



Fédération des Associations
Générales Étudiantes

fédéralisme • formation • jeunesse • **représentation** • international • innovation sociale

CONTRIBUTION

**Vers un enseignement supérieur
acteur de la lutte contre les
discriminations et violences
associées.**

Conseil d'administration de la FAGE - NON VOTÉE



79 rue perier - 92120
Montrouge



+33 1 40 33 70 70
contact@fage.org



www.fage.org

*Organisation étudiante représentative membre du CNESER et du CNOUS
Association agréée de jeunesse et d'éducation populaire, membre de l'ESU et du CNAJEP*

INTRODUCTION



41% des jeunes de 18 à 30 ans ont subi au moins deux discriminations au cours des 5 dernières années selon la Direction de la Jeunesse, l'Éducation Populaire et la Vie Associative (DJEPVA)¹. Ce chiffre est le reflet d'un constat alarmant : les discriminations sont omniprésentes au sein de notre société. Vers le même constat, selon le rapport annuel sur l'état du sexisme en France de 2023 du Haut Conseil de l'Égalité², 93% des françaisEs estiment que les femmes et les hommes ne connaissent pas le même traitement dans au moins une des sphères de la société (travail, espace public, école, famille...). En ce qui concerne les violences physiques, sexuelles et psychologiques, le même rapport constate que **14% des femmes déclarent avoir subi un « acte sexuel imposé », c'est-à-dire une agression sexuelle ou un viol, un chiffre qui s'élève à 22% des femmes de 18 à 24 ans**, et que 37% des françaises interrogées ont déjà subi une situation de non-consentement.

L'Enseignement Supérieur et la Recherche ne sont pas exempt de ces constats, bien au contraire. En effet, en avril 2023, l'Observatoire Étudiant des Violences Sexistes et Sexuelles dans l'Enseignement Supérieur publie son baromètre 2023 des Violences Sexistes et Sexuelles dans l'Enseignement Supérieur³. Ce rapport annonce des chiffres plus qu'inquiétants sur la base de 10 000 réponses : 60% des étudiantEs ont été victimes ou témoins d'une des 12 violences citées dans le baromètre. D'après cette même étude, c'est 1 étudiantE sur 10 qui déclare avoir été victime de violence sexuelle depuis son arrivée dans l'enseignement supérieur, et 1 étudiantE sur 20 victimes d'harcèlement sexuel. **Il est donc nécessaire d'agir.**

En 2018, l'ancienne ministre de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, Frédérique Vidal disait : "L'environnement social de l'enseignement supérieur et de la recherche n'est malheureusement pas épargné par les phénomènes de Violences Sexistes et Sexuelles (VSS). Ces dernières contreviennent à la dignité et au respect de chacune et chacun, usagers comme personnels, au sein de nos établissements. Elles constituent une entrave au développement des compétences et des talents qui sont la mission même du service public de l'enseignement supérieur et de la recherche.". Lors du premier mandat d'Emmanuel Macron, celui-ci avait annoncé comme grande cause du quinquennat l'égalité entre les femmes et les hommes. Ceci devait aboutir via le développement de trois axes prioritaires (mixité des filières et des postes à responsabilités, lutte contre les violences sexistes et sexuelles, développement des études de genre), en les inscrivant dans une politique globale et transversale et dans une dynamique européenne et internationale, avec une mise en avant de la lutte contre les VSS. Pour faire suite à ces annonces, Madame Vidal, lors du comité interministériel aux Droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018, annonçait 4 mesures prioritaires :

- La mise en place d'une cellule d'accueil et d'écoute dans chaque établissement ;
- Un objectif de 40% d'étudiantes en filières scientifiques dès 2020 ;

¹ <https://injep.fr/publication/barometre-djepva-sur-la-jeunesse-2021/>

² https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hce_-_rapport_annuel_2023_etat_du_sexisme_en_france.pdf

³ <https://observatoire-vss.com/notre-barometre-national-2023-prepublication>

- Le lancement d'une campagne de communication et de sensibilisation sur les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche ;
- La formation et la sensibilisