur signalement. Si l'écoute se révèle plutôt bienveillante, l'accompagnement est souvent critiqué :

- un témoignage évoque des semaines sans retour de la part de l'administration suite à un signalement : la victime n'a aucune information, ne connaît pas l'avancement de la procédure d'enquête interne dont on l'a informée. Aucune mesure préventive n'a été mise en place et c'est elle-même qui demande des nouvelles auprès de la cellule. Elle souligne à la mission le manque de transparence et de communication ;
- un autre témoin indique que la personne responsable de la cellule lui a confié sa méconnaissance des réseaux d'associations et a mis deux semaines pour la recontacter ;
- une autre personne ayant subi des violences lors de sa période de mobilité indique ne pas avoir eu de contact pour un soutien, ni un accompagnement relatif à son agression ou même une aide à son retour ou pour repartir en stage. La mission note que suite à cette situation intitulée par l'administration « *manque de prise de considération par l'IEP de la situation d'une étudiante victime d'un viol à l'étranger* », l'actuelle direction a mis en place une permanence téléphonique durant les congés et les périodes de fermeture de l'IEP pour les mobilités internationales ;
- un autre témoignage d'une victime en mobilité à l'étranger fait part de la défaillance de l'établissement sur la prévention avant le départ en mobilité, notamment sur la conduite à tenir en cas de problème, et sur le manque d'accompagnement suite au viol dont elle a été victime. Aucun conseil ne lui a été donné sur les modalités de dépôt de plainte à l'étranger ;
- d'autres situations considérées comme mal gérées ont fait l'objet de témoignages dans les médias ou le *#sciencesporcs*.

La mission tient à indiquer néanmoins que d'autres situations lui ont été rapportées comme ayant été bien gérées et dans lesquelles les victimes se sont senties bien accompagnées.

- C'est le cas pour la victime d'une agression fin 2020 qui s'est signalée via l'enquête anonyme lancée par la direction de son IEP et sur le *#sciencesporcs*. La personne s'est rapprochée de la direction pour témoigner de son agression, s'est dite prête à lever l'anonymat et à porter plainte, et a donné son accord pour la saisine du procureur de la République. Parallèlement, la direction a enclenché une saisine de la section disciplinaire et l'étudiante a été orientée vers une association d'aide aux victimes.

L'orientation des victimes peut être proposée auprès **des permanences de psychologues** dont l'ensemble des IEP se sont dotés.

Ce sont des psychologues qui soit exercent en profession libérale, et à qui l'établissement propose un volume d'heures à effectuer, soit font partie d'un réseau. En l'occurrence, la mission a rencontré des représentants d'Apsytude¹¹⁷ qui intervient dans plusieurs IEP.

Elle fait le constat que les psychologues rencontrés sont très peu nombreux à être formés aux problématiques des VSS et spécifiquement à la victimologie. Ceux qui le sont ne sont pas forcément intégrés au dispositif de signalement.

¹¹⁷ <http://www.apsytude.com/fr/apsytude/qui-sommes-nous/>

De plus, la plupart du temps, il n'existe pas d'articulation formalisée avec les autres acteurs concernés par cette question, que ce soit en interne (avec la direction ou le pôle santé) ou les intervenants extérieurs (association d'aide aux victimes).

Il faut souligner que les permanences de psychologues n'ont pas été mises en place spécifiquement pour gérer les situations de VSS mais pour répondre à toutes les difficultés rencontrées par les étudiants, principalement liées au stress et aux conditions de scolarité particulières durant la situation sanitaire liée à la Covid-19.

La mission, qui a rencontré à chaque visite un ou une psychologue de l'établissement, a pu constater que les VSS ne font pas partie de la majorité des demandes de consultations.

La question de la prise en charge des auteurs présumés de faits de VSS a été évoquée par plusieurs interlocuteurs de la mission, sans que celle-ci fasse actuellement l'objet d'une véritable réflexion¹¹⁸.

2.2.2.2 Le recours à des acteurs de l'accompagnement

Les personnes qui se sont rapprochées de l'établissement pour signaler leur situation, peuvent également être orientées vers une structure extérieure si l'établissement a noué des relations ou a prévu un partenariat avec une association spécialisée dans l'accompagnement des victimes.

Peu d'IEP ont formalisé un tel partenariat alors qu'il existe des associations à caractère national avec un maillage local dont l'objet est l'accompagnement des victimes.

- Un IEP vient de formaliser un partenariat, jusqu'alors informel, en passant une convention avec *Woman Safe*¹¹⁹, institut en santé génésique, association fondée en 2014, qui accueille et prend en charge gratuitement de manière multidimensionnelle les femmes et les enfants victimes / témoins de toutes formes de violence.

Cette association offre un accompagnement adapté et global sans distinction d'origine, d'orientation sexuelle, d'identité de genre ou de religion. Elle adopte une organisation pluridisciplinaire et gratuite permettant en un même lieu de faire travailler ensemble la médecine et la justice.

Le dispositif d'accompagnement repose sur la mobilisation de quatre médecins, six infirmières, deux juristes, un groupe d'une vingtaine d'avocats, huit psychologues cliniciennes spécialisées dans le psychotraumatisme, deux masseurs et deux ostéopathes.

Le partenariat avec l'IEP concerné a démarré de manière informelle en 2016 à l'occasion d'une situation et a marqué les esprits lors de l'organisation du concours d'éloquence de mars 2018 « balance ton speech », dédié à la lutte contre les VSS et présidé par l'humoriste Florence Foresti.

Un certain nombre d'interlocuteurs ont spontanément cité cet événement comme un élément marquant dans la lutte menée par l'établissement contre les VSS, mais d'autres, y compris ceux ayant participé à la soirée de 2018, ne connaissent pas les détails et la réalité du partenariat.

Depuis 2018, plusieurs situations ont été adressées à l'association de manière informelle.

Depuis mars 2021, une convention de partenariat a été formalisée avec l'IEP. D'une durée d'un an, elle est renouvelable par tacite reconduction et définit le périmètre d'intervention de l'association, à savoir toute personne de la communauté (étudiantes et étudiants, personnels administratifs et personnels enseignants et enseignants-chercheurs).

Le contenu opérationnel de la convention est le suivant :

- le recours à l'association est à l'initiative de la direction ou du ou de la plaignante ;
- les victimes peuvent appeler un numéro, qui prend les messages 24h/24 ; des permanences sur rendez-vous sont possibles du lundi au vendredi ;

¹¹⁸ Annexe 17 : La prise en charge des personnes mises en case pour des faits de VSS.

¹¹⁹ <https://www.women-safe.org/>

- elle s’engage à fournir un accueil dans le délai de 48 h à compter de la demande, une écoute, de l’information juridique dans le cadre d’un pré diagnostic de la situation soumise à examen dans le strict respect des obligations de confidentialité ;
- le suivi peut être assuré du dépôt de plainte à la mise en œuvre d’un dossier juridique ;
- un suivi par appel téléphonique est assuré selon les situations de 1 à 3 mois ;
- un retour à la direction de l’IEP est opéré avec l’accord écrit de la personne concernée ;
- chaque trimestre, l’association rédige un bilan écrit de l’activité réalisée au titre de la convention et l’adresse à la direction ;
- le suivi du partenariat est assuré par la chargée de mission prévention des risques de l’IEP et par la direction de l’association. Le financement du partenariat se fait par un montant forfaitaire annuel quel que soit le nombre de personnes reçues / suivies.

Ce faible montant¹²⁰ a surpris la mission et plusieurs interlocuteurs l’ont avancé pour émettre des réserves sur la crédibilité du dispositif, certains indiquant qu’il ne concernerait que quelques personnes suivies. Les deux directions, de l’établissement et de l’association, ont pourtant affirmé à la mission qu’il n’y avait pas de restriction dans le nombre de situations à suivre.

- D’autres acteurs nationaux reconnus de l’accompagnement, notamment de victimes de VSS, offrent un maillage territorial dont peuvent bénéficier les établissements d’enseignement supérieur et par conséquent les IEP.

La mission a rencontré deux de ces acteurs majeurs de niveau national :

- **France Victimes**¹²¹

Cette fédération regroupant 130 associations d’aide aux victimes partout en France, compte au total 1 500 professionnels intervenants dont une majorité de personnels salariés. Le but de la Fédération est de promouvoir et de développer l’aide et l’assistance aux victimes ainsi que toute mesure contribuant à améliorer la reconnaissance des victimes. Ses principaux objectifs sont les suivants :

- la définition et l’évaluation des missions d’aide aux victimes ;
- la coordination et le soutien aux associations d’aide aux victimes adhérentes ;
- l’information et la sensibilisation des professionnels et du public à l’aide aux victimes.

Le principe d’intervention est basé sur la gratuité, le respect et l’autonomie des décisions des victimes. La prise en charge est pluridisciplinaire et globale.

Dans le périmètre de l’enseignement supérieur, quelques exemples de relations nouées, plus ou moins formellement, avec des universités (universités de Strasbourg et Bretagne Sud) ont été cités. Des conventions partenariales peuvent exister et porter sur le mode opératoire des violences sexistes et sexuelles ou sur la mise en place des dispositifs d’écoute.

Le partenariat noué avec l’université de Strasbourg (Unistra)

La mission a pris connaissance de la convention de partenariat qui prévoit une permanence de l’association en dehors des locaux de l’université *pour éviter une stigmatisation* tout en restant à proximité de l’établissement. Le partenariat est né du souhait de proposer aux étudiants une aide et un soutien externes à l’université, car il est parfois difficile pour les victimes d’avoir confiance en la neutralité d’une cellule d’établissement. C’est pourquoi l’association SOS aide aux habitants / France victimes 67 a ouvert une antenne proche du campus central dans le cadre de cette convention.

L’articulation entre la cellule de l’établissement « cellule VSSH¹²² » et l’association conventionnée est effective depuis 2018 et formalisée par une convention signée à l’été 2019. Elle s’est révélée plus riche que prévue. Initialement souhaitée pour permettre une écoute hors les murs de l’université, l’association apporte la possibilité

¹²⁰ 2000 €.

¹²¹ <https://www.france-victimes.fr/>

¹²² Cellule VSSH : violences sexistes, sexuelles ou homophobes.

d'accompagner les victimes dans une démarche judiciaire, de renseigner les victimes sur le statut de leur dépôt de plainte au commissariat, mais aussi d'intervenir lors d'événements de formation et de sensibilisation proposés au sein de l'établissement. De plus, les victimes de situations ne relevant pas de l'institution universitaire (violences conjugales ou dans la vie privée) peuvent être orientées vers l'association pour assurer la prise en charge de leur plainte.

Des échanges existent entre les deux entités cellule et association, soit pour des précisions juridiques, soit pour des demandes de soutien sur un dossier.

La mission rappelle qu'en tant que composante de l'Unistra, les étudiantes et étudiants de l'IEP de Strasbourg ont accès en principe à ce dispositif.

La mission note que d'autres IEP, via leurs dispositifs, ont pu orienter au cas par cas des victimes vers les structures locales de France Victimes.

- **la Fédération nationale des centres d'information des droits des femmes et des familles¹²³ (FNCIDFF)**

Créée par l'État en 1972 sous statut d'association loi 1901, elle a pour rôle de coordonner et d'impulser l'action des centres d'information des droits des femmes et des familles (CIDFF) ainsi que de créer des outils à destination du réseau pour le grand public.

Une convention triennale est signée par la présidente de la FNCIDFF et la secrétaire d'État chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations. Pour les années 2020, 2021 et 2022, une contribution financière de l'administration est attribuée à la fédération.

Le réseau des CIDFF est constitué de 103 associations locales et de 2 000 lieux d'informations qui accueillent le public, ce qui constitue un maillage territorial important sur l'ensemble du territoire y compris l'outremer. En 2019, 78 231 femmes victimes de VSS ont été accueillies parmi lesquelles 58 084 étaient victimes des violences au sein du couple.

Les CIDFF ne sont pas de taille égale et ne mènent pas tous les mêmes actions. Certains comptent 50 à 60 personnes mais beaucoup d'autres fonctionnent avec des effectifs très restreints qui les amènent à travailler localement avec d'autres associations.

Sur l'ensemble du territoire, les thématiques couvertes sont celles de la vie quotidienne, à savoir :

- l'accès au droit ;
- la lutte contre les violences sexistes ;
- l'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la création d'entreprise ;
- le soutien à l'exercice de la parentalité, la santé et la vie relationnelle ;
- l'éducation et la citoyenneté.

Les équipes des CIDFF sont composées de professionnels, juristes, psychologues, à même de répondre à l'ensemble des thématiques abordées ci-dessus.

La mission relève la feuille de route de la FNCIDFF pour l'année 2021 dans laquelle figure l'axe « *développer les partenariats et participer à la promotion de l'égalité femmes - hommes* » qui se décline notamment avec l'action suivante : *renforcer la visibilité de la FNCIDFF dans les médias notamment en matière d'information sur les droits et de lutte contre les VSS*. Un autre axe est « *de favoriser la conclusion d'accords locaux contre les violences sexistes et sexuelles* ».

L'ensemble des CIDFF est donc impliqué dans le champ de la lutte contre les VSS : **ils accueillent, informent et orientent ou accompagnent les femmes victimes de violences quelle que soit la nature des violences subies.**

Une information complète et globale sur leurs droits au plan juridique et social, un accompagnement psychosociologique dans la durée, une aide à la recherche de logement, ainsi qu'une aide à l'insertion professionnelle sont proposés aux femmes victimes.

¹²³ <https://fncidff.info/>

Par ailleurs, en 2019, 31 CIDFF ont développé des SAVS¹²⁴ (services spécialisés d'aides aux femmes victimes de VSS) qui ont pour objectifs de leur proposer un soutien pour sortir des violences et se reconstruire grâce à un accompagnement adapté, et de sensibiliser les partenaires à cette problématique.

De sa propre initiative, suite aux remontées locales via sa commission de lutte contre les VSS, la Fédération a manifesté la volonté de s'impliquer au sein des universités et des grande écoles en mettant en place une campagne de sensibilisation sur les violences faites aux étudiantes intitulée *#NeRestePasSeule* mais dont la diffusion a été retardée. Elle est désormais prévue pour octobre 2021.

Elle consiste en la diffusion de quatre dépliants de mises en situation très concrètes traduites à l'aide de bulles de conversation sur quatre types de violences : viol, agression sexuelle, harcèlement sexuel et cyber harcèlement au sein du couple, et violences conjugales.

Les actions conduites au sein de l'ESR concernent aujourd'hui des universités, sans qu'elles soient nécessairement formalisées par une convention de niveau national ou même de niveau local. Ainsi, 26 CIDFF ont noué des relations avec des universités et animent à ce titre des actions collectives, des formations et/ou des permanences juridiques.

Recommandation 18

Dresser une cartographie des acteurs de l'accompagnement des victimes et formaliser une articulation des acteurs intervenants au niveau de l'établissement.

2.3. Les suites données aux signalements de violences sexistes et sexuelles

La question des suites données aux signalements de violences sexistes et sexuelles a été abordée dans la quasi-totalité des entretiens conduits par la mission et s'est avérée être au cœur des préoccupations des étudiantes et des étudiants. C'est un sujet considéré comme central, source de multiples incompréhensions et critiques vis-à-vis des directions des établissements. La mission a notamment pu prendre connaissance d'affaires « emblématiques » au sein de quelques IEP, revenant fréquemment dans les témoignages des étudiantes et des étudiants, se transmettant de promotion en promotion, et démontrant, selon eux, un traitement défaillant de ces violences par les directions.

2.3.1. Une méconnaissance générale des procédures qui renforce le sentiment d'inaction de l'administration perçue comme une impunité accordée aux agresseurs

Lors des entretiens qu'elle a menés au sein des IEP, la mission a noté chez les étudiantes et étudiants rencontrés (représentants d'associations étudiantes, témoins ou victimes de violences sexistes ou sexuelles) et chez certains enseignantes et enseignants, une méconnaissance des différentes procédures susceptibles d'être mises en œuvre suite à un signalement de violences, conduisant au sentiment que l'administration ne mobilise pas toutes les ressources permettant de protéger la victime et sanctionner son agresseur.

2.3.1.1 La mise en œuvre de véritables mesures conservatoires constitue la première demande des victimes

L'attente la plus fréquemment exprimée par les victimes est de ne plus entrer en contact avec leur agresseur, notamment dans l'enceinte de l'établissement. Cette demande est d'ailleurs parfois la seule formulée, certaines victimes ne souhaitant pas un traitement disciplinaire ou pénal des faits incriminés.

La mesure d'ordre public permettant de répondre pleinement à ce souhait est la mesure d'interdiction des locaux à l'encontre de la personne désignée comme auteur des violences, si tant est que son identité est connue de la direction (des victimes ne souhaitent en effet pas toujours la communiquer rendant ainsi la mesure d'éloignement impossible).

Certaines directions d'établissement, bien que reconnaissant la demande de la victime comme légitime, hésitent néanmoins à prendre une telle mesure car elles estiment que cela constituerait de leur part une reconnaissance implicite de la culpabilité de la personne incriminée. Elles craignent ainsi de s'exposer à des recours dans l'éventualité où cette culpabilité ne serait finalement pas reconnue à l'issue des procédures engagées, notamment judiciaires.

¹²⁴ Cette reconnaissance est attribuée par la FNCIDFF sur la base d'un cahier des charges détaillé.

Afin de pallier cette difficulté, des établissements ont usé d'autres moyens en veillant, par exemple, à ce que victime et agresseur présumé n'aient pas cours aux mêmes heures ni dans les mêmes lieux, ou qu'une circulation spécifique à chacun soit mise en place permettant d'éviter qu'ils ne se croisent dans l'enceinte de l'établissement. Ce type de solution ne responsabilise pas le mis en cause et peut donner le sentiment à la victime que l'établissement n'a pas pris la mesure de sa situation.

Néanmoins, des directions ont pris de véritables décisions d'interdiction des locaux tout en permettant à la personne visée par la mesure, lorsqu'il s'agit d'une étudiante ou d'un étudiant, de poursuivre ses études (par exemple en mettant en place des enseignements à distance). Les mesures de confinement liées à la crise sanitaire ont pu rendre plus aisée la mise en œuvre de telles décisions ces derniers mois.

Pour autant, des difficultés demeurent et la mission a par exemple pris connaissance de situations où une étudiante s'étant déclarée comme victime s'est trouvée contrainte de passer une épreuve d'examen à proximité de son agresseur présumé, ce qui a pu légitimement l'affecter et n'est pas acceptable.

Ces mesures d'ordre public ne revêtent néanmoins qu'un caractère temporaire et ne sauraient à elles seules constituer une réponse suffisante et appropriée aux faits dénoncés. Il convient en revanche d'appliquer la mesure d'interdiction d'accès aux locaux dans toute sa rigueur.

2.3.2. Des enquêtes administratives et procédures disciplinaires souvent décriées car incomprises avec des modalités de fonctionnement jugées opaques

- **Des enquêtes administratives dont l'utilité est parfois remise en question**

Lors de leurs auditions, les directrices et les directeurs d'IEP ont indiqué que les informations portées à leur connaissance suite à un signalement ne leur permettaient généralement pas de saisir la section disciplinaire compétente sur cette seule base et qu'il était nécessaire de diligenter une enquête administrative, fréquemment appelée « enquête interne », pour mener des investigations plus poussées.

La nécessité de conduire une telle enquête n'est cependant pas unanimement perçue comme nécessaire, certains étudiants allant même jusqu'à la déclarer sans objet, la parole de la victime étant jugée suffisante. Ils estiment qu'il convient de saisir la section disciplinaire dès le signalement d'une violence (à charge ensuite à la commission d'instruction de la section disciplinaire de conduire les compléments d'investigation requis).

Si cette position n'est pas partagée par une majorité d'étudiantes et d'étudiants qui considèrent qu'une telle enquête est utile, la plupart d'entre eux déplorent cependant de disposer de peu d'informations sur ses modalités de mise en œuvre et son déroulement : qui les conduit ? Quelle est sa durée ? Qui peut être entendu et selon quelles modalités ? La confidentialité des témoignages est-elle garantie ? etc.

La mission a pu noter des situations hétérogènes, parfois susceptibles de fragiliser la qualité des enquêtes, notamment lorsqu'elles sont conduites par des personnes non formées, ce qui semble être presque toujours le cas, voire par des personnes seules comme cela a été constaté dans un établissement. L'absence de formation des enquêteurs peut notamment conduire à des maladresses dans la façon dont ils s'adressent aux victimes, dans la nature des questions posées, mais aussi à des approximations dans l'analyse des faits reprochés.

Des victimes ont, quant à elles, regretté leur durée (qui peut s'étaler sur plusieurs mois), les conditions dans lesquelles s'est déroulée l'entretien (tant dans la forme que sur le contenu), et leur opacité.

- **Une procédure disciplinaire dont la finalité est peu connue**

La mission a constaté lors de ses auditions que l'objectif visé par les procédures disciplinaires, consistant par exemple à sanctionner un manquement professionnel, un trouble à l'ordre public ou une atteinte à la réputation de l'établissement, apparaît peu connu des étudiantes et étudiants mais aussi d'une partie importante des personnels de l'établissement, y compris de la direction, ce qui est plus problématique.

Plus ennuyeux encore, des personnels enseignants, membres de section disciplinaire, ont semblé méconnaître la nature de la faute sur laquelle la section disciplinaire devait statuer. Certains d'entre eux ont, par exemple, insisté sur leur incapacité à juger une agression sexuelle ou un viol. Ils considèrent par ailleurs que les sections disciplinaires n'ont pas à se prononcer sur des faits qui se seraient déroulés en dehors de l'établissement, par exemple lors d'événements festifs ou de soirées privées qui relèvent uniquement, selon

eux, de la sphère privée, quand bien même les deux protagonistes sont étudiantes ou étudiants de l'établissement. Ils déplorent également l'absence de formation à cette mission, parfois très éloignée de leur champ d'expertise.

Or, s'il n'appartient pas aux membres de sections disciplinaires de statuer sur l'existence et la gravité du délit ou du crime dénoncé, ils doivent se prononcer, par exemple, sur la réalité et l'importance du trouble à l'ordre public consécutifs aux faits incriminés, que ces derniers se soient tenus dans ou hors de l'enceinte de l'établissement (comme par exemple lors d'évènements festifs organisés par des associations). Dans la même logique, il a été indiqué à la mission qu'il serait opportun d'attendre le traitement pénal de l'affaire avant d'engager une procédure disciplinaire. La mission rappelle que ces deux procédures sont totalement distinctes et qu'elles ne visent pas le même objectif, le droit pénal réprimant les actes ou comportements non tolérés par la société et le droit disciplinaire sanctionnant des comportements fautifs portant atteinte au bon fonctionnement ou à l'image, ici, de l'établissement. En outre, le temps judiciaire est extrêmement long et attendre une décision définitive revient, en pratique, à ne rien faire, les étudiants ayant généralement achevé leurs études quand celle-ci intervient.

La question du dépaysement de certaines affaires, consistant concrètement à en transférer l'instruction à la section disciplinaire d'un autre établissement en raison de la difficulté qu'il y aurait à en connaître au niveau local, a également été évoquée et certains établissements l'ont d'ores et déjà prévu afin que les faits soient jugés dans un environnement plus serein et plus neutre.

La constitution des sections disciplinaires peut s'avérer être un exercice délicat en raison de la difficulté à trouver des membres du conseil d'administration volontaires pour y siéger. Les candidats sont rares, notamment en raison des motifs évoqués *infra*. Un directeur a notamment fait état de l'impossibilité pour une section disciplinaire de se réunir en l'absence de quorum (les étudiants étaient absents). Le dossier a donc dû être transmis à la formation disciplinaire du Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (CNESER), rallongeant ainsi significativement la durée de son traitement.

Un autre directeur d'IEP a indiqué à la mission qu'il considérait pour sa part que la procédure disciplinaire n'était pas toujours la plus appropriée pour traiter certaines situations. Il préfère, lorsqu'il estime que les faits ne revêtent pas un caractère de gravité important, convoquer la personne mise en cause, la rappeler fermement à l'ordre (lorsqu'il s'agit d'un agent, ce rappel à l'ordre peut être consigné dans son dossier administratif) et, le cas échéant, lui demander d'adresser des excuses écrites à la personne qui s'est plainte de son comportement. Il a déclaré aussi avoir pris d'autres mesures comme par exemple le non-renouvellement d'un contrat pour un enseignant vacataire. Cette mesure ne dispense néanmoins pas l'établissement de l'engagement d'une procédure disciplinaire à l'encontre de l'enseignant mis en cause.

Si les membres des sections disciplinaires et les directions d'établissement soulignent la difficulté à traiter de façon satisfaisante les situations qui leur sont remontées, le jugement des étudiantes et étudiants est souvent sévère. Ces derniers considèrent en effet ne disposer que de peu d'informations sur les modalités de fonctionnement des sections disciplinaires, et notamment sur les différentes étapes de la procédure, ainsi que sur leur rôle. Certains estiment également que toute victime devrait pouvoir saisir la section disciplinaire ou faire appel de sa décision, ce qui est impossible car, dans la procédure disciplinaire, le statut de la personne dénonçant les faits subis est celui de témoin et non de victime (voir *supra*).

Outre l'opacité du processus d'enquête et de jugement, tant en termes de méthode que de délais, plusieurs étudiantes et étudiants entendus ont regretté une publicité insuffisante accordée aux jugements des sections disciplinaires. Ils déplorent l'anonymat quasi-systématique des sanctions infligées qui prive ainsi la communauté étudiante de repères sur l'association des sanctions affichées avec les faits révélés par les victimes.

Des transferts intercampus (pour l'IEP de Paris) ou inter-IEP d'étudiants ont enfin pu être dénoncés devant la mission car ils sont considérés comme un moyen permettant à des agresseurs présumés de se soustraire aux sanctions avec la complicité active des directions d'établissement. Interrogé sur le sujet, ces dernières déclarent que si des transferts ont bien eu lieu, ils ont été décidés pour d'autres motifs¹²⁵.

¹²⁵ Annexe 17 : La prise en charge des personnes mises en cause pour des faits de VSS.

2.3.2.1 Une obligation difficilement acceptée de signalement de certains faits au procureur de la République

Le second alinéa de l'article 40 du code de procédure pénale dispose que « toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs ».

Cet article impose que le signalement au procureur doit être fait sans délai, c'est-à-dire sur le champ. L'agent n'a pas à s'assurer de la matérialité du délit ou du crime mais uniquement du degré suffisant de vraisemblance de la matérialité des faits. C'est ensuite au parquet de conduire, le cas échéant, les investigations nécessaires à la manifestation de la vérité et de décider des suites à y donner¹²⁶.

Même si le non-respect de cette obligation n'est pas sanctionné pénalement en tant que tel, l'absence de signalement au procureur de la République expose l'agent public à des sanctions disciplinaires voire, dans certains cas, à des sanctions pénales pour non dénonciation de crime ou délit^{127 128}, notamment s'il existe un risque de récidive.

Certaines catégories professionnelles soumises au secret professionnel (et notamment le secret médical) sont toutefois dispensées de ce signalement sous certaines conditions. C'est par exemple le cas des médecins généralistes, des médecins psychiatres et des infirmières pour lesquels le respect du secret médical prime sur l'obligation de signalement sauf dans le cas de mauvais traitements infligés à un mineur ou à une personne incapable de se protéger en raison de son âge ou de son incapacité physique ou psychique, ou en cas de violences au sein du couple qui mettent la vie de la victime majeure en danger immédiat et que celle-ci n'est pas en mesure de se protéger en raison de la contrainte morale résultant de l'emprise exercée par l'auteur des violences de sévices permettant de présumer de violences sexuelles (avec l'accord de la victime)¹²⁹.

La mise en œuvre de cet article constitue donc une obligation pour tout agent public informé d'un crime ou d'un délit, que la victime le souhaite ou non. Le recours à cette disposition légale fait cependant l'objet d'un important rejet chez les étudiantes et étudiants, et tout particulièrement parmi les victimes de violences sexistes et sexuelles dans la mesure où ces dernières sont dépossédées de la décision de ne pas saisir la justice, ou lorsque celles-ci ne sont pas tenues informées par l'administration ou enfin lorsqu'elles n'ont pas donné leur accord. Cette démarche peut aussi être perçue comme une manière, de la part des directions d'établissement, de se défaire de leurs propres obligations vis-à-vis des victimes.

Sans remettre en cause le bien-fondé de cette disposition sur un plan général, un nombre significatif d'interlocuteurs de la mission considèrent que le signalement obligatoire et systématique au procureur de la République de violences, dès lors qu'elles sont susceptibles de recevoir la qualification de crime ou de délit, constitue un obstacle majeur à la libération de la parole. Pour la grande majorité des étudiantes et étudiants entendus, ces signalements ne devraient être opérés qu'avec le consentement explicite des personnes qui témoignent. Des victimes ne souhaitent en effet pas se lancer dans une procédure pénale pour diverses

¹²⁶ Premier alinéa de l'article 40 du code de procédure pénale : « Le procureur de la République reçoit les plaintes et les dénonciations et apprécie la suite à leur donner conformément aux dispositions de l'article 40-1 ».

¹²⁷ Article 434-1 du code pénal : « Le fait, pour quiconque ayant connaissance d'un crime dont il est encore possible de prévenir ou de limiter les effets, ou dont les auteurs sont susceptibles de commettre de nouveaux crimes qui pourraient être empêchés, de ne pas en informer les autorités judiciaires ou administratives est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

Sont exceptées des dispositions qui précèdent, sauf en ce qui concerne les crimes commis sur les mineurs :

1° Les parents en ligne directe et leurs conjoints, ainsi que les frères et sœurs et leurs conjoints, de l'auteur ou du complice du crime;

2° Le conjoint de l'auteur ou du complice du crime, ou la personne qui vit notoirement en situation maritale avec lui.

Sont également exceptées des dispositions du premier alinéa les personnes astreintes au secret dans les conditions prévues par l'article 226-13 ».

¹²⁸ Article 223-6 du code pénal : « Quiconque pouvant empêcher par son action immédiate, sans risque pour lui ou pour les tiers, soit un crime, soit un délit contre l'intégrité corporelle de la personne s'abstient volontairement de le faire est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende.

Sera puni des mêmes peines quiconque s'abstient volontairement de porter à une personne en péril l'assistance que, sans risque pour lui ou pour les tiers, il pouvait lui prêter soit par son action personnelle, soit en provoquant un secours.

Les peines sont portées à sept ans d'emprisonnement et 100 000 euros d'amende lorsque le crime ou le délit contre l'intégrité corporelle de la personne mentionnée au premier alinéa est commis sur un mineur de quinze ans ou lorsque la personne en péril mentionnée au deuxième alinéa est un mineur de quinze ans ».

¹²⁹ Article 226-14 du code pénal.

raisons : crainte de voir leur parole remise en question et d'être ensuite poursuivies pour dénonciation calomnieuse ou diffamation, peur d'être confrontées à leur agresseur, etc.

En outre, ces procédures étant souvent longues, chronophages, et coûteuses, des victimes redoutent qu'elles aient un impact négatif sur le déroulement de leurs études ou qu'elles n'engendrent leur exclusion du groupe pour avoir porté atteinte à l'image de la promotion ou de l'établissement. Certaines victimes considérant que ces procédures aboutissent rarement à une condamnation de l'agresseur faute de preuves, « *le jeu n'en vaut pas la chandelle* ».

Mais les étudiantes et étudiants ne sont pas les seuls à soulever les difficultés liées à la mise en application de l'article 40. Des enseignants rendus dépositaires de témoignages de victimes, la quasi-totalité des membres de dispositifs d'écoute et/ou de signalement et les directions d'établissement ont également tenu à exprimer leurs réticences et souvent leurs craintes que le signalement des faits au parquet, en passant outre l'opposition souvent ferme de la victime, ne rompe le lien de confiance, parfois ténu, qu'ils ont réussi à tisser avec elle. Certaines directions d'IEP ont d'ailleurs reconnu ne pas avoir répondu à cette obligation, ni même parfois engagé de poursuites disciplinaires, dans le but de respecter scrupuleusement la volonté de la victime afin de ne pas la déstabiliser davantage, et ceci malgré la gravité de certains faits portés à leur connaissance. À l'inverse, des saisines du procureur de la République ont pu être réalisées de manière systématique, sans même parfois que la victime en soit informée, cette dernière l'apprenant lors d'une convocation par les services de police.

Des signalements ont aussi pu être différés dans le temps afin de laisser à la victime le temps de cheminer vers l'acceptation d'une procédure pénale, ou réalisés de manière progressive (avec un premier signalement sans mention de l'identité de la victime ni de son agresseur présumé puis avec un second signalement en faisant mention). Si ces signalements ne respectent pas à la lettre l'obligation d'informer *sans délai* le procureur de la République, ils peuvent néanmoins se révéler être un compromis acceptable permettant de tenir compte des réticences, voire de l'opposition, des victimes.

A contrario, des établissements rappellent dans leurs documents ou pages web de présentation des dispositifs de prise en charge des victimes de violences sexistes et sexuelles, l'obligation de signaler au procureur de la République tout fait délictuel ou criminel porté à la connaissance d'un agent public. Si des étudiantes et étudiants estiment que cette communication a le mérite de la clarté et de la transparence, elle risque, en revanche, de conduire certaines victimes à ne pas se faire connaître.

Afin de fluidifier les relations avec le parquet et de trouver une solution à cette équation difficile à résoudre, certains directeurs d'IEP ont initié des échanges avec les procureurs de la République territorialement compétents pour leur établissement. Ces contacts ont permis d'évoquer de manière informelle les signalements portés à la connaissance des directions d'établissement et d'obtenir du procureur de la République un premier avis sur les suites susceptibles de leur être données.

Un directeur d'IEP et un procureur de la République ont, par ailleurs, fait part à la mission de leur souhait de signer une convention cadre, également signée par le recteur d'académie, avant la fin de l'année universitaire. Elle définit les modalités de collaboration relative à un plan d'action et comporte plusieurs axes de travail : la prévention des conduites à risque et des abus sexuels, la prise en compte efficiente des faits de nature sexuelle par l'IEP et le signalement de ces faits à l'autorité judiciaire. Elle prévoit également un comité de pilotage chargé de proposer des actions pour le renforcement et l'amélioration de cette collaboration, de les mettre en œuvre et d'en évaluer la portée et les résultats. Dans un autre établissement, des relations ont été établies avec la procureure de la République afin de définir des modalités pratiques d'échanges comme par exemple l'envoi systématique d'un courrier, signé de la procureure de la République, accusant réception d'un signalement au titre de l'article 40. Ce courrier communique en outre un numéro d'enregistrement du signalement afin de faciliter les échanges ultérieurs sur l'affaire. Plus généralement, ces relations avec les parquets peuvent être facilitées par des liens souvent déjà noués dans les domaines de formation proposés par les IEP.

Ces bonnes pratiques développées localement pourraient être reprises par le ministère de la justice et faire l'objet d'un focus¹³⁰, comme cela a été le cas pour la lutte contre les violences sexuelles dans le sport en décembre 2020. Elles doivent toutes viser, in fine, à respecter les dispositions de l'article 40 du code de procédure pénale.

La mission comprend que pour respecter la volonté de la victime, des fonctionnaires n'exercent pas leur obligation de signalement au procureur mais ils se mettent alors en situation de commettre éventuellement un délit.

C'est pourquoi la question du séquençage « écoute - traitement » avec une cellule d'écoute qui peut être protégée par le secret professionnel se pose (voir *supra*). Celle-ci transmet alors soit une information anonymisée à la direction si la victime ne souhaite pas aller plus loin, soit une information nominative si la victime y consent, les faits pouvant être alors portés à la connaissance du parquet.

Quelques rappels sur les mesures d'ordre public et le droit disciplinaire sont donnés en annexes 18¹³¹.

2.3.3. Des évolutions nécessaires pour professionnaliser les acteurs intervenant dans le processus disciplinaire et restaurer la confiance

2.3.3.1 Une indispensable professionnalisation des acteurs passant par les outils mis à leur disposition et leur formation

Les échanges que la mission a pu avoir avec les directions des établissements et les membres des sections disciplinaires ont mis en exergue leur souhait de disposer d'informations pratiques et rapidement mobilisables pour les premiers et d'une professionnalisation pour les seconds.

Pour les interlocuteurs de la mission qui en avaient connaissance, les trois guides publiés par la DGESIP¹³² constituent un bon exemple de ce qui est souhaité par les établissements. Un quatrième guide est d'ailleurs attendu après la parution du décret à venir visant le « nouveau » CNESER disciplinaire compétent, en appel, pour les enseignants. Une meilleure information relative à l'expertise susceptible d'être apportée par le MESRI sur la question du disciplinaire pourrait être par ailleurs assurée, notamment en veillant à une plus large communication de l'adresse mail générique dédiée aux établissements¹³³.

Une nouvelle version de la circulaire n° 2015-193 du 25 novembre 2015 relative à la prévention et au traitement du harcèlement sexuel dans les établissements publics d'enseignement et de recherche est désormais souhaitable afin d'étendre son champ à l'ensemble des violences sexistes et sexuelles. Il conviendrait de la rendre plus descriptive, a minima sur les champs non traités par les guides évoqués *supra*, et notamment lorsqu'elle évoque le rôle des acteurs de la prévention, l'enquête interne (acteurs possibles, modalités pratiques de mise en œuvre, durée, etc.), les mesures conservatoires.

Recommandation 19

Procéder à une mise à jour de la circulaire n° 2015-193 du 25 novembre 2015 relative à la prévention et au traitement du harcèlement sexuel dans les établissements publics d'enseignement et de recherche en étendant son champ à l'ensemble des violences sexistes et sexuelles.

En outre, afin de montrer à la communauté universitaire que les violences sexistes et sexuelles sont effectivement sanctionnées dans l'enseignement supérieur et de restaurer ainsi la confiance, il serait opportun de communiquer au niveau national sur le nombre d'engagements de poursuites disciplinaires, leurs motifs, le statut des personnes poursuivies, et les éventuelles sanctions infligées, comme cela a commencé à être fait pour les enseignants-chercheurs (voir *supra*).

¹³⁰ Fiche pratique (criminologique, juridique ou technique) mise à disposition des parquets par la direction des affaires criminelles et des grâces sur l'intranet du ministère de la justice.

¹³¹ Annexe 18 : Les mesures d'ordre public et le droit disciplinaire : une réglementation dont les objectifs et la portée sont souvent méconnus.

¹³² Guide relatif à la composition et à la désignation des membres de la section disciplinaire et des commissions de discipline compétentes à l'égard des usagers. Guide relatif à la composition et à la désignation des membres des sections disciplinaires, commissions d'instruction et formations de jugement compétentes à l'égard des enseignants. Guide relatif à la procédure disciplinaire à l'égard des usagers. <https://services.dgesip.fr/T976/S927/juridique>

¹³³ disciplinaire.dgesip@enseignementsup.gouv.fr

Recommandation 20

Faire une synthèse des poursuites disciplinaires engagées chaque année, avec les motifs de saisine de la section disciplinaire, le statut des personnes poursuivies et les sanctions décidées.

2.3.3.2 Des actions visibles au niveau des établissements sont indispensables

Si des actions nationales complémentaires s'avèrent nécessaires pour mieux lutter contre les violences sexistes et sexuelles, il revient également aux directions des établissements d'afficher leur engagement en la matière (voir *infra*).

Ensuite, dès lors qu'un signalement est effectué auprès de l'administration, une enquête administrative doit être systématiquement réalisée pour éclairer le chef d'établissement sur la matérialité des faits, hormis dans le cas où les éléments recueillis permettent de saisir sans délai la section disciplinaire compétente.

Recommandation 21

Déclencher une enquête interne ou administrative à chaque cas de signalement d'une violence sexiste ou sexuelle à l'administration, sauf si les éléments recueillis permettent de saisir sans délai la section disciplinaire.

Pour répondre à l'incompréhension des usagers sur les mesures susceptibles d'être prises à l'encontre des personnes mises en cause pour des faits de violences sexistes et sexuelles, il appartient aux établissements de communiquer largement sur ce qu'est le droit disciplinaire, sur les objectifs qu'il poursuit et sur les modalités de fonctionnement de la section disciplinaire.

Une publicité des sanctions infligées en matière de VSS témoignerait du souci de transparence de l'établissement.

Une information périodiquement renouvelée sur les ressources nationales disponibles, notamment proposées par le MESRI, est également recommandée. Le dépaysement des procédures liées à des faits de violences sexistes et sexuelles doit être envisagé lorsque les conditions d'un fonctionnement serein de la section disciplinaire ne peuvent être garanties.

Recommandation 22

Communiquer largement sur les missions et les modalités de fonctionnement des sections disciplinaires.

Enfin, il appartient aux établissements d'accompagner les victimes dans leur parcours pénal, que celui-ci ait été initié par une plainte ou par un signalement au titre de l'article 40 du code de procédure pénale. Dans ce second cas, il est notamment recommandé d'informer la victime du contenu du courrier adressé au procureur de la République, voire de l'associer à sa rédaction.

Un contact préalable entre le chef d'établissement et le procureur de la République territorialement compétent est souhaitable, avant tout signalement, afin d'engager une concertation sur les modalités d'échanges entre le parquet et l'établissement suite à un signalement au titre de l'article 40 (identification des interlocuteurs autorisés de part et d'autre, envoi d'un courrier accusant réception du signalement par le procureur de la République, communication à l'établissement du numéro d'enregistrement au Parquet de l'affaire afin de faciliter les échanges ultérieurs, etc.).

Un modèle de courrier de signalement au procureur de la République est communiqué en annexe 19¹³⁴.

Recommandation 23

Engager une concertation entre le chef d'établissement et le procureur de la République afin de définir les modalités de travail et d'échange lors d'un signalement au titre de l'article 40 du code de procédure pénale.

¹³⁴ Annexe 19 : modèle de courrier de signalement au titre de l'article 40 du code de procédure pénale.

3. Des actions prioritaires pour garantir un passage à l'échelle et une inscription dans la durée des actions de lutte contre les violences sexistes et sexuelles

3.1. Un portage politique indispensable complété d'un outillage partagé et mutualisé

Compte tenu de ses observations relatives à la prise de conscience collective et effective de l'ampleur des VSS et à l'appui de la volonté d'affirmer une tolérance zéro face à ces violences, la mission considère qu'il est indispensable d'adopter un portage politique fort sur ces questions de manière générale au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche, et au niveau des IEP.

Cette ambition politique doit se traduire effectivement et sur la durée et dépasser les simples déclarations d'intention. Elle doit permettre d'une part, un passage à l'échelle des dispositifs déjà mis en place et d'autre part, une cohérence d'actions, le tout à inscrire dans la durée.

3.1.1. Au niveau national

La problématique sociétale des violences sexistes et sexuelles qui touche notamment les étudiantes et les étudiants constitue un sujet politique dont il faut se saisir au plus haut niveau à l'instar de la lutte menée nationalement contre les violences faites aux femmes (voir *supra*).

3.1.1.1 L'élaboration d'un plan national de lutte contre les VSS

Pour la mission, le portage politique au niveau national doit se traduire par un **plan d'action national** d'envergure (voir *supra*). Celui-ci a été annoncé et est actuellement en préparation avant un lancement prévu en début d'année universitaire.

Selon la mission, il doit comporter un axe de communication fort portant sur la notion essentielle du consentement. Le lancement **d'une campagne de communication sur le consentement** comme point d'orgue de ce plan national est donc fortement recommandé comme préalablement indiqué.

La collaboration et la coordination avec le ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes de la diversité et de l'égalité des changes pourraient être recherchées notamment sur cette action spécifique.

3.1.1.2 La nomination d'une personne déléguée ministérielle en charge de la lutte contre les VSS

En outre, la lutte contre les VSS doit faire l'objet d'une politique ambitieuse au niveau de l'ESR qui soit incarnée à la manière de celles menées au sein du ministère de la culture et dans le domaine du sport (voir annexes 20¹³⁵ et 21¹³⁶).

C'est pourquoi la mission recommande **la nomination d'une personne déléguée ministérielle** en charge de la lutte contre les VSS au sein de l'ESR, à l'instar des nominations effectuées dans d'autres ministères.

Ce besoin d'incarnation s'explique par la nécessité de visibilité et de cohérence d'actions. La personne déléguée serait en quelque sorte la pierre angulaire d'une politique publique ambitieuse et le chef d'orchestre d'une pluralité d'acteurs. Sa nomination devra être accompagnée d'une lettre de mission avec un cahier des charges contenant des précisions sur son rôle d'impulsion, de coordination, ainsi que de suivi et d'évaluation des actions entreprises à tous les niveaux.

Cette personne, dont le profil reste à déterminer, serait positionnée directement auprès de la ministre de l'ESRI et aurait en charge la coordination en matière d'outillage et d'appui aux établissements de l'ESR en s'adossant aux services ministériels actuels (DGESIP / DGRI) qui offrent déjà un outillage à destination des établissements et une animation de réseau des personnes chargées des missions d'égalité et de lutte contre les discriminations. Cette animation de réseau mériterait par ailleurs d'être renforcée.

¹³⁵ Annexe 20 : La prévention et la lutte contre les VSS au ministère de la culture.

¹³⁶ Annexe 21 : La prévention et la lutte contre les VSS au ministère des sports.

Recommandation 24

Nommer une personne déléguée en charge de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles auprès de la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.

3.1.1.3 La création d'un observatoire national des VSS dans l'enseignement supérieur

En matière de connaissances sur la problématique des VSS, la mission a déjà souligné la nécessité d'un recensement (qui a fait précédemment l'objet d'une recommandation). Pour compléter cette première recommandation, elle propose la **création d'un observatoire national** dont les travaux seront menés avec la personne déléguée ministérielle.

Recommandation 25

Créer un observatoire national des violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur.

3.1.1.4 La nécessaire implication des rectorats de région académique

Cette nécessité de portage politique fort concerne l'ensemble des acteurs de l'enseignement supérieur et par conséquent doit aussi se décliner au niveau territorial déconcentré.

Ainsi, la mission considère que les recteurs et rectrices de région académique et les recteurs délégués et rectrices déléguées à l'ESRI ont un rôle à tenir dans la politique de lutte contre les VSS dans l'ESR.

Force est de constater qu'ils sont insuffisamment impliqués et informés de cette problématique. Leur connaissance des faits de VSS dans les établissements est très faible.

Leur rôle est donc à renforcer sur le sujet, d'une part, car ils sont devenus des acteurs incontournables de l'enseignement supérieur et des interlocuteurs privilégiés des établissements et d'autre part, leur nouvelle faculté¹³⁷ d'être saisis directement par des victimes de VSS pour engager des procédures disciplinaires et leur compétence à saisir directement la section disciplinaire de l'établissement concerné, leur confèrent un rôle important.

La mission s'interroge sur le fait d'organiser et d'institutionnaliser la remontée des signalements effectués auprès des établissements au sein des rectorats à l'instar *des faits établissements* existants pour le premier et second degré consistant au signalement de faits graves en milieu scolaire et à l'utilisation d'une application *Faits établissement*. Parmi les faits graves visés nécessitant une information de la DSDEN¹³⁸ et du rectorat figurent les violences à caractère sexuel, le harcèlement, et le cyber harcèlement.

Une fiche nominative de remontée¹³⁹ est mise à disposition des établissements en complément du signalement par l'application *Faits établissements* et doit être transmise dans les meilleurs délais.

Sur celle-ci, de facture simple, doit notamment être renseignée l'information sur un éventuel signalement au parquet et à la police ou gendarmerie.

Recommandation 26

Organiser et institutionnaliser la remontée des signalements de violences sexistes et sexuelles auprès des rectorats.

Mettre en place une organisation du traitement des violences sexistes et sexuelles au sein des régions académiques (information, prévention, accompagnement communication et juridique).

3.1.1.5 L'implication de l'enseignement supérieur auprès d'acteurs locaux et nationaux de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Au niveau régional, une cohérence et une mutualisation d'actions pourraient être recherchées ou renforcées avec les directions régionales aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE). Si celles-ci ne tiennent qu'un rôle modeste s'agissant de la lutte contre les VSS, compte tenu de leur action prioritaire sur les sujets de violences

¹³⁷ Article R. 811-25 du code de l'éducation.

¹³⁸ Direction des services départementaux de l'éducation nationale.

¹³⁹ Annexe 22 : Exemple de fiche nominative de remontée d'incident majeur.

conjugales et la mixité, elles peuvent s'emparer néanmoins de ce sujet important via des appels d'offre ou à projets.

Ainsi, à l'occasion d'un travail mené sur les VSS dans le milieu professionnel¹⁴⁰, et suivant une logique d'observatoire complété par des focus groupes, une direction a pu mener avec l'appui d'une étudiante issue d'un laboratoire de sociologie un travail sur la qualification des situations et la construction de saynètes pour un *théâtre forum* qui, filmées et traduites en vidéo, servent de support de formation. Ce travail réalisé dans l'environnement de l'entreprise peut tout à fait être transféré dans l'ESR.

Un autre projet relatif aux stages est actuellement mené, les stages étant en effet identifiés comme étant des lieux d'exercice de VSS, ce que la mission confirme également suite à ses observations (voir *supra*).

L'implication territoriale sur la lutte contre les VSS pourrait également prendre la forme **d'une représentation de l'ESR au sein des comités locaux d'aide aux victimes (CLAV)**.

Acteurs du secteur public de l'aide aux victimes et désormais étendus à toutes les victimes par le décret n° 2017-618 du 25 avril 2017, les CLAV veillent à la structuration, à la coordination, à la mise en œuvre et à l'amélioration des dispositifs locaux d'aide notamment aux victimes d'infractions pénales. Tout type de victime est concerné. La mission rappelle que les viols et agressions sexuelles sont des infractions pénales, les victimes étudiantes de ces VSS entrent donc dans le champ d'action de ces comités. Les CLAV visent notamment à partager toutes les informations concernant les dispositifs propres à chaque acteur et à vérifier que l'ensemble des besoins des victimes est pris en compte localement. Ils aspirent également à mettre en place un meilleur suivi des victimes.

La composition de ces comités locaux relève d'un arrêté préfectoral. Conformément au décret évoqué *supra*, ces CLAV sont constitués d'un ou plusieurs représentants des services déconcentrés de l'État. Les procureurs de la République en font également partie ainsi que les représentants d'associations d'aide aux victimes.

Recommandation 27

Étudier la représentation des acteurs de l'enseignement supérieur au sein des comités locaux d'aide aux victimes (CLAV).

Un autre élément traduisant une volonté politique forte est celui du conventionnement au niveau national avec des acteurs de l'accompagnement et de la prise en charge des victimes (voir *supra*).

Existantes au niveau de l'éducation nationale, ces conventions sont encore absentes au niveau de l'enseignement supérieur.

Un conventionnement national avec des structures assurant un maillage territorial en sus d'une visibilité nationale permettrait une cohérence d'actions à l'appui d'une politique et une offre de services de proximité à destination des établissements.

Recommandation 28

Conventionner au niveau national avec des structures d'accompagnement des violences sexistes et sexuelles qui assurent des maillages territoriaux.

3.1.2. La mise en place d'un socle minimal d'actions au niveau de l'établissement

L'affirmation de l'engagement d'un établissement en faveur d'une politique de lutte contre les VSS devrait se traduire par son inscription dans le contrat stratégique qu'il conclut avec l'État. Il doit faire l'objet d'un plan d'actions spécifique intégrant l'évolution du règlement intérieur de l'établissement et la rédaction d'une charte spécifique à la lutte contre les discriminations et la lutte contre les VSS. L'encadrement de la vie étudiante et associative doit également être marqué par la vigilance constante de l'établissement à prévenir et à lutter contre toutes les dérives permettant l'émergence de ces violences.

¹⁴⁰ Branche professionnelle des transports.

3.1.2.1 *Un engagement inscrit dans le contrat d'établissement*

Les contrats pluriannuels signés entre l'État et les établissements d'enseignement supérieur conduisent ces derniers à définir une stratégie globale leur permettant de se projeter à un horizon de cinq ans. Cette stratégie propre à chaque établissement s'inscrit également dans une politique de site qui fait aussi l'objet d'un dialogue contractuel entre l'État et les établissements du site, et dont l'aboutissement est le contrat de site.

Si le contrat est un outil permettant de matérialiser l'engagement d'un établissement dans des objectifs de moyen et long terme, son évaluation par le Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (Hcéres)¹⁴¹ lui permet d'identifier et de mesurer les éventuelles actions correctives ou complémentaires à mettre en œuvre.

Recommandation 29

Confier aux recteurs de région académique, et aux recteurs délégués à l'enseignement supérieur, à la recherche et à l'innovation lorsqu'ils existent, le suivi des engagements pris par les établissements.

3.1.2.2 *Des plans d'action à construire localement*

En complément du plan d'action national évoqué *supra*, il est nécessaire que chaque établissement élabore son propre plan d'action permettant d'affirmer clairement l'engagement de la direction tout en prenant en compte les spécificités locales. Il est souhaitable, à chaque fois que cela sera possible, que les mesures envisagées soient étudiées sous le prisme d'une éventuelle mutualisation entre établissements ou intégration dans une politique de site.

Outre le rapport établi par le groupe de travail mis en place à l'IEP de Paris, la mission a d'ores et déjà pu prendre connaissance de plans d'action élaborés par trois IEP entre le début de ses travaux et la remise du présent rapport. Ils comprennent notamment des propositions portant sur :

- l'évolution du règlement intérieur ou des chartes relatives aux discriminations et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ;
- de nouvelles modalités de fonctionnement des dispositifs d'écoute et d'accompagnement ;
- des actions d'information, de sensibilisation et de formation à conduire ;
- un encadrement plus strict de la vie associative, notamment lors d'évènements festifs ;
- des actions ciblées sur les périodes de stages ou de mobilité ;
- des mesures d'ordre pédagogique comme la formalisation d'une procédure de consultation en amont des délibérations des jurys de validation des années afin de s'assurer de la prise en considération des répercussions des VSS sur la scolarité des victimes.

La mission attire l'attention sur la nécessité d'insérer dans ces plans les modalités de suivi et d'évaluation de leur efficacité.

Recommandation 30

Élaborer un plan d'action de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au niveau de chaque établissement, reposant sur un socle minimal d'actions comprenant des modalités de suivi et d'évaluation de leur efficacité.

3.1.2.3 *La déclinaison de l'engagement de l'établissement au sein de son règlement intérieur ou de chartes spécifiques*

Le règlement intérieur d'un établissement édicte les règles qui régissent la vie quotidienne en son sein mais aussi un certain nombre de droits et devoirs applicables à toutes et tous, étudiant(e)s comme personnels. À ce titre, il est donc le support adapté pour rappeler, en complément de la réglementation en vigueur, les valeurs portées par l'établissement en matière de lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles, comme l'ont déjà fait certains établissements. Il doit également explicitement affirmer la **tolérance**

¹⁴¹ Annexe 23 : Les rapports du Hcéres.

zéro de l'établissement en mentionnant l'interdiction des violences sexistes et sexuelles et des risques qu'encourent leurs auteurs sur un plan disciplinaire et pénal.

La rédaction d'une charte spécifique peut utilement rappeler les principes et normes encadrant la lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles et présenter les actions menées par l'établissement pour les respecter. Il serait souhaitable que les dispositions des chartes existantes soient rendues obligatoires par le règlement intérieur.

Recommandation 31

Réviser, le cas échéant, les règlements intérieurs des établissements afin d'y intégrer des éléments relatifs à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Donner un caractère obligatoire dans ce dernier aux chartes relatives à la lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles existantes.

3.1.2.4 La formalisation des missions des personnes référentes ou chargées de mission égalité

Le rôle qui leur est confié, leur périmètre d'intervention, les moyens et ressources qui leur sont octroyés peuvent varier d'une personne référente ou chargée de mission égalité à une autre. Cette hétérogénéité de situations et de l'intitulé même de leur fonction peut conduire à une mauvaise perception de l'aide et du soutien que ces derniers peuvent apporter.

Il est donc nécessaire que ces personnes, pour lesquelles cette activité au bénéfice de la communauté s'ajoute à une fonction principale exercée dans ou hors de l'établissement (enseignant, personnel administratif, magistrat, etc.), voient leur mission cadrée par un document précisant notamment leur rôle, leur champ d'intervention, leur encadrement et supervision, ainsi que les moyens (y compris en temps) et les ressources mis à leur disposition. Pour ces deux derniers points, les chefs d'établissement devront s'assurer qu'ils sont calibrés à la nature et à la charge du travail confié.

Une communication en direction de l'ensemble de la communauté de l'établissement devra être assurée sur l'existence de cette lettre de mission et sur les règles déontologiques s'appliquant à ces personnes.

Recommandation 32

Rédiger une lettre de mission à l'intention des personnes référentes ou chargées de mission égalité précisant notamment la durée de leur mission, leur périmètre d'intervention, et les moyens et ressources dont ils disposent et la communiquer à l'ensemble de la communauté de l'établissement en rappelant les règles déontologiques auxquelles elles sont soumises.

3.1.2.5 L'encadrement de la vie étudiante et associative doit traduire la vigilance de l'établissement à prévenir toute dérive

La vie associative est une composante importante de la vie étudiante, participant non seulement à la sociabilisation des nouveaux arrivants mais permettant également d'enrichir la vie de l'établissement par l'organisation de nombreuses activités en son sein.

Si la plupart de ces activités ne posent aucun problème, d'autres comme les événements festifs ont pu créer un terreau favorable à l'émergence de VSS en raison notamment d'une alcoolisation importante de certains participants.

L'encadrement attentif des activités associatives, notamment celles comportant une dimension festive, est donc une nécessité. Ces dernières devront être systématiquement déclarées aux établissements et faire l'objet d'un examen approfondi permettant d'apprécier le rôle des différents acteurs et les mesures prises en matière d'organisation et de prise en charge de la sécurité des personnes, tant sur le sujet de la consommation d'alcool que celui de la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Des éléments généraux sur ces sujets peuvent d'ailleurs trouver leur place dans une charte de la vie associative à l'instar de ce qui a déjà été fait dans certains établissements.

L'attribution de subventions par l'établissement aux associations étudiantes doit être conditionnée au respect des règles qui auront été décidées dans le cadre d'un protocole intégrant la sécurité et approuvé par l'administration. Un contrôle de l'utilisation des crédits et des conditions de l'organisation des événements organisés devra être effectué *a posteriori* afin de s'assurer du respect des engagements pris.

Recommandation 33

Rendre obligatoire la déclaration à l'établissement des activités associatives étudiantes comportant une dimension festive.

Faire établir un protocole intégrant la sécurité, approuvé par l'administration, comportant des mesures de prévention et de lutte contre l'alcoolisation et les violences sexistes et sexuelles.

Conditionner les subventions au respect de ces règles et contrôler a posteriori l'utilisation des crédits et les conditions de déroulement de l'activité.

La bonne compréhension des enjeux liés à ces questions et la nécessaire acquisition des outils permettant de mener des actions efficaces nécessite une véritable professionnalisation des différents acteurs passant par une politique de formation ambitieuse.

3.2. Une nécessaire professionnalisation des acteurs qui passe par la formation

La mobilisation récente des étudiantes et étudiants autour de la question des violences sexistes et sexuelles a fait prendre conscience aux directions des IEP que les réponses apportées jusque-là étaient insuffisantes, voire parfois inadaptées. Le besoin de formation des personnels qui sont en première ligne pour recevoir et accompagner les victimes a été identifié et était en cours de remédiation pendant le déroulement de la mission. De même, la formation des membres des sections disciplinaires a été jugée indispensable par tous afin d'améliorer le traitement des situations de VSS.

Pour faire face à ces besoins, il apparaît nécessaire à la mission d'intervenir de manière systémique en établissant un plan de formation national ciblant les chefs d'établissement, les personnes référentes ou chargées de mission égalité, et les membres des sections disciplinaires d'une part, et prévoyant une déclinaison au niveau de chaque établissement pour les acteurs locaux de la prise en charge des victimes et les responsables des associations étudiantes, d'autre part.

3.2.1. Au niveau national

Sur le plan national, la mission a identifié trois grands types de formations qu'elle juge indispensables et qui sont susceptibles de s'inscrire dans un plan de formation national.

3.2.1.1 *Un plan de formation national mobilisant l'institut des hautes études de l'éducation et de la formation*

À l'instar du travail conduit au ministère de la culture, un plan national de formation sur les violences sexistes et sexuelles pourrait être élaboré et au sein duquel seraient incluses les formations évoquées *infra*.

Afin d'offrir un niveau de formation adéquat des autres intervenants dans les établissements, des référentiels de formation devront être élaborés au niveau national pour une déclinaison locale à l'aide d'un dispositif de formation de formateurs.

La mission propose de confier la mise en œuvre du plan de formation national à l'institut des hautes études de l'éducation et de la formation (IHEEF)¹⁴² qui dispose de l'expertise et de l'ingénierie de formation nécessaire. Pour bénéficier d'un transfert de connaissances sur le sujet, l'institut pourra nouer des partenariats avec des associations ou organismes spécialisés sur ces questions.

Enfin, pour permettre une déclinaison efficace des formations dans les établissements, la formation de formateurs et le développement d'outils de formation pourra également être confiée à l'IHEEF.

Recommandation 34

Concevoir et piloter au niveau national un plan de formation qui comprend des référentiels de formation pour chacun des types d'acteurs concernés par les violences sexistes et sexuelles dans les établissements. Confier à l'Institut des hautes études de l'éducation et de la formation la mise en œuvre de ce plan.

¹⁴² L'IHEEF est un service à compétence nationale rattaché au directeur général des ressources humaines (DGRH) du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports et du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation. Il est chargé au niveau national de former entre autres les cadres occupant des emplois de direction de l'enseignement supérieur, les cadres administratifs et les emplois de haut encadrement.

3.2.1.2 *Accompagnement à la prise de fonction des directions*

Lors de ses visites en établissement, la mission a fait le constat d'une perception des violences sexistes et sexuelles et de ses enjeux très variable et sujette aux expériences individuelles. Cette appréhension a parfois pu être répercutée dans les établissements par un soutien hétérogène aux personnes et instances internes en charge du traitement des VSS¹⁴³.

La mission estime donc nécessaire de former les dirigeants d'établissement aux VSS sans se restreindre à l'angle de leur responsabilité juridique. Il s'agit en premier lieu de leur permettre de changer de point de vue pour comprendre la violence qui peut être véhiculée par des mots et des gestes, et la crainte engendrée et les conséquences pour les individus et le collectif.

Une telle formation devra aborder les éléments factuels et chiffrés sur les VSS, l'enjeu sociétal abondant à la fois les causes et les conséquences des VSS, la qualification des violences ainsi que les responsabilités et obligations de l'établissement, ainsi que le type d'actions à entreprendre et dispositifs à mettre en place. La direction sera ainsi en capacité de mettre en place les politiques adaptées aux spécificités de son établissement. La première cible de formation est donc les directeurs des IEP tout en visant dans un second temps les directeurs-adjoints et les directeurs des études.

Recommandation 35

Mettre en place, sous l'égide des grandes conférences d'établissements, un séminaire de formation à la prise de fonction pour les dirigeants des établissements d'enseignement supérieur portant sur la question de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

3.2.1.3 *La formation des personnes référentes ou chargées de mission égalité*

Dans les établissements, la mise en œuvre de la politique de prévention et de prise en charge des violences sexistes et sexuelles a été confiée à des personnes référentes ou chargées de mission égalité. La majorité d'entre-elles n'ont pas bénéficié de formations préalables dédiées aux VSS ou se sont auto-formées. Certaines ont pu participer à des formations au titre de fonctions externes à l'établissement ou disposaient de connaissances liées à leur spécialité académique. Dans l'urgence de la mobilisation consécutive au *#sciencesporcs*, les personnes référentes ou chargées de mission égalité et membres de cellules nouvellement constituées ont également pu bénéficier de formations parfois mises en place par des établissements partenaires du site.

La mission considère que pour mettre en œuvre une politique de prévention et de traitement des VSS efficace et répondant à un standard de qualité homogène, la formation des personnes référentes ou chargées de mission égalité des établissements d'enseignement supérieur doit être assurée à un niveau national.

Outre les éléments abordés dans la formation destinée aux dirigeants d'établissement, la formation devra traiter du repérage des situations de VSS, de la manière de réagir, des suites qui peuvent y être données, et de l'identification des interlocuteurs et de leur rôle dans le traitement des VSS (voir *supra*).

Pour faire face à ces besoins de formation, la mission propose qu'un cycle de formation annuel soit mis en place (voir *infra*).

La formation devra aussi outiller les personnes référentes ou chargées de mission égalité pour pouvoir assurer la sensibilisation des personnels et la formation des étudiants responsables associatifs. Des capsules vidéo pourront être préparées au niveau national pour servir de support à ces relais en établissement.

Recommandation 36

Mettre en place au niveau national des formations, initiale et continues, à destination des personnes référentes et chargées de mission égalité.

¹⁴³ Traduit par des refus de moyens, refus ou reports de leur formation, absence de décharges, etc.

3.2.1.4 La formation des personnes intervenant dans le processus disciplinaire

Comme évoqué dans la partie 2.3, la mise en œuvre d'une enquête administrative et l'exercice du droit disciplinaire nécessite d'être réalisés dans le strict respect de la procédure¹⁴⁴ mais aussi dans le respect des parties concernées, alliant la présomption de crédibilité de la victime présumée et la présomption d'innocence de l'auteur présumé. Outre ces aspects formels, l'état psychologique des victimes de VSS est à prendre en considération dans les échanges avec celles-ci à l'instar de ce que la mission suggère au niveau de l'écoute, de l'accompagnement et du traitement¹⁴⁵.

La direction générale des ressources humaines (DGRH) du ministère a pu noter des lacunes dans la constitution des dossiers des sections disciplinaires avec des faits parfois mal consignés et une analyse pas toujours pertinente. Estimant que les guides diffusés ne suffisent pas, la DGRH a réalisé une cartographie des besoins de formation des différents acteurs du processus disciplinaire. Trois cibles de formation ont été ainsi identifiées :

- les membres des sections disciplinaires et des organes disciplinaires administratifs compétents à l'égard des étudiants ;
- les responsables et gestionnaires des services RH / juridique chargés des questions disciplinaires ;
- les membres du CNESER et présidents des sections disciplinaires.

En raison de la crise sanitaire, la mise en place de ces formations a été reportée et la mission juge désormais urgente la reprise de cette initiative, en veillant à y intégrer les spécificités liées au traitement des VSS et notamment la manière d'aborder les violences subies au cours de l'enquête sans blesser ou culpabiliser les victimes.

La mise en œuvre de ce plan de formation devra être confiée à un opérateur en capacité de la proposer de manière cyclique et veillant à une actualisation régulière intégrant une jurisprudence récente. Le nombre important de personnes à former induit une organisation où les présidents des sections disciplinaires et les personnels administratifs qui en assurent le secrétariat pourraient être formés au niveau national alors que les membres des sections disciplinaires seraient formés localement, éventuellement dans le cadre d'une action de formation au niveau d'un site, avec un système de formation de formateurs qui pourraient utilement s'appuyer sur des capsules vidéos préparées au niveau national.

Recommandation 37

Mettre en place une formation des membres des sections disciplinaires, avec un format spécifique pour les présidentes et présidents de sections et les personnels administratifs chargés de leur secrétariat.

3.2.2. Au niveau des établissements

Au-delà des acteurs ciblés *supra*, et de la sensibilisation de l'ensemble de la communauté d'un établissement (personnels et étudiants), il est apparu à la mission nécessaire de former plus spécifiquement les membres des cellules d'écoute et de signalement et les personnes dont les fonctions peuvent les amener à conduire des actions de prévention et/ou de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, dès lors que l'établissement ne fait pas le choix de l'externalisation. Par exemple, les personnes en charge de la vie étudiante et associative ainsi que les responsables des associations étudiantes doivent également bénéficier de formations.

Le besoin de formation de ces différents acteurs, bien qu'identifié comme nécessaire, ne saurait être assuré au niveau national en raison du nombre important de personnes concernées. C'est donc à l'échelon local que ces formations devront être proposées. En outre, les spécificités de chacun de ces groupes et l'organisation propre à chaque établissement rendent nécessaire l'élaboration de modules de formation spécifiques pour chacun d'entre eux.

La formation des **membres des cellules d'écoute et de signalement**, ainsi que des personnes dont les fonctions les conduisent à traiter des violences sexistes et sexuelles devra notamment comporter des

¹⁴⁴ Plusieurs cas de procédures invalidées pour vice de forme ont été portés à la connaissance de la mission.

¹⁴⁵ Des témoignages devant la mission rapportent que des questions inutilement culpabilisantes sont parfois posées à la victime : « comment étiez-vous habillée ? », « combien de verres aviez-vous bu ? » etc.

séquences portant sur les différentes formes de VSS et les contextes pouvant en favoriser l'émergence, leurs conséquences pour les victimes, la posture à adopter lors d'un signalement ainsi que les suites qui peuvent y être données notamment en matière de prise en charge psychologique ou en matière de traitement pénal et/ou disciplinaire. Les personnes formées devront aussi être en capacité d'orienter les victimes vers des personnes ou structures, internes ou externes à l'établissement, susceptibles de leur apporter une aide sur un plan psychologique, juridique ou pédagogique.

Les **responsables des associations étudiantes** devront bénéficier de formations spécifiques sur les violences sexistes et sexuelles et sur l'organisation d'événements festifs en sécurité. Outre les différentes formes de VSS, leurs contextes d'émergence, et leurs conséquences sur les victimes, ces responsables associatifs devront être informés des sanctions qu'encourent les auteurs de telles violences tant sur le plan pénal que disciplinaire. Ils devront également connaître le dispositif mis en place dans l'établissement pour venir en aide aux victimes ainsi que les personnes ressources.

En complément, ils devront être formés aux risques liés à l'organisation d'événements festifs et aux mesures de prévention permettant d'assurer la sécurité des participants. Elle devra comporter un module dédié à la gestion de l'alcool. Cette formation devra être organisée en début d'année universitaire, avant toute organisation d'événements festifs et devra être répétée autant que de besoin, et a minima lors de tout renouvellement de bureau d'association.

La mission reconnaît néanmoins que cette ingénierie de formation pouvant être lourde à mettre en place à l'échelle de chaque établissement, la création d'un réseau de formateurs¹⁴⁶ serait susceptible de répondre aux besoins de l'ensemble des établissements qui le composent.

Les formations pourraient aussi être dispensées à des groupes mélangeant des personnes issues de différents établissements afin d'être l'occasion d'échanges de pratiques et de permettre l'éventuelle amorce d'une future coopération.

Quelles que soient les modalités retenues, chaque établissement devra néanmoins élaborer un plan de formation permettant a minima aux publics identifiés *supra* d'être formés.

Recommandation 38

Insérer dans les plans de formation de chaque établissement deux volets : l'un consacré à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et l'autre à la formation des responsables associatifs étudiants.

Conclusion

La dernière vague de témoignages d'étudiantes et d'étudiants, actuels ou anciens, des instituts d'études politiques rendue publique via le *#sciencesporcs*, a provoqué une véritable onde de choc au sein des différentes communautés de ces établissements. Elle a, en effet, brutalement dévoilé l'existence de violences sexistes et sexuelles d'une ampleur insoupçonnée au sein d'établissements d'enseignement supérieur considérés comme des lieux sécurisés dédiés à la transmission des connaissances et à la recherche.

Les directions des établissements se sont interrogées sur les raisons qui ont conduit autant d'étudiantes et d'étudiants à ne pas signaler auprès d'eux ou des dispositifs qu'ils avaient progressivement mis en place, les violences qu'ils avaient subies.

Les témoignages ont révélé que les chefs d'établissement et leurs équipes n'ont pas pris la mesure des ressorts psychologiques et sociaux qui pouvaient brider la parole des victimes.

¹⁴⁶ Ces personnes pourraient être formés, sur la base d'un référentiel national, à l'IHEEF ou au sein de services de formation d'établissements volontaires.

Si la prise de conscience de la situation et de ses enjeux est désormais réelle, il est maintenant nécessaire d'identifier et d'engager les actions de prévention et celles qui permettront une meilleure prise en charge des victimes, allant de leur écoute à leur accompagnement. Un traitement disciplinaire approprié des faits de violence signalés devra également être mis en œuvre afin de délivrer un signal clair de tolérance zéro sur les violences sexistes et sexuelles.

Pour mener à bien ces objectifs, les établissements devront s'approprier l'ensemble des outils conçus et mis à leur disposition au niveau national et nouer à l'échelon local les partenariats qu'ils jugeront utiles. Ces objectifs ne pourront être atteints sans un portage politique fort, qui réaffirmera les valeurs de l'établissement en matière d'égalité femmes hommes et son engagement dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Ils nécessiteront une indispensable professionnalisation des acteurs pour rétablir la confiance, agir efficacement contre ces violences et accompagner les victimes.

La dynamique enclenchée actuellement par certains établissements doit être vertueuse et s'inscrire dans la durée afin de répondre à la forte attente de transformation attendue par les étudiantes et étudiants. Le plan d'action national porté par le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation devra les y aider.

C'est à ce prix que la confiance des étudiantes et étudiants dans l'institution pourra être durablement restaurée et que les établissements pourront devenir de véritables « *safe zone*¹⁴⁷ ».

Pour la mission

Cristelle GILLARD

Fabrice WIITKAR

¹⁴⁷ Espace sécurisé, zone de confiance.

Annexes

Annexe 1 :	Lettres de saisine et de désignation.....	77
Annexe 2 :	Liste des personnes rencontrées.....	80
Annexe 3 :	Méthodologie de travail retenue par la mission.....	99
Annexe 4 :	Courrier de la ministre du 2 avril 2021 aux présidents de conférence d'établissements	102
Annexe 5 :	Définitions juridiques des VSS ainsi que les sanctions disciplinaires et pénales applicables.....	104
Annexe 6 :	Violentomètre	112
Annexe 7 :	Revue de littérature montrant la diversité des ressources.....	114
Annexe 8 :	Contrats pluriannuels conclus entre les IEP et l'État	115
Annexe 9 :	Courrier de la directrice générale de la DGESIP aux directrices et directeurs d'IEP, datant du 19 décembre 2019.....	117
Annexe 10 :	L'alcoolisation massive des étudiants	119
Annexe 11 :	Les VSS à travers les réseaux sociaux.....	121
Annexe 12 :	Les acteurs de la prévention au niveau national.....	123
Annexe 13 :	Les doctorantes et doctorant constituent un public particulièrement exposé aux VSS.....	127
Annexe 14 :	Le CHSCT et les VSS	129
Annexe 15 :	Étapes suivies lors de la révélation d'une situation de violences sexistes, sexuelles ou homophobes.....	130
Annexe 16 :	Le soutien informel aux victimes de VSS.....	134
Annexe 17 :	La prise en charge des personnes mises en cause pour des faits de VSS	135
Annexe 18 :	Les mesures d'ordre public et le droit disciplinaire : une réglementation dont les objectifs et la portée sont souvent méconnus.....	137
Annexe 19 :	Modèle de courrier de signalement au titre de l'article 40 du code de procédure pénale.....	141
Annexe 20 :	La prévention et la lutte contre les VSS au ministère de la culture	142
Annexe 21 :	La prévention et la lutte contre les VSS au ministère des sports.....	144
Annexe 22 :	Exemple de fiche nominative de remontée d'incident majeur	147
Annexe 23 :	Les rapports du HCERES	148
Annexe 24 :	Lettre de mission type de responsable de la prévention des discriminations et des violences et harcèlements sexuels et sexistes.....	149
Annexe 25 :	Tronc commun proposé aux établissements de l'enseignement supérieur artistique et culturel pour l'élaboration d'une charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes	151
Annexe 26 :	Glossaire.....	157



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Le directeur de cabinet

Paris le

12 FEV. 2021

Note

à

Madame Caroline PASCAL

Cheffe de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche

Objet : Saisine de l'Inspection générale relative à la mission d'accompagnement à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans les Instituts d'études politiques

De nombreux témoignages émanant d'actuels ou d'anciens étudiants évoquent des faits de violences sexistes et sexuelles survenus au sein de plusieurs Instituts d'études politiques, notamment à l'occasion d'événements associatifs, culturels ou sportifs ou à l'occasion de mobilités à l'étranger. De tels faits sont condamnables en toutes circonstances et doivent être combattus sans relâche. Les établissements d'enseignements supérieur doivent ainsi assurer à chacun le respect de sa dignité et garantir les conditions d'une écoute et d'un accompagnement adapté en matière de violences sexistes et sexuelles.

Le ministère et l'ensemble de la communauté de l'enseignement supérieur sont résolument engagés à faire reculer les violences sexistes et sexuelles de manière significative. En application des dispositions législatives et réglementaires, des outils de prévention et d'accompagnement ont été progressivement mis en place au sein des établissements d'enseignement supérieur et de recherche. Toutefois, les récents témoignages évoqués mettent en lumière la nécessité de poursuivre l'amélioration de ces dispositifs, de les faire mieux connaître et d'en amplifier la portée.

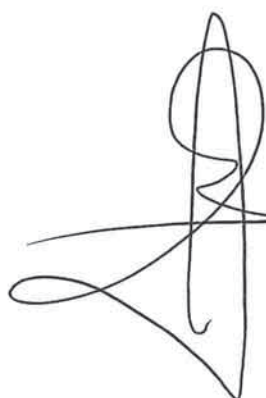
Dans ce contexte et en accord avec les dirigeants des instituts d'études politiques, je souhaite confier à l'inspection générale une mission destinée à évaluer les mesures qui sont concrètement mises en œuvre en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, à identifier les freins ou lacunes limitant leur mise en œuvre, à proposer d'une part des recommandations pour les lever et d'autre part de nouvelles actions à prendre en la matière.

La mission veillera à recueillir, auprès des instituts, des informations précises permettant de mesurer l'ampleur et l'évolution des phénomènes de violence et de recenser les réponses qui ont été apportées. Il s'agira notamment de s'assurer que les procédures déployées permettent à toutes les victimes présumées d'être entendues et accompagnées et d'obtenir le traitement de leur signalement, sur le plan disciplinaire ou pénal, le cas échéant.

La mission proposera ainsi des mesures de protection et d'assistance visant à renforcer l'accompagnement des victimes.

La mission pourra s'appuyer sur les services de la direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle.

De premiers constats et propositions nous seraient particulièrement utiles avant la fin du mois d'avril 2021 et une analyse plus complète devra m'être remise avant la fin de l'année universitaire afin de permettre la mise des premières mesures pour l'année 2021-2022.



Ali SAÏB

Section des rapports

N°20-21 194

Affaire suivie par :
Manuèle Richard

Tél : 01 55 55 30 88
Mél : manuele.richard@igesr.gouv.fr

Site Descartes
110 rue de Grenelle
75357 Paris SP 07

Paris, le 22 février 2021

La cheffe de l'inspection générale
de l'éducation, du sport et de la recherche

à

Monsieur le directeur de cabinet
de la ministre de l'enseignement supérieur,
de la recherche et de l'innovation

Objet : Mission n° 20-21 194 - Lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans les IEP.

Référence : Votre courrier en date du 12 février 2021.

Par lettre visée en référence, vous avez souhaité que l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche effectue une mission d'accompagnement à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans les Instituts d'études politiques.

J'ai l'honneur de vous informer que j'ai désigné les inspecteurs généraux suivants pour effectuer cette mission :

Mme Cristelle Gillard - cristelle.gillard@igesr.gouv.fr et M. Fabrice Wiitkar - fabrice.wiitkar@igesr.gouv.fr en qualité de pilotes

M. Philippe Galais - philippe.galais@igesr.gouv.fr

Mme Sacha Kallenbach - sacha.kallenbach@igesr.gouv.fr

Mme Laurence Lefèvre - laurence.lefevre@igesr.gouv.fr

M. Jacques Moret - jacques.moret@igesr.gouv.fr



Caroline PASCAL

CPI : Mme Cristelle Gillard
M. Fabrice Wiitkar
M. Philippe Galais
Mme Sacha Kallenbach
Mme Laurence Lefèvre
M. Jacques Moret
M. Pascal Aimé, responsable du collège ESRI
M. Olivier Sidokpohou, responsable du collège EDP
M. Patrick Lavaure, responsable du collège JSVA

Liste des personnes entendues par la mission

Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation

Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle – Direction générale de la recherche et de l'innovation

- Sébastien Chevalier, chef du service de la coordination des stratégies de l'enseignement supérieur et de la recherche
- Béatrice Noël, cheffe du département des stratégies de ressources humaines, de la parité et de la lutte contre les discriminations
- Jean-Michel Mence, adjoint à la cheffe du département des stratégies de ressources humaines, de la parité et de la lutte contre les discriminations
- Elise Brunel, chargée d'études au département des stratégies de ressources humaines, de la parité et de la lutte contre les discriminations

Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle

- Cécile Batou-To-Van, sous-directrice du dialogue contractuel
- Christophe Castell, sous-directeur de la vie étudiante
- Françoise Profit, cheffe du département des contrats de sites et des accréditations
- Aurélie Kiene, adjointe à la cheffe du département des contrats de sites et des accréditations
- Christine Salomé, chargée d'études, chargée de la prévention et de la santé des étudiants à la sous-direction de la vie étudiante
- Julie Astier, chargée d'études au département de la réglementation
- Evelyne Testas, chargée d'études au département de la réglementation

Direction générale des ressources humaines

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

Région académique Occitanie

- Sophie Béjean, rectrice de l'académie de Montpellier et de la région académique Occitanie, chancelière des universités

Conférence des présidents d'université (CPU)

- Virginie Dupont, vice-présidente de la CPU, présidente de l'université de Bretagne Sud
- Pierre Mutzenhardt, président de la commission des moyens et des personnels de la CPU, président de l'université de Lorraine
- Sandrine Rousseau, vice-présidente de la vie universitaire de l'université de Lille
- Guillaume Bordry, délégué général
- Sibylle ROCHAS, chargée de mission de la commission des moyens et des personnels

Conférence des grandes écoles (CGE)

- Laurent Champaney, vice-président écoles de la CGE, directeur général d'Arts et Métiers Sciences et Technologies
- Alice Guilhon, vice-présidente écoles de la CGE, directrice générale Skema Business School

Institut national d'études démographiques

- Elizabeth Brown, maîtresse de conférences émérite, chercheure universitaire, membre de l'équipe « Virage »
- Alice Debauche, maîtresse de conférences, chercheure associée, membre de l'équipe « Virage »

Institut d'études politiques d'Aix-en-Provence

Présidence, direction, administration et CHSCT

- Francine Mariani-Ducray, présidente du conseil d'administration
- Rostane Mehdi, directeur
- Franck Biglione, directeur de la formation et des études
- Guillaume Hermary, secrétaire général
- Nicole Bordet, directrice administrative des relations extérieures et de la vie étudiante
- Taos Boudine, référente mission égalité
- Albane Geslin, référente déontologue
- Fabienne Senaux, responsable des affaires juridiques et générales
- Valérie Raynaud, secrétaire de direction
- Ali Boubertekh, membre du comité technique et membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Communauté académique

- Nicolas Badalassi, maître de conférences
- Didier Del Prete, maître de conférences
- Elisa Dienesch, maîtresse de conférences
- Céline Gimet, professeure des universités
- Lucie Luthéreau, professeure agrégée
- Magali Nonjon, maîtresse de conférences
- Christophe Traini, professeur des universités
- Adrien Vitse, professeur agrégé

Représentants étudiants au conseil d'administration

- Candice Bernard
- Brice Gerardin
- Marjolaine Lannes
- Elise Poupard
- Juliette Sauve
- Nicolas Serra

Associations

- Inès Bamouni, représentante association « Mauvais Genre »
- Vio Garnier, représentante association « Mauvais Genre »
- Marie Picot, représentante association « Mauvais Genre »
- Mazarine Reynaud, représentante association « Mauvais Genre »
- Andréa Sazio, représentante association « Mauvais Genre »
- Caroline Tisserand, représentante association « Mauvais Genre »

- Inès Gourniet, représentante « Bureau des arts »
- Lucas Chaput, représentant « Bureau des sports »
- Arthur Bauchet, représentant association « Interface » et représentant « Solidaires Etudiant.e.s »
- Célia Dompiertrini, représentante association « Interface »
- Rémi Maury, représentant association « Interface »
- Sami Grairi, représentant « Solidaires Etudiant.e.s »

Étudiantes

- Solane Bouilland
- Coraline Pys

Personnalités extérieures

- Vanessa Haguel, psychologue

Institut d'études politiques de Bordeaux

Direction, administration et CHSCT

- Yves Déloye, directeur
- Caroline Dufy, chargée de mission égalité femmes-hommes
- Dario Battistella, directeur des études formation initiale
- Anne Gaudin, directrice des études du centre de préparation à l'administration générale
- Vincent Tiberj, délégué à la recherche
- Emmanuel Nadal, directeur général des services
- Nelly Couderc, directrice par interim du pôle développement, communication, vie étudiante
- Sophia Snihi, responsable du service vie étudiante & égalité des chances
- Gabrielle Befve, chargée de la vie associative
- Karima Tajri, directrice des affaires juridiques, institutionnelles et des marchés publics
- Floriane Reilhan, conseillère de prévention
- Laetitia Hippeau, psychologue du travail et chargée d'orientation
- Christophe Prévot, secrétaire du CHSCT

Communauté académique

- Jean-Philippe Berrou, maître de conférences
- Jane Gray-Sadran, professeure agrégée
- Claire Laux, professeure des universités
- Françoise Taliano-des-Garets, professeure des universités
- Mickael Temporao, maître de conférences

Représentants étudiants au conseil d'administration

- Mathilda André
- Claire-Ange Coupey
- Clémence Delfaud
- Sami Khattabi
- Clémentine Millan

Associations

- Rémi Campora, représentant de l'association « In.différence »
- Clara Goursolle, représentante de l'association « In.différence »
- Louise Combret, représentante de l'association « Sexprimons-Nous »
- Amélie Laurent, représentante de l'association « Sexprimons-Nous »
- Lisa Motzig, représentante de l'association « Sexprimons-Nous »
- Léa Sorhouetgaray, représentante de l'association « Sexprimons-Nous »
- Emma Lefour, représentante « Bureau des étudiants »
- Lou Ohlund, représentante « Bureau des étudiants »
- Zoe Furbury, représentante « Bureau des arts »
- Louise Prouteau, représentante « Bureau des arts »
- Emma Lebedeff, représentante Association sportive
- Oksana Malhene, représentante Association sportive
- Victor Mangin, représentant Association sportive

Étudiantes

- Pauline Chatelain
- Marion Davy-Galix
- Tifaine Dayot Tressières

Personnalités extérieures

- Anne-Cécile Rahis, médecin, directrice opérationnelle de l'Espace santé des étudiants de l'université de Bordeaux
- Florence Touchard, infirmière à l'Espace santé des étudiants de l'université de Bordeaux

Institut d'études politiques de Grenoble

Présidence, direction, administration et CT

- Jean-Luc Nevache, président du conseil d'administration
- Sabine Saurugger, directrice
- Simon Godard, directeur des études du premier cycle
- Irène Laurent, directrice des études du second cycle
- Fabienne Bonnefoy, chargée de la vie étudiante et associative
- Hélène Caune, chargée de mission Responsabilité sociale et environnementale
- Marie-Julie Bernard, membre du relaiSEA
- Chantal Fedele, membre du relaiSEA
- Aymen Ben Miled, directeur général des services
- Marc Sabin, directeur général des services adjoint
- Aurélie Fichot, représentante des personnels au comité technique
- Nordine Hocine, représentant des personnels au comité technique

Communauté académique

- Gilles Bastin, professeur des universités
- Marine Bourgeois, maîtresse de conférences
- Jean Marcou, professeur des universités
- Sophie Panel, maîtresse de conférences

Représentants étudiants au conseil d'administration

- Angèle Champion
- Yanis El Malki
- Thomas Mandroux

Associations

- Cloe Mendes, représentante association « En Tout Genre »
- Gwenaelle Bouveron, représentante association « En Tout Genre »
- Chiara Baud-Berthier, représentante association « En Tout Genre »
- Clémentine Carlion, représentante association « En Tout Genre »
- Arthur Basty, représentant association sportive
- Loli Battesti, représentante association sportive
- Hugo Eudes d'Eudeville, représentant association sportive
- Nicolas Chollet, représentant « Bureau des étudiants »
- Salomé Sauzedde, représentante « Bureau des étudiants »

Étudiantes

- Théophile Martinet
- Lou Pinchon-Carron de la Carrière
- Maylis Talbi

Personnalités extérieures

- Emeline Besset, magistrate, déléguée à l'égalité et à la lutte contre les discriminations de l'IEP
- Stéphane Pusateri, président de l'association des diplômés de Sciences Po Grenoble
- Sylvie Brachet, psychologue au centre de santé universitaire de l'université Grenoble-Alpes

Institut d'études politiques de Lille

Direction et administration

- Pierre Mathiot, directeur
- Xavier Vandendriessche, conseiller juridique du directeur
- Cécile Chalmin, directrice des études du premier cycle
- Anne Bazin, directrice des études du second cycle
- Anne-Claire Beurthey, directrice de l'insertion professionnelle et de l'apprentissage
- Chantal Figueredo, directrice générale des services
- Catherine Saupin, chargée de mission égalité
- David Delfolie, chargé de mission inclusion
- Jean-Baptiste Giuliana, responsable vie étudiante et associative
- Elsa Dievert, responsable de l'insertion professionnelle et de l'apprentissage

Communauté académique

- Laurence Elert, professeure certifiée
- Sandrine Leveque, professeure des universités
- Cédric Passard, maître de conférences
- Abdallah Zouache, professeur des universités

Représentants étudiants au conseil d'administration

- Théophile Bernard
- Léa Corbara
- Stanislas Corvisier
- Louna Le Gall
- Rémi Leleu
- Anthony Lopez
- Nirina Malard
- Anzil Tajammal

Associations

- Annabelle Gross, représentante association « BCBG »
- Manon Réveillé, représentante association « BCBG »
- Valentine Le Lourec, représentante « Solidaires Etudiant.e.s »
- Margot Thetiot, représentante « Solidaires Etudiant.e.s »
- Camille Floren, représentante « Bureau des sports »
- Emma Voglimacci Stephanopoli, représentante « Bureau des élèves »
- Anouk Solliez, représentante « Bureau des arts »

Étudiants

- Emma Chainho
- Zoe Faucher
- Timothée Garcenot
- Maxime Maintier
- Eleha Peronne
- Marie Totaro

Personnalités extérieures

- Nathalie Leroy, avocate
- Antoine Idelovici, référent partenariats chez Apsytude
- Célia Benoit, psychologue chez Apsytude

Institut d'études politiques de Lyon

Présidence, direction, administration et CHSCT

- Gilles Le Chatelier, président du conseil d'administration
- Renaud Payre, directeur
- Sophie Fermigier, directrice des études
- Delphine Gardette, directrice générale des services

- Laure Chebbah-Malicet, responsable des études
- Charlotte Quelin, co-référente égalités
- Murielle Salle, co-référente égalités
- Chloe Gaboriaux, ancienne référente égalités
- Hélène Surrel, ancienne présidente de la section disciplinaire
- Christophe Marques, assistant de prévention
- Rita Berlioz-Arthaud, membre du CHSCT
- Gwenola Le Naour, membre du CHSCT
- Maxence Verdier, membre du CHSCT

Communauté académique

- Jacky Buffet, maître de conférences
- Aurore Portet, professeure agrégée
- Karine Roudier, maîtresse de conférences
- Emmanuel Taieb, professeur des universités
- David Vallat, professeur des universités

Représentants étudiants au conseil d'administration

- Madjda Amrani
- Camille Guillemet, représentant de l'association « Pamplémousse »
- Ruben Lambersy, représentant du « Bureau des étudiants »
- Maxence Verdier
- Joséphine Vigouroux
- Corto Skierniewski

Associations

- Chloé Bruere-Dawson, représentante association « Pamplémousse »
- Marie Godart, représentante association « Pamplémousse »
- Camille Lebouteiller, représentante association « Pamplémousse »
- Maëlle Bouvier, représentante association « He Mademoiselle »
- Héloïse Rhodet, représentante association « He Mademoiselle »
- Louise Dubuget, représentante « Bureau des étudiants »
- Achille Coulon, représentant « Bureau des sports »
- Victor Dupasquier, représentant « Bureau des sports »

Étudiants

- Zoé Bessard
- Joséphine Brive
- Claire Gatti

Personnalités extérieures

- Antoine Idelovici, référent partenariats chez Apsytude
- Audrey Herbert, psychologue chez Apsytude

Institut d'études politiques de Paris

Présidence, direction et administration

- Laurence Bertrand Dorleac, présidente de la Fondation nationale des sciences politiques
- Bénédicte Durand, administratrice provisoire
- Arnaud Jullian, secrétaire général
- Stéphanie Balme, doyenne du collège universitaire
- Sébastien Thubert, directeur de la vie de campus et de l'engagement
- Anne-Célia Feutrie, directrice du campus de Paris
- Olivier Tarragano, directeur du Pôle Santé
- Amy Greene, référente égalité et coordinatrice de la cellule de veille
- Baptiste Vivien, responsable de l'engagement étudiant
- Mathéa Boudinet, élue doctorante au conseil de l'Institut

Associations et organisations syndicales

- Titouan le Bouard, représentant « Union nationale des étudiants de France »
- Elise Rouger, représentante « Solidaires Etudiant.e.s »
- Raphaël Zaouati, représentant « Nova »
- Marie-Valentine Barretto Delleur, représentante association « Garces »
- Mathilde Paturel, représentante association « Garces »
- Ariane Martin, représentante association « Politiqu'elles »
- Apolline Rauche, représentante « Bureau des étudiants »
- Jean Bideau, représentant « Bureau des sports »
- Louis Carle, représentant « Bureau des sports »
- Un représentant de l'association « Equal »

Personnalités extérieures

- Danièle Hervieu-Léger, sociologue

Campus de Dijon

- Lukas Macek, directeur
- Pauline Couteau, référente égalité, chargée des relations internationales
- Laurence Teissier, assistante pédagogique, en charge de la scolarité
- Virginie Beaudry, assistante pédagogique, référente Pôle santé
- Ismaël Combette, responsable du parcours civique

- Aubin Aimes, délégué de promotion
- Jeanne Berenguier, déléguée de promotion
- Dominika Szereda, déléguée de promotion
- Leïla Le Moal, représentante « Solidaires Etudiant.e.s »
- Gabrielle Rennuit, représentante « Solidaires Etudiant.e.s »
- Aude Tonnin, représentante « Solidaires Etudiant.e.s »
- Mezryan Fredj, représentant « Bureau des arts et des sports »
- Luna Ricci, étudiante relais santé

- Maël Boudénia, étudiant ambassadeur
- Léa Périllat, étudiante ambassadrice
- Marie Lemarchand, représentante association « Les Hubertines »
- Clément Badens, représentant « Bureau des étudiants »

- Olivier Shu, psychologue

Campus du Havre

- Vincent Fertey, directeur
- Anne Petit, responsable administrative
- Catherine Droszewski, responsable pédagogique

- Alberto Rinaldi, teaching fellow

- Zhenhao Li, déléguée de promotion
- Janhvi Chandra, déléguée de promotion
- Kyra Krall, représentante association « S(H)e »
- Fahreen Navi, représentante association « S(H)e »
- Sixtine Leonard, représentante association « Feminist Chapter »
- Camille Chabot, représentante association « Sexual Misconduct Mediation Committee »
- Sofia da Col, représentante de l'association sportive
- Axelle Cazier, représentante du « Bureau des élèves »
- Ugo Fava, représentant du « Bureau des élèves »
- Yara Boehlen, représentante de l'association « Havrais Dire »
- Mason Leung, représentant de l'association « Havrais Dire »

- Côme Brunel
- Lina Laur

- Julietaj Chang, infirmière
- Isabelle Heizer, psychologue
- Hélène Thomas, médecin généraliste

Campus de Menton

- Yasmina Touaibia, directrice
- Solene Hoy-Kehili, référente vie étudiante

- Mohamed Abdelsalam, teaching fellow
- Géraldine Bozec, maîtresse de conférences
- Romain Chappuis, professeur certifié

- Lionel Chambon, élu étudiant
- Albert Frank, élu étudiant
- Zoé Kunegel, élue étudiante
- Sania Mahyou, élue étudiante

- Basile Rochet, élu étudiant
- Zélie Savinien, représentante association « Feminist Union »
- Lucy Davis, représentante association « MentonLoves »
- Zaidie Long, représentante association « MentonLoves »
- Stavriana Delipetrou, représentante « Bureau des étudiants »
- Sara Haimoud, représentante « Bureau des sports »
- Meriem Smida, représentante « Bureau des arts »

- Ariane Fournier, médecin psychiatre
- Karine Castellani, médecin généraliste

Campus de Nancy

- François Laval, directeur
- Elsa Grimberg, directrice adjointe, correspondante égalité femmes hommes
- Alexandra brun, responsable de la vie associative et du parcours civique
- Fabienne Tenenbaum, psychologue du pôle santé du campus
- Marilyne Noël, infirmière du pôle santé du campus

- Eve- Angéline Lambert, professeure des universités
- Jochen Sohnle, enseignant, professeur des universités

- Farhane Hacini, représentant étudiant au conseil de vie de campus
- Matèo Lamiot, représentant étudiant au conseil de vie de campus
- Miriam Palais, représentante étudiante au conseil de vie de campus
- Tom Kurth, représentant « Union nationale des étudiants de France »
- Valentin Guerquin, représentant « Union nationale inter-universitaire »
- Claire Rubin, étudiante relais santé
- Alexandra Yeryeneyeva, étudiante relais santé
- Emilie Doyotte, représentante association « Equally »
- Emma Godard, représentante association « Equally »
- Salomé Redeuilh, représentante « Bureau des étudiants »
- Emilien Vandais, représentant « Bureau des sports »
- Léon Flachet-Berne, représentant « Bureau des arts »

Campus de Poitiers

- Pascale Leclercq, directrice
- Thomas Defaye, responsable de la vie étudiante et du parcours civique, référent égalité
- Laura Bellicaud, responsable administrative, coordinatrice du pôle santé
- Sophie Leclercq, responsable pédagogique

- Valeria Del Barco, enseignante
- Sebastian Urioste, enseignant

- Justine Vergier, déléguée de promotion
- Stella Checa Canas, déléguée de promotion

- Zoé de Soyres, représentante association « Volar »
- Anna Breton, représentante association « Soror »
- Anna Gonzalez Haba : représentante association « Soror »
- Yasmine El Ghazi, représentante « Bureau des étudiants »
- Charles Reinhart, représentant « Bureau des étudiants »
- Devrick Fedor, représentant Association sportive
- Lola Lopez Lungo, représentante « Bureau des arts »
- Lena Mantoux, représentante « Bureau des arts »
- Manuel Romero, représentant « Bureau des arts »

- Jannice Humbert, psychologue
- Sabine Plouzenec, psychologue

Campus de Reims

- Tilman Turpin, directeur
- Crystal Cordell-Paris, directrice-adjointe
- Delphine N’Dion, responsable académique 2^{ème} année
- Céline Le Page, assistante médicale

- Alexandra Ana, teaching fellow
- Rui Perreira, teaching fellow

- Jasmine Ashley-Dy, représentante étudiante au conseil de vie de campus
- Chirag Bansal, représentant étudiant au conseil de vie de campus
- Nesrine Gharbi, représentante étudiante au conseil de vie de campus
- Vianney Grasland, représentant étudiant au conseil de vie de campus
- Joy Habyalimana, représentante étudiante au conseil de vie de campus
- Maël Oxybel Casca, représentant « Union nationale des étudiants de France »
- Antoine Defruit, représentant « Nova »
- Zoe Dupuis, représentante association « Feminist Society »
- Amel Diokhané, représentante association « HeForShe »
- Aliette de Cacqueray, représentante association « Period »
- Irina Bouamrirene, représentante association « Politiqu’Elles »
- Chams Fares, représentante association « Saga »
- Constance Gray, représentante « Bureau des étudiants »
- Joël Miala, représentant « Bureau des étudiants »
- Marco Jerbino, représentant Association sportive
- Eva Lecomte, représentante Association sportive
- Hermès Chandès, représentant « Bureau des arts »

Institut d'études politiques de Rennes

Présidence, direction, administration et CHSCT

- Yann Lejolivet, président du conseil d'administration
- Pablo Diaz, directeur
- Marta Iglesias, directrice adjointe, membre de la cellule d'écoute
- Gil Desmoulin, directeur adjoint
- Nicolas Escach, directeur du campus de Caen
- Thibault Tellier, directeur du développement,
- Adeline Thobie, référente égalité femmes/hommes, responsable de la cellule d'écoute
- Guillaume Julien, directeur général des services
- Sébastien Chable, directeur de la communication, référent vie étudiante
- Gaël Hily, secrétaire du CHSCT
- Gwenaëlle Mehauté, responsable du pôle formation, membre de la cellule d'écoute

Communauté académique

- Nicolas André, professeur agrégé
- Nathalie Berny, professeure des universités
- Claire Toupin Guyot, maîtresse de conférences
- Vincent Valentin, professeur des universités

Représentants étudiants au conseil d'administration

- Briac Favé
- Blanche Gaud
- Baptiste Guesdon
- Dimitri Guézel
- Blandine Le Parc
- Sarah Levy
- Vincent Oursel
- Camille Saudrais

Associations

- Louann Clugery, représentante « Bureau des arts »
- Marius Fallard, représentant « Bureau des arts »
- Emma Baudoin, représentante association « Nouvelles rônes »
- Lisa Ekindi, représentante association « Nouvelles rônes »
- Chloé Grimonprez, représentante association « SAGA »
- Dimitri Guézel, représentant association « SAGA »
- Jeremy Houbé, représentant « Bureau des sports »
- Charlotte Tanezie, représentante « Bureau des sports »
- Flavie Houdin, représentante « Cercle des étudiants »
- Marjorie Rehel, représentante « Cercle des étudiants »
- Anne-Flore Rouillon, représentante « Cercle des étudiants »
- Hortense Fourcade, représentante « Cercle des étudiants »

Étudiants

- Romain Billon
- Margot Gandon

Personnalités extérieures

- Valérie Casin, médecin directeur du service de santé des étudiants
- Camille Ernstberger, avocate pénaliste
- Dominique Joncour, psychologue
- Sylvie Ollitrault, ancienne chargée égalité femmes/hommes

Institut d'études politiques de Saint-Germain-en-Laye

Direction et administration

- Céline Braconnier, directrice
- Xavier Crettiez, directeur-adjoint
- Michel Delattre, directeur des études du premier cycle
- Louise Lartigot-Hervier, directrice des études du second cycle
- Ghislain Gabalda, référent du pôle recherche
- Nathalie Malewany, responsable de la vie étudiante, chargée du programme Arts et Humanités

Communauté académique

- Sandrine Clavel, professeure des universités
- Antoine Idier, sociologue et historien, responsable de la recherche à l'école supérieure d'arts et médias de Caen/Cherbourg

Représentants étudiants au conseil d'administration

- Adrien Desingues, ancien représentant
- Mahaut de Villeneuve, ancienne représentante
- Carla Desobeaux
- Claire Houzé
- Elias Kari
- Jean-Tuan Magnin
- Augustin Proust

Associations

- Emma Bert, représentante association « FAM »
- Clara Ramsi, représentante association « FAM »
- Clara Tabra Osorio, représentante association « FAM »
- Alban Tran, représentant pôle « MeltingPo » de l'association « Humanités »
- Dana Salama, représentante du « comité Mirabeau »
- Guillaume Rubio, représentant du « comité Mirabeau »
- Cécile Demeude, représentante « Bureau des étudiants » en 2018/2019
- Marie Gardyn, représentante « Bureau des étudiants » en 2019/2020
- Juliette Pelleau, représentante « Bureau des étudiants » en 2020/2021
- Mina Remesy, représentante « Bureau des étudiants » en 2017/2018

- Camille Loiseau, représentante « Bureau des sports » en 2017/2018
- Maxence Thiard, représentant « Bureau des sports » en 2018/2019
- Romain Ziri, représentant « Bureau des sports » en 2020/2021

Personnalités extérieures

- Anne Curan, médecin, directrice du service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé de CY Cergy Paris Université
- Audrey Garnier, psychologue
- Frédérique Martz, directrice générale de Women Safe

Institut d'études politiques de Strasbourg

Université de Strasbourg

- Frédérique Berrod, vice-présidente finances
- Isabelle Kraus, vice-présidente égalité, parité, diversité
- Audrey Henninger, responsable du service des affaires juridiques et institutionnelles

Direction et administration

- Jean-Philippe Heurtin, directeur
- Gabriel Eckert, ancien directeur
- Emmanuel Droit, directeur-adjoint, directeur des études du 2nd cycle
- Catherine Hmae, responsable administratif et financier

Communauté académique

- Marie-Christine Aquatias, maîtresse de conférences
- Benjamin Chevalier, professeur agrégé
- Anne-France Delanay, maîtresse de conférences
- Anaïs Hamelin, professeure des universités
- Solenne Jouanneau, maîtresse de conférences
- Jérôme Lasserre-Capdeville, maître de conférences
- Agnès Duclos, représentante des personnels administratifs au conseil d'administration
- Kevin Kiffer, représentant des personnels administratifs au conseil d'administration

Représentants étudiants au conseil d'administration

- Maylis Blanchet
- Alice Brach
- Nathan Daligault
- Clémence de Lecluse de Longraye
- Clément Delsol
- Basile Garre
- Léna Maillet
- Martin Parnin
- Alix Richier
- Margaux Thiebault

Associations

- Loriane Guidal, représentante association « Arc-en-Ci'elles »
- Lise Aublin, représentante « Bureau des sports »
- Cecilia Maze, représentante « Bureau des sports »
- Charlotte Goillot, représentante « Bureau des arts »
- Céleste Sachot, représentante « Bureau inter-associatif »
- Edgar Goutelle, représentant « Bureau des élèves »
- Sabrina Guillot-Alonso, représentante « Bureau des élèves »
- Samira Hannon, représentante « Bureau des élèves »

Étudiants

- El Hassan BenMessaoud
- Camille Grail
- Leo Kluber
- Célian Margotin
- Juliette Mullineaux

Personnalités extérieures

- Hélène Bronnenkant, magistrate, déléguée à l'égalité et à la lutte contre les discriminations à l'IEP de Strasbourg
- Véronique Petitjean, psychologue

Institut d'études politiques de Toulouse

Présidence, direction, administration et CHSCT

- Philippe Belaval, président du conseil d'administration
- Olivier Brossard, directeur
- Sébastien Kandel, directeur général des services
- Christine Mennesson, responsable de la cellule d'écoute et d'alerte sur les violences sexuelles et les propos discriminatoires
- Jean-Michel Planas, coordonnateur des affaires générales, institutionnelles et étudiantes
- Philippe Olivier, ancien responsable de la cellule d'écoute et d'alerte sur les violences sexuelles et les propos discriminatoires
- Naïma El Moudad, secrétaire du CHSCT, référente diversité

Communauté académique

- Catherine Baron, professeure des universités
- Stéphanie Burgaud, maîtresse de conférences
- Quitterie Duboscq, professeure agrégée, coordinatrice des enseignements de langues
- Delphine Espagno, maîtresse de conférences
- Célia Keren, maîtresse de conférences
- Valérie Larossa, maîtresse de conférences
- Simon Tordjman, maître de conférences
- Jérôme Vicente, professeur des universités

Représentants étudiants au conseil d'administration

- Amélie Chanpy
- Zéphyr Isard
- Eddy Troupel
- Clara Marigot
- Elise Magne

Associations et collectif

- Bérénice Crunel, représentante du Collectif des jeunes chercheuses du LaSSP (laboratoire des sciences sociales du politique)
- Bérangère Savinel, représentante du Collectif des jeunes chercheuses du LaSSP (laboratoire des sciences sociales du politique)
- Héloïse Lize, représentante « Bureau des étudiants »
- Juliette Goerlinger, représentante « Bureau des arts »
- Awena Guiner, représentante Association sportive
- Léo Lambard, représentant Association sportive
- Ilian Baklouché, représentant association « Révolte décoloniale »
- Michaël Biraud, représentant association « Les sans culottes »
- Camille Meyrial, représentante association « Les sans culottes »
- Illeana Campana, représentante association « IE Proud »
- Célestine Croquison, représentante association « IE Proud »

Étudiantes

- Marion Bocquet
- Camille Chabran
- Léa Cluzel
- Agathe Dublanquet
- Juliette Font
- Hannah Glachant
- Julie Vedrenne

Personnalités extérieures

- Philippe Raimbault, président de l'Université fédérale de Toulouse Midi-Pyrénées
- Julien Saint-Laurent, directeur général des services de l'INSA de Toulouse
- Laurence Cayet, psychologue

Université Clermont Auvergne

- Laurent Gerbaud, professeur des universités, médecin directeur du service de santé universitaire

Université Paris Dauphine

- Alban Jacquemart, maître de conférences

Université de Lille

- Sandrine Rousseau, vice-présidente de la vie universitaire

Ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports

- Fabienne Bourdais, déléguée ministérielle en charge de la lutte contre les violences dans le sport

Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche

- Robin Bosdeveix, inspecteur général
- Monique Dupuis, inspectrice générale

Ministère de la justice

Direction des affaires criminelles et des grâces

- Laetitia Francart, magistrate, cheffe du bureau de la politique pénale générale
- Marion Escudier, magistrate au bureau de la politique pénale générale

Tribunal de grande instance de Rennes

- Philippe Astruc, procureur de la République

Tribunal de grande instance de Versailles

- Maryvonne Caillibotte, procureure de la République

Ministère de la culture

Secrétariat général

- Agnès Saal, haute fonctionnaire à l'égalité, la diversité et la prévention des discriminations
- Zoé Imbert, membre de la mission diversité-égalité

Ministère délégué auprès du Premier ministre chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances

- Grégoire Potton, directeur de cabinet
- Charlotte Groppo, conseillère droits des femmes

Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité de Normandie

- Hugues Demoulin, directeur régional

Associations

Association nationale des études féministes (ANEF)

- Geneviève Pezeu, présidente
- Sylvie Cromer, membre du conseil d'administration
- Hélène Marquié, membre du conseil d'administration

Collectif de lutte contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur (Clasches)

- Pauline Chevalier
- Joséphine Eberhart
- Jan Woerlein

Conférence permanente des chargé.e.s de mission égalité et diversité

- Philippe Liotard, président

Fédération nationale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles (FNCIDFF)

- Dolorès Zlatic, secrétaire générale
- Alexia Lerond, conseillère technique violences sexistes / santé / éducation

France Victimes

- Olivia Mons, directrice communication et développement
- Isabelle Sadowski, directrice juridique et de la coordination de l'aide aux victimes

JuriSup

- Delphine Gassiot-Casalas, présidente

Le planning familial

- Caroline Rebhi, co-présidente
- Dominique Mauvillain, membre du bureau national

Observatoire étudiant des violences sexuelles et sexistes dans l'enseignement supérieur

- Iris Maréchal, présidente fondatrice
- Myriam Espinasse, vice-présidente en charge des relations publiques et des partenariats institutionnels et co-responsable du pôle grands projets

Sciences-Po au féminin

- Priscillia Andrieu, présidente
- Sarah Ferbach, chargée de la lutte contre le harcèlement et le sexisme
- Clara Gérard-Rodriguez, chargée des relations avec les IEP

Sexe et consentement

- Ella Hamonic, co-fondatrice
- Eléonore Nouel, co-fondatrice

SOS Homophobie

- David Malazoué, président
- Lucie Jomat, porte-parole

Women Safe

- Frédérique Martz, directrice générale

Mutuelles

Heyme

- Mathilde Jean, responsable du développement et des partenariats
- Mathilde Serre, chargée de projet prévention et promotion de la santé

Observatoires

Observatoire de la vie étudiante

- Elise Tenret, chargée de mission Etudes et Recherche

Organisations étudiantes

Fédération des Associations Générales Étudiantes (FAGE)

- Anna Prado de Oliveira, vice-président général en charge de la lutte contre les discriminations

Fédération des associations sportives des instituts d'études politiques de France (FASIEPF)

- Enzo Aubert
- Rémi Brineau
- Alice Campana
- Jeanne Herbeau
- Victor Houssin
- Arthur Rieu

Union Nationale des étudiants de France (UNEF)

- Majdi Chaarana, trésorier national, en charge des questions de société
- Pauline Lebaron, responsable lutte contre les discriminations

Organisme de formation

Groupe EGAE

- Caroline de Haas, directrice associée
- Lauriane Porier, consultante - formatrice

Réseau VSS formation

- Anissa Benaissa, chargée de projets à la Conférence permanente des chargé.e.s de mission égalité et diversité
- Jane-Laure Bonnemaïson, directrice adjointe des affaires juridiques de l'université de Lorraine, membre de JuriSup
- Sylvie Cromer, sociologue à l'institut national des études démographiques
- Delphine Gassiot-Casalas, secrétaire générale de l'école nationale supérieure d'architecture et de paysage de Bordeaux, présidente de JuriSup
- Philippe Liotard, sociologue, maître de conférence à l'université Lyon 1, président de la CPED
- Concetta Pennuto, historienne, maîtresse de conférence à l'université de Tours
- Geneviève Pezeu, historienne, présidente de l'Association nationale des études féministes
- Rozenn Texier- Picard, mathématicienne, maîtresse de conférences, à l'école normale supérieure de Rennes, ancienne présidente de la Conférence permanente des chargé.e.s de mission égalité et diversité
- Véronique Van De Bor, chercheuse au CNRS, vice-présidente politique sociale, égalité, diversité de l'université de la Côte d'Azur
- Violette Zecchi, chargée du pilotage de la mission égalité femmes hommes et lutte contre les discriminations à l'université Grenoble Alpes

Douze personnes entendues par la mission ont souhaité garder l'anonymat.

Méthodologie de travail retenue par la mission

Afin de mener à bien le travail qui lui a été confié, la mission a retenu deux approches complémentaires :

- Une approche « terrain » avec une série de visites au sein de chaque IEP (et de chaque campus de l'IEP de Paris) comportant un certain nombre d'auditions permettant de réaliser un état des lieux global en ce qui concerne la prévention et le traitement des VSS ;
- Une approche de recueil d'informations, d'analyses et de réflexions avec une série d'auditions de différents acteurs nationaux ou locaux qui, soit travaillent sur ces questions de manière générale, soit sont liés à l'enseignement supérieur et la recherche avec un rôle d'appui et d'accompagnement aux établissements.

1. Organisation et calendrier des visites et entretiens

En ce qui concerne les déplacements au sein des différents IEP, une réunion préalable à chaque déplacement a été organisée avec la direction de chaque institut afin de lui présenter les contours de la mission et l'organisation matérielle de la visite. Elle a permis d'identifier les interlocuteurs locaux à auditionner et d'évoquer les documents à adresser à la mission en prévision de son déplacement comme par exemple : règlement intérieur de l'établissement, charte ou règlement intérieur de la cellule d'écoute et ses bilans d'activité, partenariats engagés, chartes et documents relatifs à la vie étudiante, point sur les subventions octroyées aux associations étudiantes, actions de formation et de prévention dispensées sur les comportements à risques...

La mission a souhaité privilégier les déplacements physiques sur site. Néanmoins, en raison de la crise sanitaire, certains déplacements n'ont pu être organisés et les entretiens se sont donc tenus en visioconférence. Cela a notamment été le cas pour l'IEP d'Aix-en-Provence et les campus de Dijon, du Havre, de Menton, de Nancy, de Poitiers de l'IEP de Paris.

Les visites, physiques ou virtuelles, des IEP ont été organisées selon les calendriers ci-dessous :

Calendrier de visite des IEP et nombre de personnes auditionnées (hors IEP de Paris)

IEP	Dates	Nombre d'auditions	Nombre de personnes auditionnées
IEP Toulouse	1 ^{er} et 2 mars 2021	34	41
IEP Rennes	1 ^{er} et 2 avril 2021	26	41
IEP Strasbourg	6 et 7 avril 2021	26	40
IEP Bordeaux	12 et 13 avril 2021	30	43
IEP Aix-en-Provence	21 et 22 avril 2021	24	47
IEP Lyon	28 et 29 avril 2021	20	37
IEP Saint-Germain-en Laye	5 et 6 mai 2021	17	31
IEP Lille	18 et 19 mai 2021	26	39
IEP Grenoble	27 et 28 mai 2021	27	35

Calendrier de visite des campus de l'IEP de Paris et nombre de personnes auditionnées

IEP de Paris visites des campus	Dates	Nombre d'auditions	Nombre de personnes auditionnées
Campus de Reims	25 mars	13	23
Campus de Menton	23 avril	13	18
Campus de Nancy	19 avril	15	19
Campus de Poitiers	26 avril	13	19
Campus de Dijon	28 avril	13	18
Campus du Havre	3 mai	11	20
Campus de Paris et niveau central	4 mai, 17 mai, 21 mai, 25 mai, 31 mai, 3 juin	19	21

La mission a rédigé un compte-rendu de « visite », à usage interne, pour chaque établissement ou campus. Les entretiens avec les acteurs locaux ou nationaux ont également fait l'objet d'une note écrite. Ces documents ont été utilisés afin d'alimenter la rédaction du rapport.

En complément de ces visites, et pour approfondir son analyse et sa réflexion sur ce sujet, la mission a consacré un temps d'échanges avec un certain nombre d'acteurs nationaux ou locaux de l'enseignement supérieur et de la recherche (DGESIP, DGRH, universités, CPU, CGE...) et hors enseignement supérieur et recherche (ministère de la justice, ministère de la culture, ministère délégué auprès du Premier ministre chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances, institutions agissant dans le domaine des VSS, secteur associatif et syndical, organismes de formation...).

2. Cibles des visites et des entretiens : la prévention, la prise en charge et le traitement des VSS

Trois grandes thématiques, déclinées en sous-thématiques, ont alimenté et structuré les entretiens tant au niveau national qu'au niveau local. Une trame d'entretien a été élaborée afin d'homogénéiser les questions et le contenu des échanges pour chaque « visite » d'établissement ou de campus.

2.1. La prévention

- Les acteurs de la prévention au niveau des établissements / au niveau national
- Le sujet de la sensibilisation et de la formation des différents acteurs
- La question sensible des périodes d'intégration (et le rappel de l'interdiction du bizutage) et de certains événements comme le CRIT inter IEP
- L'accompagnement et l'encadrement des associations étudiantes

2.2. La prise en charge avec les volets écoute et accompagnement

- L'opérationnalité des dispositifs d'écoute et d'accompagnement, les objectifs poursuivis accompagnés des garanties nécessaires
- La visibilité et la communication sur ces dispositifs (cartographie)
- La réflexion sur l'externalisation partielle ou totale, ainsi que la mutualisation des dispositifs par exemple au niveau d'un site

2.3. Le traitement : articulation du disciplinaire avec le judiciaire

- Les modalités de suivi et d'accompagnement des situations qui font l'objet de signalements puis le cas échéant de plaintes
- La question d'une temporalité différente (perçue, réelle) du point de vue de la victime ou de l'administration
- L'articulation avec les autres voies de recours : procédure pénale suite à dépôt de plainte, le traitement disciplinaire
- La question de l'anonymat des victimes et/ou des agresseurs présumés et de sa levée
- Les mesures conservatoires, le traitement disciplinaire

3. Personnes à auditionner lors des visites

Lors de ses visites au sein des IEP, la mission a souhaité rencontrer un certain nombre d'acteurs susceptibles de l'éclairer sur les thématiques évoquées supra (des appellations peuvent varier d'un institut à un autre :

- L'équipe de direction de l'établissement (direction, DGS, direction des études...)
- Le ou la président(e) du conseil d'administration le cas échéant
- La personne en charge de la cellule d'écoute et/ou de signalement ainsi que les membres qui la composent
- Les personnes chargées des questions d'égalité et de la vie étudiante
- Des personnels de santé (services de santé, pôle santé...)
- Des représentants du CHSCT ou du CT
- Des élu(e)s étudiant(e)s et des représentant(e)s des organisations étudiantes
- Des représentant(e)s des associations étudiantes (avec une priorisation sur les bureaux des élèves, les bureaux des arts, les bureaux des sports ou les associations sportives, et les associations dont l'objet est notamment la lutte contre les VSS et les discriminations)
- Des représentants de la communauté académique (choisis par la mission selon des critères prédéfinis comme le sexe, le grade, l'ancienneté dans l'établissement, la discipline, les mandats électifs, les fonctions administratives occupées...)
- Des personnes composant la section disciplinaire
- Lorsque cela a été possible, des étudiantes et étudiants victimes de VSS qui se sont manifestés auprès du dispositif local d'écoute ou qui se sont faits connaître auprès de l'établissement (dans ce dernier cas, la direction a contacté les personnes concernées et leur a communiqué les coordonnées des membres de la mission dans l'éventualité où elles souhaiteraient la contacter).

La mission a également proposé aux directions d'institut de communiquer sur sa venue en adressant à l'ensemble des membres de la communauté de l'établissement un message pré-rédigé comportant les coordonnées des membres de la mission afin qu'ils puissent être contactés directement, sans passer par l'établissement.

La Ministre

Paris, le 02 AVR. 2021

Mesdames et messieurs les Présidents de conférence d'établissements,

Les violences sexistes et sexuelles sont un fléau qui traverse l'ensemble de notre société. Ce fléau touche tous les milieux, toutes les catégories socio-professionnelles et toutes les zones géographiques de notre pays. L'enseignement supérieur n'y échappe malheureusement pas. Alors qu'ils sont le lieu de la connaissance et de l'émancipation de notre jeunesse, nos établissements d'enseignement supérieur sont frappés par des témoignages qui nous alertent et, collectivement, nous obligent. Car nous avons une responsabilité particulière, c'est celle de préserver le temps des études, qui doit être une période de construction et d'émancipation dans la vie des étudiants et non la source d'une fêlure dont les conséquences individuelles et collectives sont incommensurables.

Les révélations de ces dernières semaines témoignent de la gravité de ces agressions et prouvent à notre communauté qu'il faut désormais aller plus loin, en luttant avec fermeté et intransigeance contre toutes les formes de violence, tout particulièrement lorsqu'elles ont un caractère sexiste et sexuel.

Je sais votre engagement et votre mobilisation sur ce sujet. Beaucoup d'actions et d'initiatives ont été menées ces dernières années par le ministère et par vos établissements. La loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 demande notamment la mise en place de dispositifs de signalement dans les établissements. Vos établissements nous adressent progressivement depuis le début de l'année ces plans d'action et nous sommes extrêmement vigilants à ce qu'ils proposent de manière concrète et crédible des actions en ce sens. Plus de 95% des universités sont d'ores et déjà dotées de cellules d'écoute, des campagnes de formation des personnels, de communication et de sensibilisation ont été menées ces dernières années et vous travaillez en lien étroit avec des associations qui mènent une action remarquable sur le terrain. Toutes ces initiatives doivent évidemment être saluées, poursuivies.

Cependant, l'actualité la plus récente, dans quelques établissements, nous indique que nous devons aller plus loin encore. Trop peu d'étudiants connaissent les cellules d'écoute et leur possibilité de collecter anonymement le témoignage des victimes. Beaucoup de référents et de chargés de mission regrettent un manque de formation, de partage d'expérience et d'informations, ils déplorent l'absence de véritable stratégie dans leur établissement.

Il faut désormais une prise de conscience collective : celle de la tolérance zéro. Toutes les agressions avérées doivent conduire à des sanctions disciplinaires, voire pénales quand la gravité de la situation le nécessite.

Des actions concrètes doivent être construites et mises en oeuvre pour parachever les réflexions, initiatives et outils déjà développés. Ces actions doivent vous permettre en particulier de professionnaliser le rôle des référents et des chargés de mission au profit des victimes, qu'elles soient étudiantes ou personnels de vos établissements.

C'est pourquoi je souhaite que vous puissiez travailler dès à présent à l'élaboration d'un Plan d'action national contre les violences sexistes et sexuelles, cela en mobilisant les établissements appartenant à chacune de vos conférences. Je souhaite que ce plan puisse être finalisé et mis en œuvre en perspective de la prochaine rentrée universitaire.

Sans préjuger des propositions que vous m'adresserez, ce plan d'action pourrait explorer les quatre enjeux suivants :

- La formation des référents, des chargés de mission et des personnels des cellules d'écoute ;
- La professionnalisation des dispositifs de signalement ;
- Le renforcement de la communication sur l'existence des dispositifs auprès des étudiants et des personnels ;
- La valorisation des initiatives étudiantes sur le sujet.

Dans les prochains jours, un temps d'échange vous sera proposé afin de fixer le cadre méthodologique de ce plan d'action, son calendrier et les objectifs que nous définirons collectivement.

Je sais pouvoir compter sur votre entière mobilisation sur ce sujet. Ces violences, c'est collectivement que nous les vaincrons.

Veillez recevoir, Mesdames, Messieurs les Présidents, Présidentes et secrétaires généraux l'expression de ma très haute considération.



Frédérique VIDAL

Définitions juridiques des violences sexistes et sexuelles, sanctions inscrites dans le code pénal réprimant des délits et crime constituant des violences sexistes et sexuelles, ou susceptibles d'avoir un lien avec elles, et sanctions disciplinaires applicables

Administration de substance — Article 222-30-1 du code pénal

« Le fait d'administrer à une personne, à son insu, une substance de nature à altérer son discernement ou le contrôle de ses actes afin de commettre à son égard un viol ou une agression sexuelle est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende. »

Agression sexuelle — Article 222-22 du code pénal

« Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise ou, dans les cas prévus par la loi, commise sur un mineur par un majeur.

Le viol et les autres agressions sexuelles sont constitués lorsqu'ils ont été imposés à la victime dans les circonstances prévues par la présente section, quelle que soit la nature des relations existant entre l'agresseur et sa victime, y compris s'ils sont unis par les liens du mariage

[...] »

L'agression sexuelle est punie de cinq ans de prison et 75 000 € d'amende.

Article 222-22-1

« La contrainte prévue par le premier alinéa de l'article 222-22 peut être physique ou morale.

[...] ».

Bizutage — Article 225-16-1 du code pénal

« Hors les cas de violences, de menaces ou d'atteintes sexuelles, le fait pour une personne d'amener autrui, contre son gré ou non, à subir ou à commettre des actes humiliants ou dégradants ou à consommer de l'alcool de manière excessive, lors de manifestations ou de réunions liées aux milieux scolaire, sportif et socio-éducatif est puni de six mois d'emprisonnement et de 7 500 € d'amende. »

Exhibition sexuelle — Article 222-32 du code pénal

« L'exhibition sexuelle imposée à la vue d'autrui dans un lieu accessible aux regards du public est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende. »

Harcèlement sexuel — Article 222-33 du code pénal

« I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. L'infraction est également constituée :

1. *Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;*
2. *Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.*

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

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

[...] ».

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende dans certaines circonstances.

Cyber harcèlement — Article 222-33-2-2 du code pénal

L'infraction est également constituée :

- a) Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
- b) Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

Les faits (...) sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende : (...) Lorsqu'ils ont été commis par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique.

Le harcèlement téléphonique et cyber-harcèlement — article 222-16 du code pénal :

« Les appels téléphoniques malveillants réitérés, les envois réitérés de messages malveillants émis par la voie des communications électroniques ou les agressions sonores en vue de troubler la tranquillité d'autrui sont punis d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende.

Lorsqu'ils sont commis par le conjoint ou le concubin ou le partenaire lié à la victime par un pacte civil de solidarité, ces faits sont punis de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende ».

Diffamation non publique – Article R. 625-8 du code pénal

Une diffamation est l'allégation ou l'imputation d'un fait qui porte atteinte à l'honneur ou à la considération d'une personne. Peu importe que le fait en question soit vrai ou faux, mais il doit être suffisamment précis pour faire l'objet, sans difficultés, d'une vérification et d'un débat contradictoire.

La diffamation non publique concerne les allégations prononcées :

- par son auteur à la victime sans qu'aucune tierce personne ne soit présente (par exemple, dans un SMS)

- ou devant un cercle restreint de personnes partageant les mêmes intérêts, que la victime soit présente ou non. Les personnes témoins ont toutes un même lien entre elles. Ce lien peut être professionnel, personnel... Par exemple, une injure lancée lors d'un comité technique est non publique, car prononcée devant un nombre restreint de personnes appartenant à une même instance.

Toutefois, une diffamation prononcée entre 2 personnes visant une autre personne non présente, et dans un cadre confidentiel (exemple : courrier privé), n'est pas punissable par la justice pénale. Par exemple, si un salarié diffame son employeur dans un SMS adressé à un autre collègue.

Dans certains cas, une diffamation sur un réseau social peut être considérée comme non publique. Si la diffamation a été diffusée sur un compte accessible uniquement à un nombre restreint d'*amis* sélectionnés par l'auteur des propos, il s'agit d'une diffamation non publique.

La diffamation non publique est punissable d'une contravention de 1 500 € maximum, soit une contravention de la 5^e classe.

Injure non publique — Article R. 625-8-1 du code pénal

« L'injure non publique commise envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur origine ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée est punie de l'amende prévue pour les contraventions de la 5e classe.

Est punie de la même peine l'injure non publique commise envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, ou de leur handicap. »

La captation et la diffusion d'image — article 226-1 du code pénal :

« Est puni d'un an d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende le fait, au moyen d'un procédé quelconque, volontairement de porter atteinte à l'intimité de la vie privée d'autrui :

1° En captant, enregistrant ou transmettant, sans le consentement de leur auteur, des paroles prononcées à titre privé ou confidentiel ;

2° En fixant, enregistrant ou transmettant, sans le consentement de celle-ci, l'image d'une personne se trouvant dans un lieu privé.

3° En captant, enregistrant ou transmettant, par quelque moyen que ce soit, la localisation en temps réel ou en différé d'une personne sans le consentement de celle-ci.

[...]

Lorsque les faits sont commis par le conjoint ou le concubin de la victime ou le partenaire lié à la victime par un pacte civil de solidarité, les peines sont portées à deux ans d'emprisonnement et à 60 000 euros d'amende ».

Outrage sexiste — Article 621-1 du code pénal

« Constitue un outrage sexiste le fait [...] d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. »

Viol — Article 222-23 du code pénal

« Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol.

Le viol est puni de quinze ans de réclusion criminelle.

La peine peut être portée à 20 ans de réclusion criminelle selon certaines circonstances. »

Voyeurisme — Article 226-3-1 du code pénal

« Le fait d'user de tout moyen afin d'apercevoir les parties intimes d'une personne que celle-ci, du fait de son habillement ou de sa présence dans un lieu clos, a caché à la vue des tiers, lorsqu'il est commis à l'insu ou sans le consentement de la personne, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende. »

Violences conjugales

Les violences conjugales peuvent correspondre à des violences :

- psychologiques (harcèlement moral, insultes, menaces)
- physiques (coups et blessures)
- sexuelles (viol, attouchements)
- ou économiques (privation de ressources financières et maintien dans la dépendance).

Liens entre l'auteur et sa victime :

- Il y a violence conjugale quand la victime et l'auteur sont dans une relation sentimentale. Ils peuvent être mariés, concubins ou pacsés. Les faits sont également punis, même si le couple est divorcé, séparé ou a rompu son Pacs.

Les violences conjugales regroupent donc toutes les formes de violences sexistes et sexuelles. Elles sont sanctionnées pénalement selon le degré de violences commises.

Les agissements sexistes

Le « sexisme ordinaire » a récemment fait l'objet d'une disposition spécifique du code du travail¹ portant sur l'interdiction de « tout agissement sexiste », dont la définition a été reprise dans l'article 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Cet article dispose qu'aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Les manifestations du sexisme au travail peuvent être multiformes et ressenties de façon différente par les personnes qui en sont victimes et avoir des répercussions sur leur vie professionnelle.

Bien qu'en apparence de faible intensité, ce type d'agissements peut avoir des conséquences importantes pour les agents qui en sont victimes. Lorsqu'un tel agissement s'installe dans la durée, il peut en effet créer de la souffrance, diminuer le sentiment de compétence et perturber l'exercice des fonctions.

Un auteur d'agissement sexiste peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire si les éléments qui constituent l'agissement sexiste sont réunis à savoir :

- L'existence d'un élément ou de plusieurs éléments de fait (comportement, propos, acte écrit), pouvant prendre différentes formes, subis par une personne, c'est-à-dire non désirés ;

¹ Article L. 1142-2-1 du code du travail.

- L'agissement doit avoir pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne ou de créer un environnement de travail intimidant, hostile, humiliant ou offensant ;
- L'existence d'un lien entre les agissements subis et le sexe de la personne : la personne subit ces agissements de manière répétée parce qu'elle est une femme².

Les agissements sexistes ne sont pas réprimés pénalement.

Sanctions disciplinaires

Les différentes sanctions disciplinaires applicables aux personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche, ainsi qu'aux usagers, sont listées ci-dessous.

Sanctions applicables aux personnels enseignants-chercheurs et aux personnels exerçant des fonctions d'enseignement (hors membres du personnel médical et scientifique des centres hospitaliers et universitaires)³ :

- 1° Le blâme ;
- 2° Le retard à l'avancement d'échelon pour une durée de deux ans au maximum ;
- 3° L'abaissement d'échelon ;
- 4° L'interdiction d'accéder à une classe, grade ou corps supérieurs pendant une période de deux ans au maximum ;
- 5° L'interdiction d'exercer toutes fonctions d'enseignement ou de recherche ou certaines d'entre elles dans l'établissement ou dans tout établissement public d'enseignement supérieur pendant cinq ans au maximum, avec privation de la moitié ou de la totalité du traitement ;
- 6° La mise à la retraite d'office ;
- 7° La révocation.

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

Sous réserve des dispositions prises en application de l'article L. 952-23 du code de l'éducation, les sanctions disciplinaires applicables aux autres enseignants sont⁴ :

- 1° Le rappel à l'ordre ;
- 2° L'interruption de fonctions dans l'établissement pour une durée maximum de deux ans ;
- 3° L'exclusion de l'établissement ;
- 4° L'interdiction d'exercer des fonctions d'enseignement ou de recherche dans tout établissement public d'enseignement supérieur soit pour une durée déterminée, soit définitivement.

² Cf. *Kit pour agir contre le sexisme*, Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, novembre 2016.

³ Article L. 952-8 du code de l'éducation.

⁴ Article L. 952-9 du code de l'éducation.

Sanctions applicables aux autres personnels (chercheurs et BIATSS : personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé), réparties en quatre groupes⁵ :

Les sanctions disciplinaires sont réparties en quatre groupes.

Premier groupe :

1° L'avertissement ;

2° Le blâme.

Deuxième groupe :

3° La radiation du tableau d'avancement ;

4° L'abaissement d'échelon ;

5° L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de quinze jours ;

6° Le déplacement d'office.

Troisième groupe :

7° La rétrogradation ;

8° L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de trois mois à deux ans.

Quatrième groupe :

9° La mise à la retraite d'office ;

10° La révocation.

Parmi les sanctions du premier groupe, le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions sont inscrits au dossier du fonctionnaire. Ils sont effacés automatiquement du dossier au bout de trois ans si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période.

Le fonctionnaire ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire des deuxièmes ou troisièmes groupes peut, après dix années de services effectifs à compter de la date de la sanction disciplinaire, introduire auprès de l'autorité investie du pouvoir disciplinaire dont il relève une demande tendant à la suppression de toute mention de la sanction prononcée dans son dossier. Un refus ne peut être opposé à cette demande qu'à condition qu'une autre sanction soit intervenue pendant cette période.

La radiation du tableau d'avancement peut également être prononcée à titre de sanction complémentaire d'une des sanctions des deuxièmes et troisièmes groupes.

L'exclusion temporaire de fonctions, qui est privative de toute rémunération, peut être assortie d'un sursis total ou partiel. Celui-ci ne peut avoir pour effet, dans le cas de l'exclusion temporaire de fonctions du troisième groupe, de ramener la durée de cette exclusion à moins d'un mois. L'intervention d'une exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours ou d'une sanction disciplinaire du deuxième ou troisième groupe pendant une période de cinq ans après le prononcé de l'exclusion temporaire entraîne la révocation du sursis. En revanche, si aucune sanction disciplinaire, autre que l'avertissement ou le blâme, n'a été prononcée durant cette même période à l'encontre de l'intéressé, ce dernier est dispensé définitivement de l'accomplissement de la partie de la sanction pour laquelle il a bénéficié du sursis.

⁵ Article 66 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

Sanctions applicables aux agents contractuels de l'État⁶ :

Article 43-1

Tout manquement au respect des obligations auxquelles sont assujettis les agents publics, commis par un agent non titulaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, est constitutif d'une faute l'exposant à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par le code pénal.

Article 43-2

Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux agents contractuels sont les suivantes :

1° L'avertissement ;

2° Le blâme ;

3° L'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et d'un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée ;

4° Le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.

La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée.

Sanctions applicables aux usagers :

Article R. 811-11 du code de l'éducation

Relève du régime disciplinaire prévu aux articles R. 811-10 à R. 811-42 tout usager de l'université lorsqu'il est auteur ou complice, notamment :

1° D'une fraude ou d'une tentative de fraude commise notamment à l'occasion d'une inscription, d'une épreuve de contrôle continu, d'un examen ou d'un concours ;

2° De tout fait de nature à porter atteinte à l'ordre, au bon fonctionnement ou à la réputation de l'université.

Article R. 811-36 du code de l'éducation

I.-Les sanctions disciplinaires applicables aux usagers des établissements publics d'enseignement supérieur sont, sous réserve des dispositions de l'article R. 811-37 :

1° L'avertissement ;

2° Le blâme ;

3° La mesure de responsabilisation ;

4° L'exclusion de l'établissement pour une durée maximum de cinq ans. Cette sanction peut être prononcée avec sursis si l'exclusion n'excède pas deux ans ;

5° L'exclusion définitive de l'établissement ;

6° L'exclusion de tout établissement public d'enseignement supérieur pour une durée maximum de cinq ans ;

7° L'exclusion définitive de tout établissement public d'enseignement supérieur.

Les sanctions prévues au 4° du présent article sans être assorties du sursis ainsi qu'aux 5°, 6° et 7° entraînent en outre l'interdiction de prendre toute inscription dans le ou les établissements publics dispensant des

⁶ Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application des articles 7 et 7 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

formations post-baccalauréat, de subir des examens sanctionnant ces formations ainsi que de subir tout examen conduisant à un diplôme national.

Les sanctions disciplinaires sont inscrites au dossier de l'intéressé. Celles prévues aux 1° à 3° sont effacées, au terme d'un délai de trois ans, du dossier si aucune autre sanction n'est prononcée pendant cette période.

La mesure de responsabilisation prévue au 3° du I consiste à participer bénévolement, en dehors des heures d'enseignement, à des activités de solidarité, culturelles ou de formation à des fins éducatives. Sa durée ne peut excéder quarante heures. La mesure de responsabilisation doit respecter la dignité de l'utilisateur, ne pas l'exposer à un danger pour sa santé et demeurer en adéquation avec ses capacités. Elle peut être exécutée au sein de l'établissement, d'une association, d'une collectivité territoriale, d'un groupement rassemblant des personnes publiques ou d'une administration de l'Etat.

Un arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur fixe les clauses types de la convention conclue entre l'établissement et la structure susceptible d'accueillir des usagers dans le cadre de mesures de responsabilisation.

L'accord de l'utilisateur et, lorsqu'il est mineur, celui de son représentant légal sont recueillis en cas d'exécution de la mesure de responsabilisation à l'extérieur de l'établissement. Un exemplaire de la convention mentionnée au précédent alinéa est remis à l'utilisateur ou à son représentant légal.

La mise en place d'une mesure de responsabilisation est subordonnée à la signature, par l'utilisateur, d'un engagement à la réaliser.

La commission de discipline détermine la sanction applicable en cas de refus de signer l'engagement prévu ci-dessus ou en cas d'inexécution de la mesure de responsabilisation.

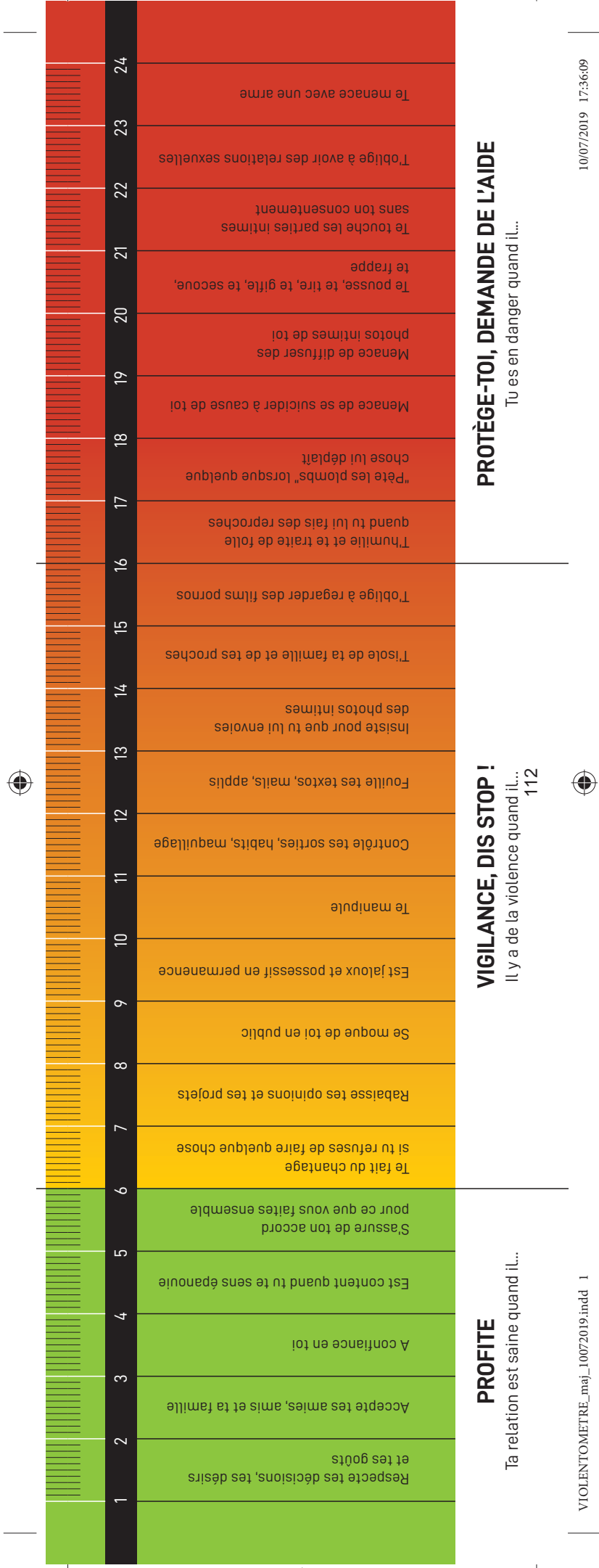
La commission de discipline peut, lorsqu'elle envisage de prononcer une sanction d'exclusion, proposer à l'utilisateur une mesure alternative consistant à participer bénévolement, en dehors des heures d'enseignement, à des activités de solidarité, culturelles ou de formation à des fins éducatives, d'une durée maximale de quarante heures, dans les mêmes conditions que celles prévues pour la mesure de responsabilisation.

Si l'utilisateur accepte et respecte l'engagement écrit mentionné à l'avant-dernier alinéa du II, seule cette mesure alternative est inscrite dans son dossier et elle est effacée au bout de trois ans.

Se référer aux articles du code pénal pour plus d'informations sur les sanctions et les circonstances aggravantes.

Autres sources :

- www.service-public.fr ;
- « *Les enquêtes administratives susceptibles de suites disciplinaires* » : *Vade-mecum à l'usage des inspecteurs généraux de l'IGÉSR.*



PROTÈGE-TOI, DEMANDE DE L'AIDE

Tu es en danger quand il...

VIGILANCE, DIS STOP !

Il y a de la violence quand il...
112

PROFITE

Ta relation est saine quand il...

Lutter contre les violences faites aux jeunes femmes

Le violentomètre

Le consentement, c'est quoi ? C'est le fait de donner son accord de manière consciente, libre et explicite à un moment donné pour une situation précise. Tu peux revenir sur ce choix quand tu le souhaites et selon les raisons qui te sont propres. Tu n'as pas à te justifier ou subir des pressions.



BESOIN D'AIDE ?

VIOLENCES FEMMES INFO
APPELEZ LE
3919*

*Appel anonyme et gratuit.

Le Tchat de
En avant toute(s)



113

Quelques ressources institutionnelles ou associations concernant le consentement.

Stratégie nationale de santé sexuelle 2018-2020

Ministère des solidarités et de la santé

https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/feuille_de_route_pnsp_sante_sexuelle.pdf

Voir, à la page 12, l'action n° 1 « Produire un plaidoyer interministériel pour promouvoir l'éducation à la sexualité ».

Consentement chez les adolescents : savoir l'exprimer, savoir l'entendre

Campagne de Santé publique France, octobre 2018

<https://www.santepubliquefrance.fr/presse/2018/consentement-chez-les-adolescents-savoir-l-exprimer-savoir-l-entendre>

Site « On Sex Prime »

<https://www.onsexprime.fr/Sexe-Droits/Le-consentement/Comprendre-le-consentement>

L'éducation au consentement : ressources et supports

Les vendredis intellos (blog sur la parentalité), 2017

<https://lesvendredisintellos.com/2017/12/30/leducation-au-consentement-ressources-et-supports/>

La politique contractuelle avec l'État

Les contrats pluriannuels signés entre l'État et les établissements d'enseignement supérieur conduisent ces derniers à définir une stratégie globale leur permettant de se projeter à un horizon initialement de quatre ans et porté aujourd'hui à cinq ans¹. Cette stratégie propre à chaque établissement s'inscrit également dans une politique de site qui fait aussi l'objet d'un dialogue contractuel entre l'État et les établissements du site, et dont l'aboutissement est le contrat de site.

Les contrats ont été longtemps le moyen d'exercer une tutelle sur les établissements, tutelle devenue de plus en plus légère et de moins en moins prégnante avec le temps.

Depuis 2018-2019, un dialogue stratégique de gestion a été mis en place avec des moyens sur différentes enveloppes (financement de places étudiantes, de projets). Ce dialogue stratégique tient évidemment compte de l'autonomie de gestion des établissements qui doivent dégager des priorités et faire des choix explicites.

Depuis 2019-2020, des indicateurs et des jalons spécifiques aux établissements² correspondent à un contrat plus resserré. La DGESIP³ ne souhaite en effet plus porter un regard sur l'ensemble des activités des établissements mais bien sur leurs priorités, même si le contrat aborde toujours les grandes thématiques comme la gouvernance, la formation, la recherche, l'international.

Dorénavant, il n'y a plus de corrélation entre les moyens attribués et la signature du contrat.

Les contrats pluriannuels déjà signés ou en cours de renouvellement avec les IEP

La lutte contre les VSS n'est presque jamais identifiée en tant que telle (hormis dans les contrats en préparation) mais pourrait tenir sa place dans trois grands axes stratégiques :

- la lutte pour l'égalité et contre les discriminations ;
- la réussite étudiante ;
- la gouvernance de l'établissement.

Par rapport aux engagements figurant dans les contrats anciens, plusieurs observations peuvent être effectuées :

- selon la DGESIP, les problèmes de VSS sont beaucoup plus évoqués par les établissements depuis 2018, avec, comme pour un IEP, la mise en place d'indicateurs et de jalons ;
- on peut regretter qu'il n'y ait pas de vérification à posteriori de la remise des plans d'action égalité professionnelle dans le cadre du dialogue contractuel actuel ;
- souvent, la lutte contre les VSS figure dans un volet « prévention santé » qui occulte tout le volet de la vie sociale des étudiants ;
- certains IEP avaient inclus la lutte contre les VSS dans des plans d'action inter-établissements, comme par exemple un IEP avec l'université voisine, mais sans que sa mise en place réelle ne soit constatée par la mission lors de l'audition de l'IEP.

Deux plans d'action assez aboutis figurent dans les contrats en préparation pour deux IEP (période 2021-2025) avec des dispositifs complets de prévention, de formation et d'accompagnement.

¹ L'article 17 de la loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et aux responsabilités des universités (LRU) a conforté le rôle central de ces contrats dans le dispositif de pilotage de l'enseignement supérieur en les rendant obligatoires.

² Les contrats comportaient auparavant des indicateurs communs qui permettaient d'alimenter le rapport de performance pour tous les établissements.

³ Les contrats pluriannuels sont gérés par le département des contrats de sites et des accréditations de la DGESIP.

L'un de ces IEP prévoit la mise en place d'une série de dispositifs en faveur de la lutte pour l'égalité et contre les discriminations (incluant la lutte contre les violences sexistes et sexuelles), avec comme objectif concerté de prévenir (sensibilisation lors de la semaine de rentrée, charte pour l'égalité et la lutte contre les discriminations, interdiction de certains événements et encadrement des soirées festives des associations de l'établissement, etc.), de former (semaine pour l'égalité), et d'accompagner (réseau en lien avec le Centre de santé universitaire, les directrices et directeurs des études et la directrice). Il est prévu que le respect de la « charte pour l'égalité et la lutte contre les discriminations » sera contrôlé.

Le second prévoit d'accompagner la création de trois associations étudiantes ayant respectivement pour objectif de lutter pour l'égalité femmes / hommes, de rendre visibles les cultures et représentations des minorités raciales et ethnico-culturelles et de lutter pour le respect des droits LGBTQI+ et contre les discriminations. La prise en charge de ces questions est prévue directement par l'établissement avec le renforcement de la cellule « veille de lutte contre les comportements discriminatoires » et la mise en place d'un comité « égalité », d'une politique de sensibilisation sur les thématiques « lutte contre les violences sexistes » et également de modules de formation de formateurs.

Un autre IEP a présenté à son conseil d'administration un plan d'action dont on peut espérer l'insertion au sein de son prochain contrat pluriannuel.

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

Paris le 19 DEC. 2019

**Direction générale de
l'enseignement supérieur et
de l'insertion professionnelle**

**Direction générale de la
recherche et de l'innovation**

**Service de la coordination des
stratégies de l'enseignement
supérieur et de la recherche**

**Sous-direction du pilotage
stratégique et des territoires**

**Département des stratégies de
ressources humaines, de la parité
et lutte contre les discriminations**

DGESIP-DGRI A1-2
n°2019-0099

Affaire suivie par
Samuel Ghiles-Meilhac
Téléphone
01 55 55 89 57
samuel.ghiles-
meilhac@recherche.gouv.fr

**Direction générale de
l'enseignement supérieur et de
l'insertion professionnelle**

**Service de la stratégie
des formations et de
la vie étudiante**

**Sous-direction des formations
et de l'insertion
professionnelle**

**Département des
formations des cycles
master et doctorat**

DGESIP A1-3

Affaire suivie par :
Nathalie Roques

Téléphone :
01 55 55 78 86

Courriel :
nathalie.roques
@enseignementsup.gouv.fr

1 rue Descartes
75231 Paris Cedex 05

Madame la directrice et Messieurs les directeurs d'Institut d'Etudes politiques,

Des incidents particulièrement graves à caractère raciste, antisémite, sexiste, sexuel et homophobe se sont déroulés ces deux dernières années dans plusieurs Instituts d'Etudes Politiques, notamment lors du critérium, suscitant une vive émotion.

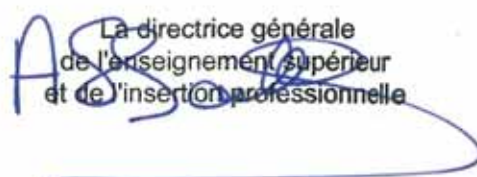
Madame la ministre, les directions des IEP concernés, ainsi que des enseignants-chercheurs et des étudiants ont publiquement fait part de leur condamnation absolue de ces agissements qui contreviennent profondément aux valeurs de l'enseignement supérieur et de la recherche. Comme vous le savez, le Ministère anime un réseau de référents racisme et antisémitisme et organise régulièrement des journées de formation dans le cadre du plan interministériel de lutte contre le racisme et l'antisémitisme 2018-2020. Afin d'apporter une aide sur les politiques de prévention et de traitement de ces phénomènes, une fiche-réflexe « Racisme, antisémitisme : Comment agir dans l'enseignement supérieur » a été publiée au printemps 2019. Tous les acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche doivent prendre connaissance de ce document, disponible en français et en anglais, et le mettre à disposition au sein des établissements.

Le Ministère est déterminé à ce que tous les moyens soient mis en œuvre afin de mettre un terme à ces incidents et dérives, notamment dans la perspective du critérium 2020 à Aix-en-Provence. A cette fin, le Ministère souhaite vous apporter tout son soutien dans la définition d'une politique commune aux IEP. Dans cette perspective, je vous convie à une réunion de travail qui se tiendra en janvier 2020 en présence de la Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine

anti-LGBT. Mes services prendront votre attache dans les meilleurs délais pour convenir d'une date.

Dans l'attente et afin de préparer cette séance de travail, je vous saurais gré de bien vouloir préciser à mes services, pour chacun de vos établissements, les incidents à caractère raciste, antisémite, sexiste et homophobe ainsi que les violences sexuelles recensés ces dernières années et les mesures prises par vos établissements dans les domaines de la sensibilisation, de la prévention et des sanctions. Certains IEP ont en effet mis en place des dispositifs d'écoute et d'alerte, pris des sanctions disciplinaires ou initié des actions en justice.

Je vous prie de croire, Madame la directrice et Messieurs les directeurs, en l'expression de ma parfaite considération.


La directrice générale
de l'enseignement supérieur
et de l'insertion professionnelle

Anne-Sophie BARTHEZ

L'alcoolisation massive des étudiants

Le contexte alcoolisé des événements festifs organisés par les associations étudiantes et des soirées étudiantes n'est pas étranger à la survenance de violences sexistes et sexuelles.

Les enquêtes réalisées indiquent que l'alcool est l'une des principales causes des VSS pour 18 % des répondants et 24 % des étudiantes et étudiants victimes de VSS l'ont été sous l'emprise de l'alcool. 76 % des VSS sous emprise alcoolique ont eu lieu au cours de soirées ou en week-end hors du campus¹.

Des psychologues interrogées par la mission lui ont confirmé qu'une consommation excessive d'alcool altérait la conscience du consentement, ce qui est corroboré par de nombreuses situations pour lesquelles les victimes en état d'ivresse lors des faits ne s'en souviennent que partiellement, alors que d'autres ne sont pas certaines de l'identité de leur agresseur. Une psychologue spécialisée en victimologie attire aussi l'attention sur le fait que les victimes alcoolisées attirent les « prédateurs ».

Si la plupart des établissements ont inclus dans leur règlement intérieur des règles relatives à la consommation d'alcool, éventuellement pour la proscrire, les actions de prévention menées sur le sujet ne sont pas encore généralisées.

Néanmoins, certains établissements dispensent de manière obligatoire des actions de sensibilisation et de formation aux risques festifs (principalement l'alcoolisation) auprès des responsables associatifs en faisant intervenir des acteurs de la prévention tels que l'association Addictions France (anciennement ANPAA²). D'autres se contentent d'actions jugées trop brèves : « une heure de formation seulement sur l'alcool ».

Les associations étudiantes elles-mêmes, et principalement les BDE, ont conscience du problème, ayant eu à gérer durant leurs événements festifs des incidents suite à une forte alcoolisation, tels des comas éthyliques. Certaines ont même proscrié les jeux d'alcool lors de leur week-end, d'autres confient à la mission vivre une certaine angoisse lors des soirées et s'assurer quasiment individuellement « *de savoir si les personnes sont bien rentrées* ». Enfin, une majorité souhaite le financement des services d'ordre de leur événement par les directions qui, pour certaines, le leur octroient.

Certaines regrettent de ne pas avoir suffisamment d'outils à leur disposition tel un dossier type préparatoire à l'organisation de soirées. Questionnées par la mission, très peu ont connaissance du guide ministériel d'accompagnement des étudiants dans l'organisation d'événements festifs³.

La mission signale également l'existence d'une part, des espaces santé des étudiants qui peuvent informer sur la préparation des soirées et dont un a créé un outil pour la gestion de l'alcool et, d'autre part, celle des étudiants relais santé (ERS)⁴ qui peuvent assurer des présences dans les soirées étudiantes et surtout diffuser des informations sur les conduites addictives. Ce dispositif de prévention par les pairs est très apprécié des étudiants.

En matière de prévention, la mission fait siennes certaines des recommandations issues du rapport de l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (IGAENR) intitulé « *Favoriser la prévention des risques liés à la consommation d'alcool des étudiants* »⁵.

Dans ce rapport, les inspecteurs recommandent notamment d'enrichir la charte et le guide du MESRI et de clarifier la question juridique des acteurs. Déjà en 2019, l'inspection générale indiquait que la charte relative à l'organisation d'événements festifs et d'intégration⁶ restait perfectible et qu'elle pourrait être complétée

¹ Observatoire étudiant des VSS, 2020.

² Association nationale de prévention en alcoologie et addictologie.

³ https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Enseignement_superieur/61/5/DELCOM_Guide_Etudiant_web_837615.pdf.

⁴ Voir annexe 12.

⁵ Rapport n° 2019-038, mai 2019.

⁶ Le bizutage constitue un délit sanctionné de 6 mois de prison et de 7 500 euros d'amende.

par les principes de « *respect de l'égalité entre les femmes et les hommes notamment par référence aux agressions sexuelles commises en état d'ébriété lors des week-ends d'intégration* ».

La mission constate au vu de ses investigations que **la charte n'a pas encore été modifiée en ce sens et que le guide ministériel qui doit être mis à jour prochainement n'a pas prévu d'intégrer cette question majeure des VSS.**

Les VSS à travers les réseaux sociaux

Si les témoignages révélés à travers les réseaux sociaux ont amené à une prise de conscience publique et générale, la mission signale leur usage important et significatif au sein des communautés des IEP à des fins de dénonciations et d'allégations visant à accuser, parfois sans fondement, des personnes de faits graves puisqu'il s'agit de délits, voire de crimes tels que le viol.

Ces accusations parfois relayées sur des centaines de comptes d'étudiants instaurent un climat délétère entre étudiants et peuvent relever du cyber harcèlement.

En outre, les réseaux sociaux sont aussi le lieu d'exercice de VSS.

L'utilisation des réseaux sociaux est massif au sein des IEP, *Facebook* étant largement utilisé pour les groupes de promotions y compris en matière de communication pédagogique, mais aussi pour tout ce qui concerne la vie étudiante et associative. Les autres réseaux tels *Instagram* et *Messenger* sont également utilisés, le tout constituant le vecteur central de communication entre étudiants « *avec tous les risques qui s'y attachent, en particulier la confusion entre la sphère des échanges publics et celle de la vie privée* ».

Le rapport du groupe de travail sur les violences sexistes et sexuelles de l'IEP de Paris a traité également du sujet des réseaux sociaux et du cyber harcèlement. Il remarque particulièrement la disproportion entre l'usage intensif des outils numériques et la faiblesse des moyens pour en réguler l'usage. Il vise aussi les débats qui dégénèrent ou « *les phénomènes de chasse en meute* ».

La mission a également relevé la difficulté de procéder à une modération et un contrôle des réseaux, y compris lorsqu'il s'agit de groupes fermés de promotions. La mission l'a observé au sein de plusieurs IEP, les personnes ciblées par ces accusations sans fondement se trouvant alors en grande difficulté.

Deux illustrations de ces dérives difficilement contrôlables méritent d'être évoquées :

Un étudiant, qui a témoigné devant la mission, a quitté son établissement après avoir fait l'objet d'accusations de viol par le biais d'affiches collées dans l'espace public à proximité de l'IEP et dans sa résidence étudiante. Après une tentative de suicide, il a porté plainte pour diffamation. L'établissement s'est également porté partie civile, ce qui a provoqué l'indignation d'une partie de la communauté étudiante et associative accusant la direction « *de couvrir les agresseurs* ». L'étudiant a rejoint un autre IEP pour pouvoir poursuivre sa scolarité, mais les rumeurs l'ont rattrapé dans son nouvel établissement via le canal des réseaux sociaux. Dès lors, il a été démis de son mandat de président d'association, isolé par ses camarades, et a fait l'objet de mesures d'aménagement de sa scolarité par la direction.

Dans un autre établissement, un étudiant (par ailleurs membre d'une association et d'un syndicat) accusé de violences sexuelles sans preuve ni victime identifiée, a dû démissionner sous la pression exercée par les membres d'une autre organisation étudiante et par le bureau de son propre syndicat. Conseillé par la personne désignée déléguée à l'égalité, il a déposé plainte pour diffamation contre une étudiante qui avait publié de nombreuses « stories » ouvertes à des centaines d'étudiants l'accusant sans preuve. Bien que ces accusations étaient portées sans donner son identité, l'étudiante proposait, à qui le souhaitait, d'en dire plus par message privé. Une procédure disciplinaire est prévue et l'étudiant, très fragilisé, a décidé de quitter l'établissement.

Ces deux situations sont révélatrices à la fois des dérives de l'utilisation des réseaux sociaux ainsi que de la difficulté des établissements à les gérer.

La mission fait sienne la recommandation de la mission d'inspection relative à la situation de l'IEP de Grenoble en mars 2021¹ d'organiser une veille sur les réseaux sociaux pour détecter très vite les faits de cyber

¹ https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/2021/22/4/IGESR-Rapport-2021-085-Situation-IEP-Grenoble-mars-2021_1406224.pdf.

harcèlement de sorte d'intervenir rapidement auprès de l'auteur pour y mettre un terme tout en engageant une procédure disciplinaire à son encontre.

Cette instauration de la règle de la « tolérance zéro » doit s'accompagner de l'information des étudiants mais aussi de la mise en place de modules de formation obligatoires sur la qualification disciplinaire et pénale de la participation aux dérives liées à l'utilisation des réseaux sociaux.

Le rapport suscité relatif à l'IEP de Paris comporte aussi plusieurs recommandations sur ce sujet qui vont dans le sens d'une meilleure connaissance des risques inhérents aux réseaux sociaux via une formation généralisée de la communauté et un renforcement de l'action disciplinaire autour des questions de cyber harcèlement et de dérives sur les réseaux sociaux.

C'est pourquoi la mission recommande aux établissements a minima la mise en place de modules de formation obligatoire notamment sur la qualification disciplinaire et pénale de la participation aux dérives liées à l'utilisation des réseaux sociaux.

Les acteurs de la prévention au niveau national

- **Le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (MESRI)**

Comme la mission l'a indiqué dans le rapport, le MESRI est un acteur majeur de la prévention en ce qui concerne les VSS.

Le ministère assure en outre le pilotage **des services universitaires et interuniversitaires de médecine préventive et de promotion de la santé** (SUMPPS et SIUMPPS) qui ont vu leur rôle renforcé par un décret du 18 février 2019. Ce texte prévoit notamment que leurs missions peuvent être exercées dans le cadre d'une communauté d'universités et d'établissements.

Les **services de santé universitaires** (SSU), attachés à une ou plusieurs université(s), ont pour mission d'assurer la prévention, la promotion de la santé et le soin (par le biais de consultations) des étudiants. Ils regroupent une équipe pluridisciplinaire composée de médecins, d'infirmiers et de psychologues et traitent la question des VSS au titre de la prévention et de la promotion de la santé sexuelle. Dispositifs d'échelle régionale, ils ont pour mission générale d'améliorer la prévention, la compréhension, et la prise en charge des violences sexuelles sur les bases d'une réflexion éthique et pratique. Présents à peu près dans toutes les académies, ils constituent un service de ressources pour la formation des enseignants, les bureaux d'élèves, et les étudiants relais santé (ERS).

Le **dispositif des étudiants relais santé (ERS)** est l'une des actions phares du plan gouvernemental 2012-2017 menées par la mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives (MILDECA), en lien avec le MESRI et les services de santé universitaires (SSU). Ce dispositif concerne des étudiants volontaires formés. Ceux-ci occupent des emplois étudiants d'une durée moyenne d'environ 100 heures par contrat et leurs actions recouvrent différentes thématiques : santé sexuelle, soirées, bien-être et santé mentale. Ils impulsent et participent à la mise en place d'actions de prévention par les pairs au sein des établissements.

Les ERS peuvent assurer une présence dans les soirées étudiantes et proposer l'organisation de « capitaines de soirée ». Leur action s'étend également à l'animation des stands de prévention, à la production d'outils de prévention sur les réseaux sociaux (exemple de la campagne « consentir c'est choisir »). Cependant, leur action concernant la sexualité aborde principalement les questions liées à la santé sexuelle et non les VSS en tant que telles. Les étudiants relais santé participent également à la promotion du consentement au travers d'animations en soirée ou dans les locaux d'établissements, d'affiches, de vidéos ou de publications sur les réseaux sociaux.

Enfin, le MESRI s'est vu confié le secrétariat **de la conférence de prévention** issue de la loi ORE¹ qui a notamment pour objet « *d'assurer le développement d'actions promouvant des comportements favorables à la santé de l'ensemble des étudiants* ». Ainsi, le thème de l'alcoolisation massive des étudiants lors des week-end d'intégration a pu déjà être abordé.

En complément, la mission signale **la contribution vie étudiante et de campus (CVEC)**² instaurée par la loi « orientation et réussite des étudiants » qui peut être utilisée afin de financer le développement des actions de prévention à destination des étudiants au sein des établissements.

- D'autres ministères ou instances nationales tels que **le ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances** et le **défenseur des droits** peuvent aussi intervenir en coordination interministérielle en matière de communication et en accompagnement au niveau local via les directions régionales aux droits des femmes et à l'égalité ou les personnes cheffes de pôle régional du défenseur des droits.

¹ Article 11 de la loi relative à l'orientation et réussite des étudiants (ORE) du 8 mars 2018.

² Article L. 841-5 du code de l'éducation.

Ainsi, lors de la journée nationale des missions égalité de l'enseignement supérieur et de la recherche du 20 novembre 2020, il a été indiqué que les établissements pouvaient bénéficier d'une permanence du défenseur des droits si le besoin s'en faisait sentir en prenant contact avec la personne référente du pôle de la région concernée.

- **Les conférences d'établissement**

La CPU a répertorié et diffusé les outils à disposition des établissements sur son site internet³.

La CGE a publié, en avril 2020, une « *charte d'engagement en faveur de l'inclusion et du respect de la diversité dans les grandes écoles de management de la CGE* » qui inclut explicitement la question des VSS.

Ensemble, la CPU, la CDEFI et la CGE portent le projet d'une charte d'engagement contre le sexisme et les discriminations. La CGE a rendu publique la note de cadrage concernant ce projet en novembre 2020.

Enfin, la CGE, la CDEFI et le BNEI proposent une démarche de prévention, intitulée « *Cpas1option*⁴ », pour protéger la santé des étudiants.

- **Les réseaux au niveau de l'ESR**

La CPED⁵, conférence permanente des chargés de mission égalité et diversité des établissements d'enseignement supérieur et de recherche, a été créée en 2011. Elle compte actuellement 94 établissements membres dont six IEP. Elle regroupe les personnes chargées de mission égalité et référentes égalité ainsi que les vice-président(e)s égalité des établissements.

Elle a participé à l'élaboration du vade-mecum à l'usage des établissements sur le harcèlement sexuel et travaille actuellement au sein du groupe de travail ministériel pour l'élaboration d'un plan national de lutte contre les VSS.

Dès l'adhésion d'un nouvel établissement membre, la CPED l'accompagne et lui présente l'ensemble des outils mis à sa disposition. Un système de parrainage existe entre membres ainsi qu'un forum qui leur permet d'échanger.

Deux journées nationales sont organisées chaque année sur des thématiques diverses : elles permettent aussi de renforcer les réseaux locaux. Le ministère est associé à l'une de ces deux journées.

Jurisup⁶ est le réseau des directions des affaires juridiques d'établissements de l'ESR⁷. Il compte 150 établissements membres dont sept IEP. Il organise chaque année des journées nationales pour aborder des sujets d'actualité⁸. Le réseau propose des formations relatives aux VSS au sein du réseau « VSS formation » dont il est membre.

VSS-Formation⁹ est un réseau indépendant de formateurs, intervenants, et experts en matière de VSS dans l'ESR. Il est le fruit du rapprochement en 2018 de trois structures : l'ANEF, la CPED et Jurisup. Ce réseau propose des actions de sensibilisation et des « blocs » de formation relatifs aux VSS¹⁰ ainsi que des missions de conseil et d'accompagnement des politiques d'établissement. Il intervient dans les établissements pour l'ensemble des communautés (étudiants, personnels, direction, et membres des dispositifs).

³<http://www.cpu.fr/actualite/lutte-contre-les-violences-sexuelles-et-sexistes-des-outils-a-disposition-des-etablissements/>

⁴<https://www.cpas1option.com/index.php>.

⁵<https://www.cped-egalite.fr/>.

⁶<https://www.jurisup.fr/>.

⁷ Mais aussi des établissements des ministères en charge de l'agriculture et de la culture.

⁸ Journée nationale en 2017 sur la déontologie : « *affichage ou réalité ?* ».

⁹<https://vss-formation.fr/>.

¹⁰ Catalogue 2021 -2022, VSS-Formation.

- **Les associations, collectifs, structures féministes ou non de niveau national, à vocation généraliste ou spécifique à l'ESR**

Le planning familial¹¹ intervient de façon globale sur les questions de sexualité et propose des actions variées à la demande des associations ou syndicats étudiants mais également des directions. Ses interventions sont multiples : actions de sensibilisation, actions de formation ou appui à la mise en place de dispositif. La mission signale son programme « Genre et santé sexuelle¹² » ainsi que l'instauration d'ambassadeurs et ambassadrices en santé sexuelle avec un objectif d'éducation par les pairs.

Le Collectif féministe contre le viol (CFCV)¹³ peut intervenir également au sein des établissements. Depuis 30 ans, ce collectif a pour mission d'accompagner toute victime de viol. Il gère une plateforme téléphonique nationale d'écoute¹⁴, organise des groupes de paroles et dispense également de la formation. Le CFCV produit aussi chaque année des données sur les victimes.

Le Clashes¹⁵ est le collectif de lutte anti sexiste contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur, né d'une initiative d'une association féministe de doctorantes en 2002 à une période où le sujet des VSS était peu visible. Il est composé d'enseignants-chercheurs mais aussi d'autres personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche, de doctorants et d'étudiants. Plus connu des universités, il est néanmoins intervenu dans certains IEP.

Ses objectifs sont multiples : visibiliser et alerter, diffuser l'information, réformer les procédures disciplinaires, former les acteurs de l'ESR et orienter les victimes. Dans cette perspective, il a publié plusieurs guides dont un sur le harcèlement sexuel en 2020 et a conçu avec l'ANEF et la CPED, avec le soutien du MESRI, le vade-mecum à l'usage des établissements sur le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche (en 2014 et 2017).

L'association Sexe et consentement¹⁶ a été créée en 2019 avec l'objectif de promouvoir une culture du consentement explicite sur les campus universitaires et de lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

L'association organise notamment des formations / ateliers sur le consentement (« *Consentement parlons-en* ») et sur le thème « *devenir témoins actifs* », et des rencontres-débats à destination des personnes chargées de mission égalité et des acteurs de l'enseignement du supérieur. Par ailleurs, elle porte un plaidoyer visant à obtenir l'inscription de mentions légales relatives au consentement sur tous les articles et publicités liés à la santé sexuelle.

Le groupe Egae¹⁷, agence de conseil, de formation et de communication, créée en 2019, intervient sur le champ 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. Il agit principalement au travers d'accompagnements-conseil personnalisés et de formations auprès des établissements. Le groupe est intervenu dans plusieurs IEP.

- **Les organisations syndicales étudiantes et les mutuelles étudiantes**

La FAGE et l'UNEF ont été auditionnées par la mission et ont toutes deux développé divers éléments de nature à sensibiliser les étudiantes et étudiants sur ce que sont les VSS, notamment sur leur site internet sous une rubrique « SOS discriminations »¹⁸ pour l'UNEF. Cette dernière a publié une enquête en juin 2020 portant sur les discriminations dans l'enseignement supérieur qui fait état également des VSS.

¹¹ <https://www.planning-familial.org/fr>.

¹² <http://www.genresantesexuelle.fr/genre-et-sante-sexuelle/>.

¹³ <https://cfcv.asso.fr/>.

¹⁴ Numéro vert 0 800 05 95 95.

¹⁵ <https://clasches.fr/>.

¹⁶ <https://sexetconsentement.org/>.

¹⁷ <https://groupe-egae.fr/>.

¹⁸ <https://unef.fr/sos-discriminations/>.

La FAGE, quant à elle, a mis en place une charte des évènements¹⁹ visant à développer une réflexion chez les étudiants en charge de l'organisation d'évènements sur la manière de communiquer et de prévenir. Elle développe également, lors de ses propres évènements, les « *trusted people* », personnes dites « de confiance », disponibles tout au long d'un événement et vers qui les étudiants peuvent se tourner lorsqu'ils subissent ou sont témoins d'une agression. Ils ont pour rôle d'accueillir, d'être à l'écoute de la victime, et de l'accompagner.

Ces organisations mènent aussi des actions de sensibilisation pour leurs propres membres.

La mutuelle étudiante HEYME²⁰ rencontrée par la mission réalise une enquête santé qui intègre les VSS depuis la version de 2019, produit des outils à destination des étudiants comprenant des fiches santé prévention dont une sur le consentement. Elle peut également mener des actions de sensibilisation en direction des étudiants à l'occasion de la rentrée universitaire.

Au final, de nombreuses structures interviennent sur le champ des VSS, contribuant à la fois à l'amélioration de la connaissance du sujet ainsi qu'à la production de formations et d'outils, qu'il convient de mobiliser et compléter au niveau local.

Certains partenaires régionaux des IEP sont susceptibles d'intervenir sur la thématique des VSS.

Les centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires (CROUS) sont des établissements publics à caractère administratif placés sous la tutelle du MESRI qui contribuent, dans leur périmètre géographique, à la mise en œuvre de la politique nationale de vie étudiante visant à assurer aux étudiants une vie propice à la réussite de leurs études.

Ils ont ainsi pour mission de favoriser l'amélioration des conditions de vie des étudiants par la gestion des aides sociales étudiantes, du logement étudiant, de la restauration universitaire, de l'accueil des étudiants internationaux et l'animation de la vie culturelle.

¹⁹ <https://www.fage.org/innovation-sociale/campagnes-prevention/charte-evenements-responsables.htm>.

²⁰ https://heyme.care/fr/?gclid=EA1aIQobChMI8YCUnubC8QIVtV3Ch1iMgoSEAAAYASAAEgKE_PD_BwE.

Les doctorantes et les doctorants constituent un public particulièrement exposé aux VSS

1. Une relation asymétrique entre le/la doctorant(e) et son ou sa directeur/trice de thèse

Les doctorantes et les doctorants occupent une position particulière parmi les étudiant(e)s. Ils ne sont plus tout à fait considérés comme des étudiants mais ne sont pas encore considérés comme des pairs par les enseignants-chercheurs et chercheurs présents dans les équipes de recherche.

Durant plusieurs années, ils sont placés sous l'autorité d'un directeur ou d'une directrice de thèse qui aura un rôle prépondérant dans toutes les phases de la thèse, allant de son financement, à l'octroi d'une éventuelle année supplémentaire pour soutenir, à l'accès aux moyens de recherche, à l'autorisation de soutenance de thèse, et bien souvent, à la suite de leur carrière professionnelle.

Les doctorantes et les doctorants sont également parfaitement conscients du fonctionnement en réseau de la recherche, contribuant ainsi à asseoir un sentiment de « toute puissance » de leur directrice ou directeur de thèse qui peut décider ou non de leur insertion dans la communauté scientifique, notamment par la participation à des colloques et la publication d'articles dans des revues spécialisées.

Un fort lien de dépendance va ainsi se créer entre l'encadrant(e) et son ou sa doctorant(e) s'ajoutant à un sentiment d'isolement accentué pour certaines disciplines ou certaines équipes de recherche pour lesquelles le travail en équipe est moins développé.

Si cette relation asymétrique ne pose la plupart du temps aucun problème, il lui arrive parfois de dégénérer et d'exposer ainsi la ou le doctorant(e) à un risque d'emprise et/ou de VSS, comme par exemple le harcèlement sexuel.

Un rapport d'information du Sénat de 2013¹ reconnaît « *la situation d'extrême dépendance dans laquelle le doctorant se retrouve par rapport à son directeur de thèse, dont les appréciations portées sur ses travaux et les recommandations ont une importance déterminante pour la suite de sa carrière est, par elle-même, un facteur de risques, et peut favoriser d'inacceptables dérives* ».

Il ajoute qu'« *une certaine forme de séduction intellectuelle est inhérente à la relation qui existe entre un doctorant et le directeur de thèse qu'il s'est choisi et qui exerce naturellement sur lui un certain ascendant. [...] Il n'est d'ailleurs pas rare que, en dehors de toute pression et de toute contrainte, celui-ci débouche sur des relations sentimentales et parfois sur des unions durables qui relèvent du champ de la vie privée* ».

2. Une fragilité plus grande des doctorantes et doctorants étrangers

Cette exposition à un risque de VSS est encore plus importante pour les doctorant(e)s étranger(e)s, qui, au moins au début de leur parcours de thèse, se retrouvent le plus souvent seul(e)s et isolé(e)s, loin de leurs familles et dans un pays dont ils ne maîtrisent pas toujours les codes. Cette asymétrie de pouvoir entre encadrant(e) et doctorant(e) peut conduire dans des cas extrêmes à un chantage sexuel pour, outre toutes les situations possibles évoquées supra, le renouvellement d'un titre de séjour.

3. Le comité de suivi de thèse : un outil insuffisant

Les comités de suivi de thèse ont été mis en place conformément aux dispositions de l'arrêté du 25 mai 2016², pour assurer un suivi des doctorants.

¹ <http://www.senat.fr/rap/r12-655/r12-655.html>.

² Arrêté du 25 mai 2016 fixant le cadre national de la formation et les modalités conduisant à la délivrance du diplôme national de doctorat.

Ce comité « *évalue, dans un entretien avec le doctorant, les conditions de sa formation et les avancées de sa recherche. [...] Il veille notamment à prévenir toute forme de conflit, de discrimination ou de harcèlement* ».

Cet entretien annuel, qui permet d'intégrer un élément tiers dans la relation doctorant(e) / encadrant(e), doit donner lieu à la rédaction d'un avis circonstancié qui, outre décrire où se trouve l'étudiant dans son parcours de thèse, signale le cas échéant les problèmes et fragilités du ou de la doctorant(e).

L'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche qui s'est penchée sur la manière dont le doctorat est mis en œuvre dans les écoles doctorales, indique dans un rapport publié en 2020³ que le comité de suivi individuel n'apparaît pas comme un outil efficace pour identifier d'éventuels problèmes car il est réuni trop peu souvent et dans un format qui n'incite pas à la confiance. Ce qui a été confirmé lors d'entretiens réalisés par la mission.

Dans le rapport suscitait l'inspection notait également qu'il fallait généraliser la formation des directeurs de thèse et évaluer formellement dans le cadre de l'habilitation à diriger les recherches les compétences managériales des encadrants.

De telles mesures auraient vocation à prévenir de situations et conflits inter personnels qui peuvent survenir.

Certaines écoles doctorales et laboratoires ont mis en place un système de référent, interlocuteur privilégié du doctorant tout au long de sa thèse et qui peut jouer un rôle de vigie également sur les situations de VSS. Une sensibilisation à ce sujet serait appropriée.

4. Le cas des doctorants chargés de cours

En parallèle du travail de recherche, les doctorants sont souvent amenés à dispenser des cours à des étudiants à peine plus jeunes. Ce qui peut conduire les étudiants à se trouver dans une situation de fascination à l'égard des doctorants chargés de cours, et ces derniers dans une situation d'ascendant sur les étudiants. Il est donc important que les doctorants chargés de cours sachent garder les justes distances, réagir avec discernement face à des étudiantes et étudiants qui peuvent entrer dans un jeu de séduction. Les doctorants-chargés de cours étrangers rencontrés par la mission avaient bénéficié de formations très complètes sur les VSS dans leurs établissements d'origine et ont fait part de leur étonnement de ne pas recevoir de formations similaires en France.

³ Rapport IGÉSR n° 2020-114, *Le doctorat en France : du choix à la poursuite de carrière*, juillet 2020.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et les violences sexuelles et sexistes

1. Une mission de portée générale au bénéfice des personnels et des usagers

Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents ainsi qu'à l'amélioration de leurs conditions de travail, et de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières. Il procède notamment à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les agents ainsi qu'à l'analyse de leurs conditions de travail¹.

Dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre de l'enseignement supérieur, le CHSCT procède également à l'analyse des risques auxquels peuvent être exposés les usagers de l'établissement². Lorsque cette question est examinée, le CHSCT se réunit alors en formation élargie aux représentants des usagers³.

2. Un rôle spécifique en matière de prévention du harcèlement sexuel

Le CHSCT peut proposer des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel⁴. L'instance joue donc le rôle de force de proposition en matière d'actions de prévention du harcèlement sexuel et, par extension, en matière de prévention des violences sexistes et sexuelles dans la mesure où ces dernières peuvent gravement affecter les conditions de travail des agents et des usagers. Il convient néanmoins de noter que cette compétence porte sur des actions de prévention collective (par exemple en matière de mise en place d'un dispositif de signalement, de communication sur les ressources dont peuvent bénéficier les personnels et étudiants en la matière...) et non sur un traitement individuel de la situation des victimes. Ces actions peuvent être inscrites dans le programme annuel de prévention soumis à l'avis du CHSCT.

3. Une instance encore insuffisamment impliquée sur ces questions

Lors de ses déplacements au sein des IEP, les représentants du personnel au CHSCT entendus ont indiqué ne pas avoir été saisis de situations de violences sexistes et sexuelles directement par des victimes. Néanmoins, deux secrétaires d'instance ont précisé avoir été informées de telles situations par un courrier d'une enseignante dans un cas et par des éléments d'informations communiqués par un syndicat étudiant dans l'autre. Toujours selon les représentants du personnel, les comités ont peu voire pas débattu de cette question et se sont contentés, dans le meilleur des cas, d'une information sur les dispositifs d'écoute ou de signalement mis en place ou sur le bilan annuel desdits dispositifs.

Il convient désormais de veiller à ce que les CHSCT s'approprient pleinement le sujet de la prévention des violences sexistes et sexuelles et en débattent notamment lors de l'examen du programme annuel de prévention de l'établissement, dans le cadre d'un comité constitué en formation élargie.

¹ Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 – Article 51.

² Décret n° 2012-571 du 24 avril 2012 – Article 3.

³ Décret n° 2012-571 du 24 avril 2012 – Article 4.

⁴ Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 – Article 51.

Etapes suivies lors de la révélation d'une situation de violences sexistes, sexuelles ou homophobes

Préambule :

Les schémas ci-après tentent de décrire les étapes enclenchées par l'Unistra lors d'une alerte (propos oraux ou publications sur les réseaux sociaux) ou lors d'une déclaration de faits (propos écrits, datés, circonstanciés, signés) déposée auprès de l'établissement.

Ces schémas ne constituent toutefois pas une procédure figée car la particularité de chacune des situations rencontrées nécessite des adaptations spécifiques.

Ces étapes sont à distinguer de celles enclenchées par la cellule VSSH quand une victime s'adresse à elle en demandant la confidentialité.

L'existence d'une situation problématique s'apprend le plus souvent par une alerte. Les destinataires peuvent être :

- la cellule VSSH
- la direction d'une composante (ou service, ou labo)
- un personnel de l'Unistra
- une association ou un collectif.

L'objectif de l'établissement est alors de s'assurer que la victime soit prise en charge et d'obtenir une déclaration des faits afin de pouvoir instruire le dossier.

Isabelle Kraus
Vice-présidente Egalité, Parité, Diversité
le 13 avril 2021

Légende :

1.

Action

personne qui
la déclenche

Liste des acronymes utilisés :

- Cellule VSSH : Cellule d'écoute et d'accompagnement des victimes de Violences Sexistes, Sexuelles ou Homophobes
- Composante : composante d'enseignement (Ecoles, Facultés, Instituts, UFR)
- DGS : Direction Générale des Services
- DRH : Direction des Ressources Humaines
- SAJI : Service des Affaires Juridiques et Institutionnelles
- SOS : association SOS aide aux habitants – France Victimes 67, agréée par le Ministère de la Justice, conventionnée avec l'Unistra
- VP-EPD : Vice-président-e Egalité Parité Diversité
- VP-RHDS : Vice-président-e Ressources Humaines et Dialogue Social

Alerte (propos oraux ou publications sur les réseaux sociaux)

1. Orientation de la victime vers la cellule VSSH ou vers SOS personne alertée

Se fait :

- par annonce si alerte apparue sur les réseaux sociaux
- oralement si alerte faite auprès de la direction d'une composante (ou service, ou labo) ou d'un personnel de l'établissement (fiche « Je suis alerté·e, que faire ? »)

↓

La cellule VSSH (ou SOS) apporte : Accompagnement psychologique et aide pour constituer une déclaration écrite qui sera à remettre par la victime à l'établissement

Suivant la situation :
(Exemple : alerte par lettre anonyme, connaissance de victimes potentielles non-identifiées)

2. Déploiement d'une campagne d'information VP-EDP

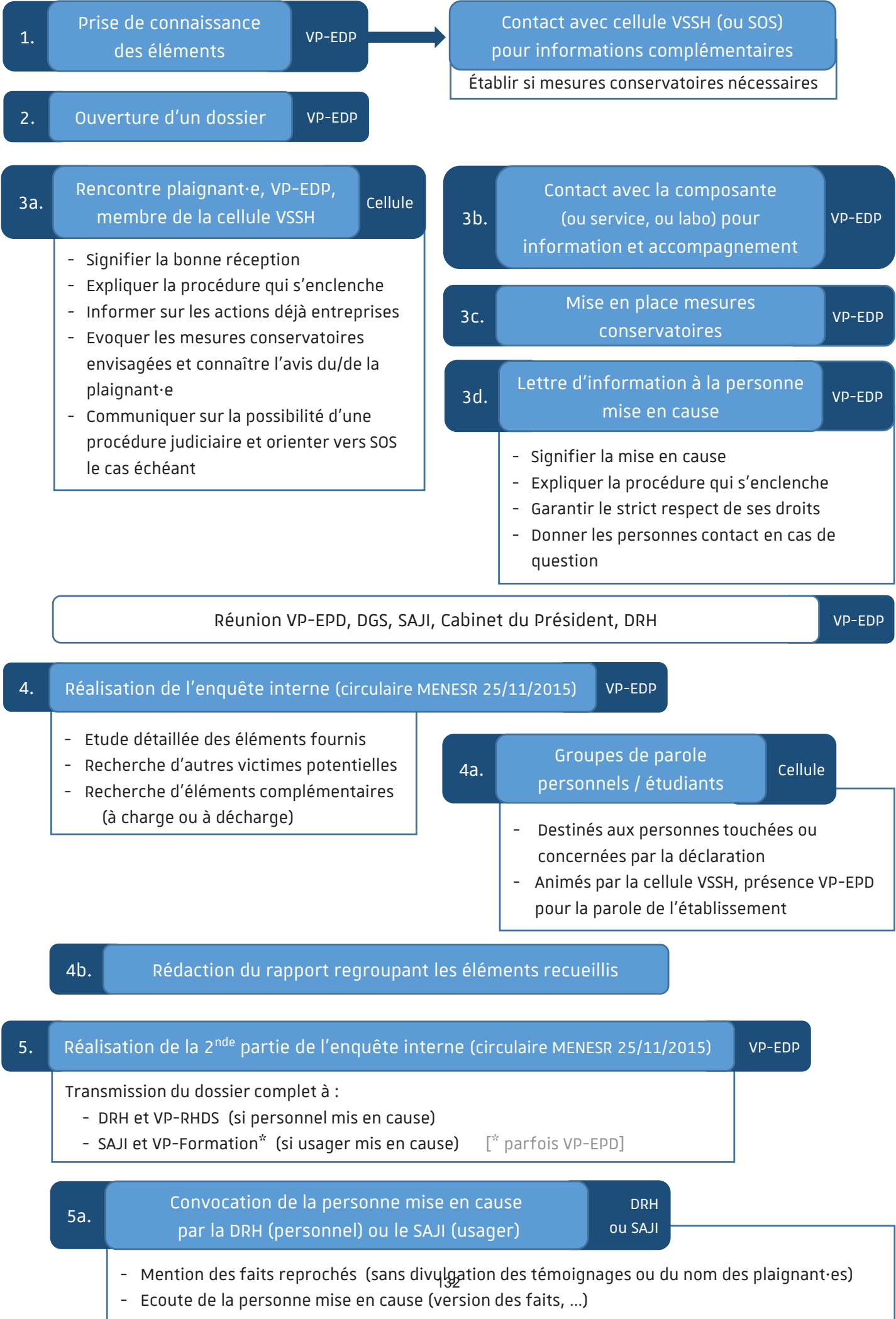
- sur le site Internet de l'université : bandeau « Sortez du silence ! » avec adresse cellule VSSH
- dans la composante (ou service, ou labo) : exposition « Les crocodiles » et affichage du dépliant « liste des contacts »

2 bis. Possibilité d'une permanence psychologique mobile sur site VP-EDP

Tenue par l'association conventionnée, SOS

3. VP-EDP et DGS restent à la disposition de la direction de la composante (ou service, ou labo)

Déclaration des faits à l'établissement (propos écrits)



6. Réunion VP-EDP, DGS, SAJI (et selon la situation : VP-RHDS, DRH)

DRH
ou VP-EPD

- Echange d'avis sur le dossier
- Proposition de décision qui sera soumise au Président

Décision du Président de l'Université

6a.

Rencontre plaignant·e, VP EPD, membre cellule VSSH pour annonce de la décision prise

Cellule

Si section disciplinaire, explication des étapes qui suivront

6b.

Lettre de notification à la personne mise en cause

DRH
ou SAJI

puis, selon ...

Mesures de gouvernance

Exemples :

- Inscription des éléments anonymisés dans le dossier administratif de l'agent mis en cause
- Restriction temporaire des déplacements pour limiter les rencontres des personnes plaignant·e/mis·e en cause
- Interdiction accès aux locaux (30 jours)

Procédure disciplinaire

Suite de la procédure prise en charge par le SAJI et la section disciplinaire concernée

- Transmission du dossier de l'enquête interne
- Propre investigation de la section
- Jugement (personnel) ou décision (usager)
- Sanction disciplinaire (ou non lieu)

6c.

Lettre de notification à la composante (ou service ou labo)

DRH
ou SAJI

7a.

Transmission de la décision à la cellule VSSH

SAJI

Proposition : transmission à la cellule VSSH avant la composante (ou service, ou labo) afin que le plaignant ou la plaignante soit informé·e en premier

6d.

Rencontre ou lettre de notification aux personnels/étudiant·es touché·es

VP-EDP

S'il y a eu des groupes de paroles (4a)

7b.

Rencontre plaignant·e, membre cellule VSSH pour annonce du jugement rendu

Cellule

7c.

Lettre de notification à la personne mise en cause

SAJI

7d.

Affichage de la décision

SAJI

Proposition : affichage également dans la composante (ou service, ou labo) concernée

Le soutien informel aux victimes de violences sexistes et sexuelles

L'importance du soutien informel est souligné par des acteurs experts, tant en écoute qu'en accompagnement, et mis en avant récemment dans le contexte des VSS.¹

Les données issues des enquêtes et études précédemment citées² indiquent qu'une majorité de victimes s'adressent en priorité à leurs proches (90 %) et qu'une minorité de victimes se confie à leurs directions (3,2 %) ou à des enseignants et personnes de l'administration (9,6 %), voire déposent plainte (moins de 10 %).

Les victimes privilégient donc un soutien qualifié d'informel à la fois pour parler des violences subies, (la phase d'écoute) mais aussi pour avoir un soutien sur le moyen long terme (l'accompagnement).

Elles ont en effet souvent besoin de temps, soit pour évoquer leur agression, ou soit, après l'avoir dénoncée, s'engager dans des procédures. Leur temporalité peut se heurter à celle des interlocuteurs à qui elles se confient qui pour certains sont soumis à des obligations légales de signalement.

La reconstruction suite à une VSS est un processus long et difficile.

Le fait de pouvoir parler des violences subies constitue une étape importante car elle facilite la sollicitation d'un soutien ou d'une aide.

Si les victimes de violences s'adressent en priorité à des proches, c'est qu'elles ont confiance en eux et qu'elles anticipent généralement leurs réactions d'empathie.

Alors qu'un signalement institutionnel, voire un dépôt de plainte, est perçu comme pouvant avoir des effets négatifs voire délétères : ne pas être crue, être questionnée sur la véracité des faits ou sur leurs circonstances, voire même risquer d'entendre l'expression d'une minimisation des faits ou une déresponsabilisation de son auteur.

À l'inverse, des attitudes positives marquent le soutien dans un processus de reconstruction : écoute bienveillante, absence de jugement, non remise en cause des faits rapportés.

Le fait de se confier à des proches, notamment des pairs, interroge néanmoins la mission sur la manière dont ceux-ci peuvent répondre de manière adaptée et sur leur capacité à pouvoir recevoir le récit des victimes. Ce qui conforte la nécessité d'informer et de sensibiliser le plus grand nombre de personnes à la problématique des VSS, leur réalité et leurs conséquences.

¹ <https://theconversation.com/violences-sexuelles-limportance-du-soutien-dit-informel-161255>.

² Enquête VIRAGE université, INED, 2018.

La prise en charge des personnes mises en cause pour des faits de VSS

La prise en charge des personnes mises en cause pour des faits de violences sexistes et sexuelles représente une source de difficultés pour les directions des établissements et une source de contentieux avec la majorité des étudiantes et des étudiants qui leur reproche parfois une forme de complaisance à leur égard.

1. Une présomption d'innocence qui ne fait pas consensus

Lors de ses entretiens, la mission a noté que la reconnaissance de la présomption d'innocence ne faisait pas l'objet d'un absolu consensus et que certains de ses interlocuteurs étudiants estimaient que la parole de la victime ne devait souffrir d'aucune contestation et devait être reconnue comme seule vérité. Si la mission reconnaît bien volontiers que la parole des victimes n'a pas toujours fait l'objet de l'écoute attentive dont elle aurait dû bénéficier, voire a pu être mise en question, il convient néanmoins de rappeler que la présomption d'innocence est un principe fondamental du droit français qui fait reposer sur l'accusation la charge de rapporter la preuve de la culpabilité d'une personne mise en cause.

Des étudiantes et des étudiants entendus ont néanmoins relevé que si la présomption d'innocence méritait d'être respectée, elle ne devrait pas permettre aux personnes mises en cause d'échapper aux sanctions.

2. Des transferts inter-campus ou inter-IEP interrogés

La mission a été informée par divers canaux du transfert d'étudiants entre IEP et entre campus de l'IEP de Paris. L'ampleur de ces transferts n'a pu être estimée mais leur existence n'est pas remise en cause par les directions des établissements même si les raisons expliquant ces transferts sont parfois diamétralement opposées.

Pour certains étudiantes et étudiants, ces déplacements d'étudiants ont pour seul objectif de permettre à des auteurs de violences sexistes et sexuelles d'échapper à toute sanction. La mission note d'ailleurs que cet argument est utilisé tant par les étudiantes et les étudiants du site dont l'étudiant mis en cause est originaire que par ceux du site d'accueil. Des étudiantes et des étudiants ont pu expliquer ces décisions par crainte de la réaction de parents d'étudiants occupant des fonctions ou un rang social important.

Côté directions, tout en soulignant que ces transferts sont peu fréquents, leurs motifs sont selon elles tout autre et peuvent trouver une explication dans des raisons de santé, de rapprochement familial, ou de nécessités pédagogiques. Un interlocuteur de la mission, non étudiant, lui a néanmoins déclaré que des transferts ont pu être opérés car il a été considéré que la mise en œuvre de sanctions disciplinaires n'était pas la mesure la plus adaptée pour répondre à certaines situations.

Sans se prononcer sur la réalité des faits ou la culpabilité des personnes mises en cause, la mission elle-même a pris connaissance de transferts d'étudiants auxquels étaient reprochés des faits de VSS.

Le flou qui accompagne ces procédures de transfert est générateur d'un climat de suspicion dans les structures concernées.

3. Des étudiants mis en cause exprimant pour certains une grande souffrance

Des membres de dispositifs d'écoute et des professionnels de santé ont indiqué à la mission avoir reçu des étudiants mis en cause pour des faits de VSS. Ces derniers tenaient à faire part d'une fragilité et d'une souffrance qui a pu, dans certains cas, inquiéter les écoutants¹. Des étudiants ont notamment tenu à affirmer

¹ Des interlocuteurs de la mission ont fait part de leur inquiétude concernant des étudiants dont l'état de santé mental faisait craindre une tentative de mettre fin à leurs jours. Un étudiant mis en cause a d'ailleurs fait une tentative de suicide.

leur innocence et décrire le « lynchage » dont ils pouvaient faire l'objet sur les réseaux sociaux et qui détruisait leur vie. D'autres pouvaient ne pas comprendre les faits qui leur étaient reprochés.

Des professionnels de santé ont attesté de cette souffrance et ont rappelé qu'elle devait aussi être prise en charge.

Des étudiantes et des étudiants ont néanmoins fait part de leur opposition à cette prise en charge en affirmant ne pas comprendre comment les dispositifs d'écoute mis en place pour les victimes puissent être activés par des agresseurs présumés, ou que ces derniers puissent être écoutés par des professionnels de santé susceptibles d'accompagner également des victimes.

Cette situation peut en effet poser question aux membres de cellules d'écoute qui estiment cependant ne pas être en position de refuser cette prise en charge en rappelant notamment la présomption d'innocence. Quand cela est possible, deux personnes distinctes écoutent la victime et la personne mise en cause afin d'éviter tout problème déontologique. C'est d'ailleurs le mode de fonctionnement des personnels de santé qui dissocient bien les deux prises en charge.

4. Des actions de sensibilisation visant spécifiquement les auteurs de violences sexuelles

La mission signale l'existence d'acteurs qui prennent en charge les auteurs de violences sexuelles. Ainsi, les centres de ressources pour les intervenants auprès des auteurs de violences sexuelles (CRIAVALS)², regroupés au sein de la Fédération française des centres ressources pour les intervenants auprès des auteurs de violences sexuelles (FFCRIAVALS), sont des structures de service public ayant « *pour mission générale d'améliorer la prévention, la compréhension, et la prise en charge des violences sexuelles sur les bases d'une réflexion éthique et pratique* ».

Leurs missions couvrent plusieurs domaines comme notamment la formation initiale et continue des professionnels impliqués dans la prise en charge des auteurs de violences sexuelles, la recherche portant notamment sur l'amélioration de l'évaluation, des traitements, et des suivis des auteurs de violences sexuelles, la prévention des violences sexuelles, l'animation de réseau, et la mise à disposition de documents de références, des avancées de la recherche, et de l'évolution des connaissances par l'intermédiaire d'une base de données documentaires nationale accessible en ligne.

La FFCRIAVALS met à disposition sur son site internet une page regroupant un ensemble très riche d'outils dédiés à la prévention (jeu de cartes « sexploration », livres papier, courtes vidéos, affiches, dépliants...).

² https://www.ffcriavs.org/nous_contacter/votre-criavs/

Les mesures d'ordre public et le droit disciplinaire : une réglementation dont les objectifs et la portée sont souvent méconnus

Dans la fonction publique, le droit disciplinaire permet d'infliger une sanction à un agent du service public destinée à réprimer une infraction à des obligations professionnelles (insuffisance professionnelle, faute professionnelle, manquement aux obligations et/ou à la déontologie des fonctionnaires...).

Les usagers (étudiantes et étudiants) d'un établissement d'enseignement supérieur peuvent également être exposés à des procédures disciplinaires notamment en cas de fraude (lors d'un examen, d'un concours, d'une inscription...) mais également lorsqu'ils sont auteurs ou complices de faits de nature à porter atteinte à l'ordre, au bon fonctionnement ou à la réputation de l'établissement. Les faits susceptibles d'être sanctionnés sont de toute nature et peuvent être commis à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement, comme par exemple à l'occasion de week-ends d'intégration ou de soirées étudiantes, ou sur des réseaux sociaux (propos injurieux, diffamatoires, sexistes, homophobes...). La procédure disciplinaire a donc bien pour objet de sanctionner un comportement fautif qui a nui à l'établissement et non à une victime physique. Cette dernière devra donc saisir la justice pénale pour obtenir réparation.

Le non-respect d'une disposition du règlement intérieur de l'établissement est également susceptible d'exposer son auteur, quel que soit son statut, à une sanction disciplinaire.

Il convient également de rappeler ici que les procédures disciplinaires sont indépendantes des éventuelles procédures pénales susceptibles d'être engagées vis-à-vis des auteurs des faits objets des poursuites. Néanmoins, pour certaines affaires, le procureur de la République peut demander de surseoir à la procédure disciplinaire afin de permettre aux services de police de procéder aux investigations nécessaires à l'enquête judiciaire. Il apparaît donc opportun d'informer préalablement le procureur de la République de l'engagement de toute procédure disciplinaire pour des faits ayant fait l'objet d'une plainte ou d'un signalement au titre de l'article 40 du code de procédure pénale. La mission a d'ailleurs été informée de la demande d'un procureur de la République de surseoir au lancement d'une procédure disciplinaire au sein d'un IEP, le temps de mener à bien les investigations nécessaires à la procédure judiciaire.

L'indépendance des procédures a aussi pour conséquence que le classement sans suite d'une plainte par le procureur de la République n'a aucune incidence sur l'engagement ni la poursuite d'une procédure disciplinaire aboutissant à une sanction pour les mêmes faits.

1. Les mesures conservatoires

Sans attendre la saisine de la section disciplinaire, le chef d'établissement peut prendre des mesures conservatoires, et notamment des mesures d'éloignement en application de l'article R. 712-8 du code de l'éducation¹. Ces mesures sont susceptibles de viser toute personne fréquentant l'établissement ou s'exercer

¹ Article R. 712-8 du code de l'éducation :

« En cas de désordre ou de menace de désordre dans les enceintes et locaux définis à l'article R. 712-1, l'autorité responsable désignée à cet article en informe immédiatement le recteur chancelier.

Dans les cas mentionnés au premier alinéa :

1° La même autorité peut interdire à toute personne et, notamment, à des membres du personnel et à des usagers de l'établissement ou des autres services ou organismes qui y sont installés l'accès de ces enceintes et locaux.

Cette interdiction ne peut être décidée pour une durée supérieure à trente jours. Toutefois, au cas où des poursuites disciplinaires ou judiciaires seraient engagées, elle peut être prolongée jusqu'à la décision définitive de la juridiction saisie.

2° Elle peut suspendre des enseignements, quelle que soit la forme dans laquelle ils sont dispensés. Cette suspension ne peut être prononcée pour une durée excédant trente jours.

Le recteur chancelier, le conseil académique et le conseil d'administration ainsi que les responsables des organismes ou services installés dans les locaux sont informés des décisions prises en application du présent article ».

à l'égard de tous les services et organismes publics ou privés installés dans les enceintes et locaux dont il a la charge².

Concernant des personnes physiques, l'interdiction de fréquentation des locaux ne peut excéder 30 jours mais, dans l'éventualité où des poursuites disciplinaires ou judiciaires seraient engagées, elle peut être prolongée jusqu'à la décision définitive de la juridiction saisie. En outre, ces dispositions ne constituant pas une sanction, l'étudiant visé par une telle mesure doit pouvoir poursuivre sa scolarité à distance dans l'attente de la décision disciplinaire ou pénale prise à son encontre ou de sa relaxe.

Il convient également de rappeler que, s'agissant d'agents publics victimes d'agissements répréhensibles, les mesures conservatoires peuvent s'inscrire dans le cadre de la protection fonctionnelle susceptible de leur être accordée³.

En outre, et pour mémoire, l'article L. 951-4 du code de l'éducation dispose que « *le ministre chargé de l'enseignement supérieur peut prononcer la suspension d'un membre du personnel de l'enseignement supérieur pour un temps qui n'excède pas un an, sans privation de traitement* ».

2. L'enquête administrative préalable à l'engagement de la procédure disciplinaire

Lorsqu'un signalement de violence sexiste ou sexuelle est porté à la connaissance du chef d'établissement, ce dernier ne dispose pas toujours des informations nécessaires lui permettant de saisir sans délai la section disciplinaire compétente. Il est alors nécessaire de procéder à des investigations complémentaires regroupées sous le vocable d'« *enquête interne* » ou d'« *enquête administrative* ».

L'importance de cette procédure est rappelée dans la circulaire n° 2015-193 sur la prévention et le traitement du harcèlement sexuel dans les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche relevant du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche. Cette instruction préalable permet en effet d'auditionner les victimes des faits incriminés, leur auteurs présumés et d'éventuels autres témoins. Elle doit conduire à établir de manière la plus objective possible la matérialité des faits susceptibles de faire l'objet de poursuites disciplinaires.

3. La procédure disciplinaire

3.1. Un cadre réglementaire fonction du statut de la personne mise en cause

L'article 33 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a modifié les dispositions du code de l'éducation relatives à la procédure disciplinaire.

Auparavant, le pouvoir disciplinaire était exercé dans les universités et dans les autres établissements publics administratifs, en premier ressort, par le conseil académique de l'université ou le conseil d'administration de l'établissement, constitué en une section disciplinaire compétente à l'égard des personnels enseignants⁴ et des usagers⁵. Ces sections disciplinaires constituaient des juridictions administratives spécialisées.

L'appel de leurs décisions pouvait être formé devant le Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (CNESER) statuant en matière disciplinaire avec une possibilité de pourvoi en cassation devant le Conseil d'État.

Désormais, seule la section disciplinaire compétente à l'égard des enseignants demeure une juridiction administrative. La section disciplinaire compétente à l'égard des usagers perd cette qualité et constitue

² Article R. 712-1 du code de l'éducation.

³ Article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et décret n° 2017-97 du 26 janvier 2017 relatif aux conditions et aux limites de la prise en charge des frais exposés dans le cadre d'instances civiles ou pénales par l'agent public ou ses ayants droit.

⁴ Articles L. 712-6-2 et L. 952-7 du code de l'éducation.

⁵ Article L. 811-5 du code de l'éducation.

dorénavant un organe administratif collégial dont les décisions sont susceptibles de recours devant le tribunal administratif.

Le droit disciplinaire est codifié aux articles R. 712-9 à R. 712-46 du code de l'éducation pour les personnels enseignants-chercheurs et les personnels exerçant des fonctions d'enseignement (hors membres du personnel médical et scientifique des centres hospitaliers et universitaires) dans les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel⁶ et à l'article R. 741-3 pour les établissements publics nationaux d'enseignement supérieur à caractère administratif⁷. Les sanctions qui leur sont applicables vont du blâme à la révocation.

Pour les personnels non enseignants, le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité investie du pouvoir de nomination qui l'exerce après avis de la commission administrative paritaire siégeant en formation disciplinaire⁸. Les sanctions applicables vont de l'avertissement à la révocation ou au licenciement sans préavis ni indemnité s'il s'agit d'un personnel contractuel.

Certains IEP ne disposent pas en propre d'une section disciplinaire. C'est le cas de l'IEP de Saint-Germain-en-Laye qui doit avoir recours à la section disciplinaire de Cergy Paris Université (CYU) et de l'IEP de Strasbourg qui relève de la section disciplinaire de l'université de Strasbourg dont il est une composante.

En ce qui concerne les agents publics, il faut noter qu'aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée au-delà de trois ans à compter du jour où l'administration a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur de faits passibles de sanction⁹ (article 19 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Enfin, concernant les usagers, le droit disciplinaire est codifié aux articles R. 811-10 à R. 811-42 du code de l'éducation et les sanctions qui leur sont applicables vont de l'avertissement à l'exclusion définitive de tout établissement public d'enseignement supérieur.

Pour les enseignants-chercheurs, les poursuites peuvent être engagées devant la section disciplinaire compétente par le chef d'établissement ou, en cas de défaillance, par le recteur de région académique, chancelier des universités. Pour les usagers, outre le chef d'établissement, les poursuites peuvent également être engagées par le recteur de région académique, à son initiative ou sur saisine de toute personne s'estimant lésée par des faits imputés à l'utilisateur. La décision d'engager des poursuites à l'encontre d'un usager n'est pas encadrée par un délai de prescription mais il convient néanmoins de le faire dans un délai raisonnable dès que les faits incriminés sont connus.

3.2. Des dispositions communes aux enseignants-chercheurs et aux usagers

Une commission d'instruction chargée d'instruire l'affaire est désignée par le président de la section disciplinaire et entend toute personne susceptible d'éclairer ses travaux, notamment la personne mise en cause qui peut se faire accompagner de son défenseur.

Elle produit un rapport d'instruction, qui ne doit comporter que l'exposé des faits ainsi que les observations présentées par l'autorité qui a engagé la poursuite et celles présentées par la personne déférée devant la section disciplinaire. Ce rapport est transmis au président dans un délai qu'il a préalablement fixé et qui ne peut être supérieur à deux mois. Toutefois, le président peut ordonner un supplément d'instruction s'il estime que l'affaire n'est pas en état d'être jugée.

Les membres et le secrétaire de la section disciplinaire sont tenus de respecter le secret sur l'ensemble des opérations d'instruction et de jugement.

Il appartient à la formation de jugement de décider si la décision affichée comprendra l'identité et la date de naissance de la personne sanctionnée ou non (l'anonymat de la sanction reste toutefois l'exception).

⁶ Concerne les IEP de Paris, Saint-Germain-en-Laye et Strasbourg (composante de l'université de Strasbourg).

⁷ Concerne les IEP d'Aix-en-Provence, Bordeaux, Grenoble, Lille, Lyon, Rennes et Toulouse.

⁸ Article 67 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

⁹ Article 19 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

À noter qu'un relevé des sanctions disciplinaires prononcées à l'encontre des enseignants affectés dans l'enseignement supérieur est disponible en consultant le bulletin officiel de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation¹⁰.

3.3. De nouvelles dispositions à l'égard des usagers

Le décret n° 2020-785 du 26 juin 2020 relatif à la procédure disciplinaire dans les établissements publics d'enseignement supérieur a introduit de nouvelles dispositions relatives aux poursuites disciplinaires à l'égard des usagers¹¹.

Parmi celles-ci, il convient de noter :

- Qu'une personne entendue comme témoin et qui s'estime victime des agissements de l'utilisateur poursuivi peut désormais se faire assister par une personne de son choix lorsqu'elle est entendue par la commission d'instruction ;
- Que la procédure peut être écrite tout en veillant au respect du contradictoire ;
- Qu'une mesure de responsabilisation à visée éducative peut être proposée seule ou comme alternative à une sanction d'exclusion.

Ces dispositions étant d'application récente, il n'est pas possible d'en tirer un bilan à la date de publication du présent rapport.

¹⁰ https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid20536/bulletin-officiel.html?cid_bo=156995&cbo=1 pour l'année 2019.

¹¹ Voir guide relatif à la procédure devant les sections disciplinaires compétentes à l'égard des usagers – Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation – direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle – mars 2021.

Modèle de courrier de signalement au titre de l'article 40 du code de procédure pénale

Timbre de l'établissement

Madame, Monsieur le procureur de la République
près le tribunal de grande instance de XXX
(adresse)

Madame, Monsieur le procureur de la République,

En application de l'article 40 du code de procédure pénale, j'ai l'honneur de porter à votre connaissance les faits suivants.

Décrire les faits objets du signalement.

Madame/Monsieur XXX (*préciser la fonction*) est en charge de ce dossier au sein de l'établissement et sera le correspondant de vos services pour vous apporter tout complément d'information utile.

Afin de faciliter tout échange ultérieur, je vous saurais gré de bien vouloir me communiquer le numéro de parquet de ce signalement, ainsi que le nom et les coordonnées de la personne en charge de son suivi.

Veillez agréer, Madame, Monsieur le procureur de la République, l'assurance de ma considération distinguée.

Signature

La prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au ministère de la culture

Depuis 2016, le ministère de la culture a mis progressivement en place un dispositif volontariste de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles pour l'ensemble de son périmètre (agents "30 000", services, établissements, étudiants "37 000" soit au total un effectif de 67 000 personnes).

1. Un portage politique fort

Le sujet est qualifié d'éminemment politique et la nomination d'une haute fonctionnaire à l'égalité, à la diversité et la prévention des discriminations auprès du secrétariat général du ministère, pour une durée de trois ans à compter du 1^{er} septembre 2018, traduit cet engagement porté successivement par les trois derniers ministres de la culture.

Une enquête interne a été réalisée sur la perception des violences et harcèlements sexuels et sexistes auprès des publics de l'enseignement supérieur Culture au premier semestre 2020 et a été restituée en juin et juillet 2020.

Enfin, la prise en compte au niveau national de la charge mentale qui pèse sur les personnes en charge de ce sujet avec l'instauration d'un droit à accompagnement psychologique est prévu.

2. Un outillage mis à disposition des établissements

« Un kit complet » :

- une lettre de mission type¹ à destination des personnes qui seront désignées responsables de la prévention des discriminations et des VSS ;
- un tronc commun décliné en sept axes² pour la mise en place d'une charte au niveau de l'établissement ;
- l'animation d'un réseau au niveau national avec notamment un espace collaboratif sur l'intranet du ministère et un soutien en termes méthodologique, de formation et de communication ;
- des fiches reflexes thématiques (prise en compte des signalements, procédure relative à la dénonciation de faits à caractère pénal à l'autorité compétente, préconisations en cas d'enquêtes internes et de sanctions administratives...).

3. Un plan de formation national d'envergure

Il a été mis en place suite à un appel d'offre interministériel pour l'organisation de formations sur une durée de quatre ans. Cinq modules sont proposés et adaptés aux publics cibles.

L'objectif de ce plan est que l'ensemble des communautés du ministère soient formés : agents, services, établissements et étudiants.

Des formations sont aussi prévues spécifiquement pour les personnes désignées responsable de la prévention des discriminations et des violences et harcèlements sexuels et sexistes dans les établissements.

¹ Voir annexe 24.

² Voir annexe 25.

4. Une plateforme nationale externalisée

Deux cellules d'écoute ont été mises en place pour tous les personnels et étudiants relevant du ministère afin de leur proposer un accompagnement juridique et psychologique :

- Allodiscrim pour les signalements de discriminations ;
- AlloSexism pour les signalements de violences et harcèlements sexuels et sexistes et l'accompagnement des victimes de violences conjugales et intrafamiliales.

Ces cellules sont sollicitées soit par internet, courriel, téléphone ou courrier et l'auteur du signalement est contacté dans les douze heures. Les intervenants (avocats, psychologues cliniciens) sont soumis au secret professionnel.

La prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au ministère des sports

Un décret du 10 juin 2020 a porté nomination d'une déléguée ministérielle en charge de la lutte contre les violences dans le sport après qu'une cellule nationale ait été mise en place au printemps 2020.

Cette organisation fait suite à une libération de la parole qui a débuté dans les années 2000. En 1997, une première dénonciation de la lanceuse de marteau Catherine Moyon de Baecque défraye la chronique. En 2007-2008, à la suite de la dénonciation en 2005 d'Isabelle Demongeot, ancienne championne de France de tennis (1989), 90 fédérations adoptent une charte nationale de prévention des violences sexuelles. En 2014, l'inspection générale de la jeunesse et des sports dresse « un bilan nuancé » de la mise en œuvre de cette charte. Les révélations de la patineuse Sarah Abitbol sont à l'origine d'une nouvelle organisation qui concerne l'ensemble des 113 fédérations sportives et des 162 000 clubs sportifs¹.

1. Un portage politique fort

Deux **conventions nationales** ont été réunies l'une en juillet 2020 et l'autre en 2021. La dernière convention réunit autour du ministre de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports, et de la ministre déléguée au sports, le garde des Sceaux, la ministre déléguée chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que le secrétaire d'État en charge de la protection de l'enfance².

Aux côtés de la déléguée ministérielle, une **cellule nationale** composée de trois personnes s'adjoint, en cas de besoin, des personnes de la direction des sports. Les enquêtes sont menées par les **services déconcentrés** (SDEJS³). À ce jour, 80 départements au moins sont concernés par une enquête. Un guide de l'audition des victimes est en cours de rédaction.

2. Un outillage mis à la disposition de l'ensemble des fédérations

Le site du ministère des sports propose **un kit de sensibilisation** présentant des messages adaptés aux diverses catégories de public⁴. Ces outils renvoient sur le numéro 119 « Allo enfance maltraitée ».

Les grands **sportifs s'engagent contre la violence dans le sport**⁵.

Le ministère met en place un **contrôle de l'honorabilité des bénévoles** en plus du contrôle existant de l'honorabilité des encadrants contre rémunération.

3. Des partenariats distincts pour la prévention et pour l'accompagnement des victimes

La cellule distingue les fonctions liées à la prévention de celles liées à l'accompagnement juridique et psychologique des victimes.

Les fédérations ont toutes mis en place des boîtes mails ou des lignes de réponse téléphoniques. Des référents uniques, en relation avec la cellule nationale, sont en cours de formation.

¹ [Les chiffres clés du sport 2020 \(calameo.com\)](https://calameo.com)

² [2ème convention nationale de prévention des violences dans le \(...\) - \(sports.gouv.fr\)](https://sports.gouv.fr)

³ Services dédiés à la jeunesse, à l'engagement et aux sports.

⁴ <http://sports.gouv.fr/accueil-du-site/zoom-sur/article/campagne-de-sensibilisation-et-de-prevention-des-violences-dans-le-sport>

⁵ [#StartToTalk : #DonnonsDeLaVoix contre les violences dans le sport on Vimeo](https://www.vimeo.com/123456789)

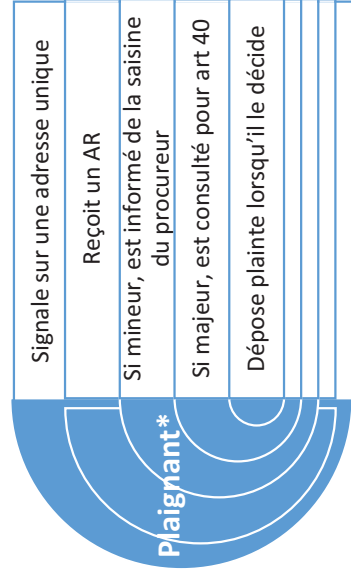
4. Un suivi individuel de chaque dossier

Chaque dossier est enregistré et suivi par la cellule.

5. En un an, un nombre important de signalements

421 personnes ont été mises en cause (dont 96 % d'hommes) pour 387 signalements.

Système de traitement des violences sexuelles et sexistes dans le sport

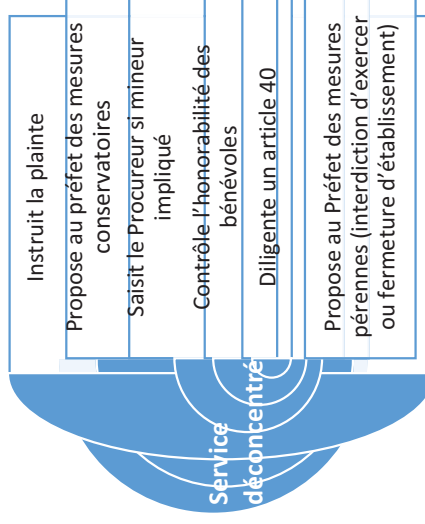


Reçoit le signalement
Accuse réception
Répertoire
Informe le ou la plaignant.e. à tout moment
Conseille
Oriente pour soutien psychologique ou juridique

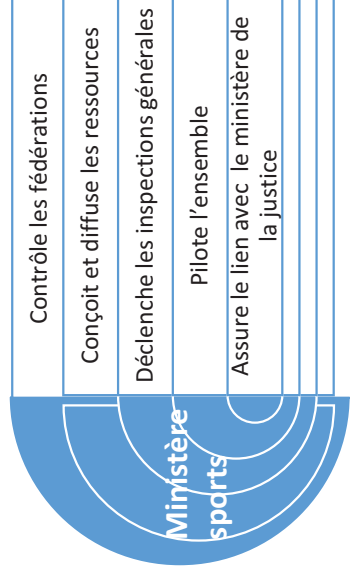


Saisit le service
Le conseille sur le plan juridique pour les auditions, la saisine éventuelle du procureur et du contentieux
Supervise les équipes

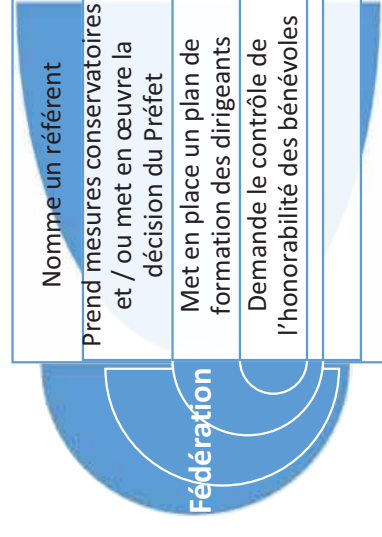
Propose des ressources
Organise les conventions nationales
Rend compte
Propose des modifications réglementaires



* victime, famille, fédération ou association



Conseille et supervise en matière de prévention
Mutualise les moyens
Propose des contenus de formation



Exemple de fiche nominative de remontée d'incident majeur

En cas d'incident grave, les EMS¹ doivent être immédiatement alertées par téléphone

Cette fiche d'information complémentaire au signalement par l'application « Faits Etablissement » est à transmettre dans les meilleurs délais à (adresse mail)

Elle doit être envoyée au format Word

N° de fait ² :		
EPLE ou Ecole	Nom :	Circonscription du 1 ^{er} degré :
	Adresse :	
	Numéro de téléphone :	Ville :

Victime(s)

Nom	Prénom	Qualité ³	Classe	Sexe	Date de naissance	Téléphone ⁴

Auteur(s) inconnu(s)

Auteur(s) présumé(s)

Nom	Prénom	Qualité ⁵	Classe	Sexe	Date de naissance	Téléphone ⁶

Un signalement au parquet a-t-il été réalisé ? Oui Non

Un signalement à la police ou à la gendarmerie a-t-il été réalisé ? Oui Non

Cadre réservé à l'autorité académique (ne pas remplir)

--

¹ Equipe mobile de sécurité.

² Reporter dans cette case le numéro généré par l'application « Faits établissement ».

³ Élève, personnel de direction, enseignants, parent, etc.

⁴ Pour les mineurs, indiquer le nom et le téléphone du responsable légal.

⁵ Élève, personnel de direction, enseignants, parent, etc.

⁶ Pour les mineurs, indiquer le nom et le téléphone du responsable légal.

Les rapports du Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (Hcéres)

Le Hcéres est l'autorité administrative indépendante chargée d'évaluer l'ensemble des structures de l'enseignement supérieur et de la recherche, ou de valider les procédures d'évaluations conduites par d'autres instances. Par ses analyses, ses évaluations, et ses recommandations, il accompagne, conseille et soutient la démarche d'amélioration de la qualité de l'enseignement supérieur et de la recherche en France¹.

Les rapports de l'Hcéres (ou de l'AERES² pour les évaluations anciennes) ne comportent pas d'évaluation spécifique des VSS. Cette absence n'interpelle pas spécialement dans la mesure où le sujet était peu voire pas abordé dans les contrats d'établissement. Ce n'était pas en outre un domaine spécialement investigué par les instances d'évaluation.

Les rares observations relevées concernent la vie étudiante pour cinq IEP et l'accompagnement médical des étudiants pour deux autres. Mais ces observations très générales ne pointent réellement des carences que dans trois IEP : deux pour l'absence d'accompagnement médical et un pour la mauvaise prise en compte de la vie étudiante.

¹ <https://www.hceres.fr/fr>.

² Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur.

**Lettre de mission type
de responsable de la prévention des discriminations
et des violences et harcèlements sexuels et sexistes**

(Nom de la personne),

Je vous ai confié la mission de responsable de la prévention des discriminations et des violences et harcèlements sexuels et sexistes au sein de (nom de la direction ou de l'établissement).

(ou bien) Vous vous êtes porté(e) candidat(e) pour assurer la mission de responsable de la prévention des discriminations et des violences et harcèlements sexuels et sexistes au sein de (nom de la direction ou de l'établissement).

Je vous remercie de votre engagement dans ce projet structurant et prioritaire pour le ministère de la Culture, doublement labellisé Diversité et Égalité professionnelle par AFNOR Certification. Valeurs profondément ancrées dans les services du ministère de la Culture, le respect de l'égalité de traitement ainsi que la lutte et la prévention contre les discriminations et les violences et agissements à caractère sexuel ou sexiste font partie intégrante de son management et de sa politique de ressources humaines.

Vous assurerez les missions suivantes :

- Correspondant(e) de la mission Diversité-Égalité et référent(e) local(e) de la politique du ministère de la Culture en matière de prévention des discriminations et de lutte contre des violences et harcèlements sexuels et sexistes : participation au réseau des responsables de la prévention des discriminations du ministère de la Culture, contribution à l'espace collaboratif dédié, ouvert sur l'intranet du ministère, et assurance de l'interface entre l'administration et les agents (*le cas échéant* : et les étudiants) sur les situations de discriminations ;
- Information et sensibilisation des personnels aux risques de discrimination et de violence ou harcèlement sexuels et sexistes ; écoute, information et orientation des agents en situation ou témoins de discriminations ou de violences vers les instances compétentes ;
- Contribution au diagnostic des risques de discrimination et de violence ou harcèlement sexuels et sexistes au sein du service, à l'élaboration d'un plan d'action égalité et d'un bilan annuel correspondant ;
- Conjointement avec le service des ressources humaines (si ces deux fonctions ne sont pas confiées à la même personne), conseil sur la préparation des actes de gestion RH (recrutements, mobilité, répartition des primes et indemnités, entretiens d'évaluation, mise en pratique de la formation...) et sur leur traçabilité, afin de garantir l'égalité professionnelle ;
- Promotion, avec les responsables de la formation et de la communication, de toute action pouvant concourir à l'information et à la sensibilisation des agents à la prévention des discriminations, et en particulier du plan de formation à la lutte et à la prévention contre les violences et harcèlements sexuels et sexistes dispensé par le prestataire du Ministère. Vous suivrez vous-mêmes les formations idoines sur ces sujets sensibles et techniques en préalable à la prise de vos fonctions de référent(e).

Vous conduirez votre mission en liaison avec la mission Diversité-Égalité du Ministère, joignable à l'adresse preventiondesdiscriminations.srh@culture.gouv.fr, qui apportera son soutien sur le plan de la méthodologie, de la formation et de la communication, et qui réunira le réseau auquel vous appartenez à échéances régulières. L'interlocutrice au SRH est Sandrine Sophys-Veret, chargée de mission égalité-diversité et dispositifs de formation et d'insertion des jeunes.

Dans le cadre de vos fonctions, vous bénéficierez :

- d'un accès à la plate-forme Allodiscrim-Allosexism, afin d'obtenir le conseil juridique expert sur les situations que vous rencontrez ;
- d'un droit à accompagnement psychologique, qui prendra la forme d'une à quatre sessions par an assurées par les psychologues de la plate-forme AlloDiscrim-AlloSexism. Un ou une avocat(e) de la plate-forme se chargera de la première mise en relation et veillera au suivi de cette prestation, selon un calendrier de supervision trimestrielle arrêté d'un commun accord entre le ou la psychologue et vous.

Cette lettre de mission sera diffusée aux agents et mise en ligne sur l'intranet de *(nom de la direction ou de l'établissement)*.

Vous voudrez bien me tenir informé(e) de façon régulière *(éventuellement préciser la fréquence)* des résultats de votre action. Je vous souhaite une pleine réussite dans votre mission.

(signature de la directrice ou du directeur)

(Nom et qualité du destinataire de la lettre)



Ministère de la Culture

Tronc commun proposé aux établissements de l'enseignement supérieur artistique et culturel pour l'élaboration d'une charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes

L'égalité entre les femmes et les hommes, au cœur du pacte social et républicain, a été consacrée « grande cause nationale du quinquennat » par le Président de la République. L'objectif que le Gouvernement se fixe est de faire progresser l'égalité des droits et de veiller particulièrement à assurer l'égalité dans les faits. Le ministère de la Culture poursuit et amplifie dans ce cadre son action en faveur de l'égalité, en lien étroit avec le secrétariat d'État à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Fort des labels Égalité et Diversité qui lui ont été décernés par l'AFNOR en octobre 2017, le ministère de la Culture s'attache à la progression de l'égalité professionnelle, notamment en matière d'accès à l'ensemble des métiers et des fonctions, ou de résorption des disparités salariales entre les femmes et les hommes. Il agit pour développer la part des femmes dans la programmation des institutions culturelles et leur accès aux moyens de production, pour rendre plus visibles les femmes et leurs œuvres dans tous les domaines culturels.

La feuille de route ministérielle 2018-2022 s'inscrit dans le cadre des priorités fixées au plan interministériel en matière d'égalité et se déploie sur sept axes d'amélioration de l'égalité dans les politiques culturelles.

Les femmes sont aujourd'hui majoritaires dans tous les secteurs de l'enseignement supérieur relevant du ministère de la Culture (60 % d'étudiantes), et l'insertion professionnelle à la sortie de ces écoles est similaire pour les deux sexes. Pourtant la répartition parmi les actifs occupant une profession culturelle n'est pas égale, puisque l'on y compte 43 % de femmes (chiffre 2013). Les femmes sont encore moins présentes dans des métiers ou activités réputés masculins (chefs d'orchestres, compositeurs, metteurs en scène, réalisateurs de cinéma, techniciens du spectacle).

La part des femmes parmi les étudiants en formation supérieure devrait contribuer au rééquilibrage à terme de ces situations, mais à condition que les stéréotypes et les freins aux dynamiques de carrière des femmes soient identifiés et combattus, dès la formation. Les écoles supérieures ont un rôle à jouer dans l'accueil de jeunes femmes dans des cursus où elles sont encore trop rares, et dans la préparation de toutes à des carrières diversifiées, ne s'interdisant aucun type de parcours.

C'est en agissant dès la formation que l'on pourra diffuser une culture de l'égalité et lutter contre les stéréotypes, les discriminations et les violences liées au genre ou à l'orientation sexuelle.

L'objectif du présent document est de proposer un tronc commun, constituant un socle minimum, que les établissements de l'enseignement supérieur artistique et culturel pourront décliner afin d'y faire figurer les actions concrètes à mettre en œuvre, et qui leur seront propres.

Les établissements sont invités à se saisir pleinement du sujet en organisant des groupes de travail réunissant la direction de l'établissement, les étudiants, l'équipe pédagogique, ainsi que les représentants du personnel. Le principal objectif de ces réunions est de proposer des chartes personnalisées, dont les plans d'action seront adaptés aux spécificités et aux besoins de chaque établissement. Le dialogue qui sera initié dans les groupes de travail sera tout aussi constructif sur le plan de la pédagogie à la sensibilisation des communautés éducatives que son résultat. L'ensemble des étudiants est donc concerné et les établissements sont invités à les associer au débat et à la réflexion, puis à l'action.

Chaque établissement devra compléter le présent tronc commun de manière à ce que chaque personne rencontrant des difficultés sache vers qui se tourner et quelles démarches entreprendre dans son établissement si les limites de l'acceptable sont dépassées. Chaque charte devra permettre de traduire concrètement l'objectif de transmission d'une culture de l'égalité aux étudiants des deux sexes pour lutter contre les stéréotypes et ouvrir le champ des carrières, et intégrer la prévention de toute forme de violence ou de harcèlement envers les femmes comme envers les hommes. Le ministère de la Culture diffusera quant à lui une fiche-réflexe indiquant la procédure à suivre, applicable pour l'ensemble du ministère et de ses opérateurs.

La charte personnalisée devra être largement diffusée, en étant annexée au livret de l'étudiant, livret d'accueil des nouveaux personnels et au règlement intérieur. Elle aura vocation à être disponible sur les environnements numériques de travail et sites internet de chaque école qui en disposent.

Le présent document s'appuie notamment sur les [Actes du Séminaire des directeurs et directrices des établissements d'enseignement supérieur artistique et culturel](#) du 30 mars 2017. Pour le décliner, les établissements peuvent également se référer à l'édition de 2017 du [Vade-mecum sur le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche, à l'édition 2017 du Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique de la DGAFP et à la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.](#)

Le ministère de la Culture accompagne tout établissement d'enseignement supérieur artistique et culturel qui le souhaitera, quel que soit son statut, dans une candidature à la labellisation égalité et/ou diversité de l'AFNOR. Cette compétence relève de la mission Diversité - Egalité du ministère de la Culture.

* * *

Les axes proposés par le ministère de la Culture pour l'élaboration d'une charte sont au nombre de sept :

1. Identifier un référent égalité / prévention des discriminations dans chaque école lorsqu'il n'y en a pas

Des responsables de la prévention des discriminations ont été désignés dans les établissements publics nationaux d'enseignement supérieur, qui sont généralement les interlocuteurs en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. L'élargissement de cette démarche, par la constitution d'un réseau de référents égalité / prévention des discriminations sur l'ensemble des écoles de l'enseignement supérieur artistique et culturel, quel que soit leur statut, est nécessaire. Il permettra d'échanger sur les pratiques et les difficultés à surmonter et de partager des outils et

bonnes pratiques, à l'instar du réseau des chargés de mission créé dans l'enseignement supérieur universitaire, organisé sous la forme d'une conférence, avec laquelle des liens seront construits au niveau national. Chaque école pourra se rapprocher de ces chargés de mission au sein de la COMUE ou de toute autre forme de regroupements auxquels elle participe.

La mission du référent sera précisée dans une lettre de mission du directeur de l'établissement.

Les référents ont également un rôle d'animation et de coordination au sein des établissements pour lutter contre les situations de violence, en lien avec tout agent ou tout partenaire impliqué dans la démarche de lutte contre les violences.

L'objectif est que tous les étudiants et étudiantes sachent qu'ils peuvent se tourner en toute confiance vers ce référent en cas de malaise, quelles que soient la position d'autorité et la personne impliquée.

D'autres organisations locales pourront également compléter l'identification d'un référent, comme la mise en place de groupes d'étudiants "sentinelle", par exemple.

Il incombe à chaque établissement de faire le choix de nommer un référent spécifique pour les discriminations liées au genre ou de décider que ces missions relèvent de la personne en charge de toutes les formes de discrimination.

2. Prévenir et traiter toute forme de discrimination, de violence ou de harcèlement, ou de fragilisation liée au genre ou à l'orientation sexuelle

La prévention de toute forme de violence ou de harcèlement doit être développée, à partir d'un dialogue entre les étudiants, les enseignants, la direction, les représentants du personnel, s'appuyant notamment sur les outils développés par le ministère de l'enseignement supérieur.

Une attention particulière sera portée à toute situation de fragilisation liée à l'orientation sexuelle.

Les établissements de l'enseignement supérieur Culture diffuseront également aux étudiants et aux personnels, et par tous les moyens dont ils disposent, des informations sur les droits des victimes de harcèlement et l'aide qu'elles peuvent recevoir dans ces situations. De façon générale, ils devront être vigilants à l'égard de situations potentiellement porteuses de harcèlement ou de violence.

Dès le printemps 2018, le ministère de la Culture mettra à disposition de l'ensemble de ses opérateurs des outils de communication les afin qu'ils les diffusent le plus largement possible par voie électronique et d'affichage, et les mettent à disposition de toute la communauté étudiante, enseignante et administrative.

Le ministère a également élaboré une fiche rappelant la procédure de signalement et d'instruction des cas de harcèlement, violence, souffrance au travail. Ce document sera présenté en CHSCTM le 11 avril 2018. Dès lors, elle pourra être utilisée par tous.

Le ministère de la Culture proposera dès 2018 des formations traitant de manière approfondie des techniques de dépistage et d'accompagnement du harcèlement sexuel. Elles s'adresseront aux personnes référentes en matière de discriminations, de harcèlement et de violences (Direction, RH, conseillers et assistants de prévention, personnels médicaux ou de santé, référent prévention des discriminations...). Des actions de sensibilisation seront également proposées à l'ensemble des personnels des établissements de l'enseignement supérieur artistique et culturel

La cellule d'écoute externalisée **Allodiscrim**, dont le ministère bénéficie depuis décembre 2016, est compétente pour répondre aux signalements de discriminations auxquelles les 30 000 agents du ministère de la Culture pourraient être confrontés. **Cette prestation sera étendue dès l'été**

2018 aux violences et harcèlements sexistes et sexuels. Un suivi psychologique pourra désormais être proposé dès lors que l'état de la personne l'exigera. **Le ministère a également souhaité que les 37 000 étudiants de l'enseignement supérieur Culture puissent très prochainement faire appel à cette cellule d'écoute externe, dans le cas où ils seraient victimes de harcèlement ou de violences sexuels et sexistes.** Tout comme les agents, ils pourront désormais bénéficier d'un accompagnement à la fois juridique et psychologique.

3. Développer les statistiques F/H

Il est indispensable d'établir et de rendre visibles des données sexuées au sein des écoles, qu'il s'agisse des étudiants, des enseignants, des intervenants, des jurys, des dirigeants, des personnels administratifs ou de service. Mesurer quelles sont les proportions de femmes est souvent le révélateur objectif d'une situation d'inégalité et le point de départ de la définition des actions à mener pour la corriger. A cet égard, l'élaboration systématique d'un rapport de situation comparée servira ce premier objectif de mesure quantitative. Une publication annuelle d'un état des lieux statistique sexué sur tous les aspects de la vie de l'établissement pourrait permettre d'organiser la discussion autour de ces données.

4. Veiller à l'équité

- **Dans les processus de recrutement**

Si globalement les femmes sont aujourd'hui majoritaires dans tous les secteurs de l'enseignement supérieur relevant du ministère de la Culture, avec 60 % d'étudiantes en 2017, il existe de fortes disparités dans certaines disciplines. La **systématisation de jurys paritaires, notamment les jurys de recrutement des enseignants**, et une évolution de certaines pratiques de recrutement est nécessaire, notamment par une clarification des critères de recrutement, la mise en place d'auditions à l'aveugle pour le secteur musical.

En matière de recrutement, il est souhaitable que l'ensemble des écoles appliquent les préconisations présentées dans le guide « recrutons sans étiquette », qui détaille les bonnes pratiques pour prévenir les risques de discrimination dans toutes les étapes de recrutement d'un agent. Une note du secrétaire général du ministère de la Culture en date du 7 février 2017 précise la procédure à appliquer dans le cadre des recrutements (hors concours), permettant de garantir l'égalité de traitement et l'absence de discrimination entre les candidates et candidats. L'ensemble des établissements est invité à s'en inspirer.

- **Dans l'accès à toutes les fonctions et dans toutes les instances de décision et consultatives**

Lorsqu'aucune règle relative à la parité ne trouve à s'appliquer, il est recommandé de tendre vers la parité à tous les niveaux et pour toutes les catégories. Cette disposition concerne en particulier la **composition des instances de décision et consultatives (conseil d'administration, CHSCT, CT, collège des enseignants, collège des étudiants, toutes commissions consultatives sur la pédagogie et la recherche, instances représentatives du personnel...).**

La parité devra également être systématique dans les jurys d'admission et de diplômes, ainsi que dans les différentes phases du processus d'évaluation collective (évaluation de fin de semestre, commissions, etc.). Cette parité est également nécessaire dans l'attribution de missions de coordination.

Il est notamment essentiel de veiller à ne pas pénaliser la carrière des personnels ou le déroulement des études des étudiantes et étudiants du fait de leurs éventuelles obligations familiales.

Dans l'attente d'une évolution législative imposant la parité dans les commissions pour lesquelles aucune règle imposant la parité n'existe, il est fortement recommandé que les chartes prévoient l'application de ce critère dans l'ensemble des jurys et comités locaux.

5. Transmettre une culture de l'égalité pour changer les représentations

- Afin de changer les représentations et de transmettre une culture de l'égalité aux étudiants des deux sexes, il est essentiel de tendre vers la **parité au sein des équipes pédagogiques** (enseignants comme intervenants) afin de diversifier les « modèles » que l'on donne aux étudiants. Une attention particulière sera portée à cette question, notamment lors du renouvellement des équipes.
- **Une information diversifiée sur les métiers** doit être développée durant la scolarité, notamment par des conférences faisant intervenir des professionnelles, ce qui contribuera à ouvrir le champ des possibles aux étudiantes et leur permettra de se projeter dans des carrières plus diversifiées.
- Il est également nécessaire de **travailler plus en amont sur les processus d'orientation** et à cette fin d'introduire cette préoccupation dans les actions d'information (dans les lycées d'enseignement général et professionnel) menées par les écoles en direction des jeunes se préparant à entrer dans les cursus supérieurs.
- Changer les représentations passe également par le **développement de la présence d'œuvres et d'auteurs féminines dans les corpus d'enseignement et les répertoires travaillés**, en s'appuyant sur les travaux de recherche qui mettent en évidence les possibilités en la matière. Le choix des intervenants et artistes invités devra tendre vers la parité ;
- La mise en place de **modules de formation sur l'égalité, d'espaces de réflexion sur les stéréotypes ou le développement d'analyses des représentations des femmes développées dans les répertoires** est également nécessaire. Apprendre aux étudiantes et aux étudiants à analyser et décrypter les comportements est fondamental pour transmettre une culture de l'égalité et lutter contre le sexisme. L'ensemble de la communauté doit savoir repérer les stéréotypes et disposer d'outils pour savoir adopter la bonne posture lorsqu'elle y est confrontée.

6. Accompagner les jeunes femmes vers des carrières diversifiées

- Les écoles doivent **sensibiliser spécifiquement les jeunes femmes sur la gestion de leur carrière**, pour qu'elles connaissent leurs droits.
- Il est important que les jeunes femmes soient formées aux fonctions de direction générale ou au management des ressources humaines, afin de disposer de possibilités d'évolution de carrière diversifiées.
- Que les enseignants aient à cœur de donner confiance aux jeunes femmes est essentiel, pour qu'elles aient la « hardiesse de défricher », n'hésitent pas à développer une approche singulière dans des voies où les femmes sont rares.
- **La constitution de réseaux professionnels dès la scolarité** peut soutenir la diversification et la consolidation des parcours féminins de même que la **mise en place de parrainages / marrainages** et un **suivi plus actif par les écoles du devenir des anciens étudiants et étudiantes**.

Les femmes employées au sein de l'administration centrale du ministère de la Culture, de ses services déconcentrés, de ses services à compétence nationale et des établissements publics placés sous sa tutelle peuvent rejoindre Cultur'Elles. Le réseau professionnel féminin a pour objectifs d'être force de proposition en matière de modernisation du ministère et de s'impliquer dans des actions en faveur de l'égalité dans le secteur culturel.

7. Promouvoir l'égalité et faire connaître les dispositifs existants

- Les établissements d'enseignement artistique et culturel peuvent se référer à la circulaire du 21 novembre 2017 relative aux règles de féminisation et de rédaction des textes publiés au Journal officiel de la République française, qui rappelle qu'il faut féminiser les noms de métiers, titres et fonctions mais proscrit l'usage des formes abrégées avec point médian.
- La politique de l'établissement en matière de lutte contre les discriminations doit être connue de l'ensemble de la communauté. La création d'une page bien référencée sur les sites internet des établissements est donc préconisée.

Glossaire

- ***A** : *année(s)
- **ANEF** : Association nationale des études féministes
- **ANEMF** : Association nationale des étudiants en médecine de France
- **AS** : Association sportive
- **BDA** : Bureau des arts
- **BDE** : Bureau des élèves
- **BDS** : Bureau des sports
- **BIATSS** : Personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé et des bibliothèques
- **BNEI** : Bureau national des élèves ingénieurs
- **BNEM** : Bureau national des étudiants en école de management
- **CDEFI** : Conférence des Directeurs des Ecoles Françaises d'Ingénieurs
- **CESC** : Comité d'éducation à la santé et à la citoyenneté
- **CEVIHS** : Cellule de veille et d'information sur le harcèlement sexuel
- **CFCV** : Collectif féministe contre le viol
- **CGE** : Conférence des grandes écoles
- **CHSCT** : Comité d'Hygiène, de sécurité et des conditions de travail
- **CIDFF** : Centre d'information sur les droits des femmes et des familles
- **CLASCHEs** : Collectif de lutte anti-sexiste contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur
- **CNESER** : Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche
- **CNOUS** : Centre national des œuvres universitaires et scolaires
- **CPED** : Conférence permanente égalité diversité
- **CPU** : Conférence des présidents d'universités
- **CROUS** : Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
- **CVCE** : Contribution à la vie étudiante et de campus
- **DGAFP** : Direction générale de l'Administration et de la fonction publique
- **DGESCO** : Direction générale de l'enseignement scolaire
- **DGESIP** : Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle
- **DILCRAH** : Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT
- **Enveff** : Enquête nationale sur les violences envers les femmes en France
- **ERS** : Etudiant relais santé
- **ESR** : Enseignement supérieur et recherche
- **FAGE** : Fédérations des Associations générales étudiantes
- **FASIEPF** : Fédération des associations sportives des instituts d'études politiques de France
- **FNCIDFF** : Fédération nationale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles
- **FNSP** : Fondation nationale des sciences politiques
- **HCE** : Haut conseil à l'égalité
- **HCERES** : Haut conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur
- **IEP** : Institut d'études politiques
- **IGAENR** : Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
- **IGESR** : Inspection générale de l'éducation du sport et de la recherche
- **IHEEF** : Institut des hautes études de l'éducation et de la formation
- **INED** : Institut national d'études démographiques
- **LGBTQ+** : Lesbiennes, gays, bisexuelles, transsexuelles, queers, complété par le + pour inclure d'autres variantes d'identité de genre
- **Loi ORE** : Orientation et réussite des étudiants

- **MEAE** : Ministère de l'Europe et des affaires étrangères
- **MESRI** : Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation
- **MILDECA** : Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives
- **MIPADI** : Mission de la parité et de la lutte contre les discriminations
- **OVE** : Observatoire de la vie étudiante
- **SAVS** : Services spécialisés d'aides aux femmes victimes
- **SIUMPPS** : Service interuniversitaire de médecine préventive et de la promotion, de la santé
- **SSU** : Services de santé universitaire
- **SUMPPS** : Service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé
- **UNEAP** : Union nationale des étudiants en architecture et paysage
- **UNEF** : Union nationale des étudiants de France
- **VIRAGE** : Violences et rapports de genre
- **VSS** : Violences sexistes et sexuelles
- **VSSH** : Violences sexistes, sexuelles ou homophobes
- **WEI** : Week-end d'intégration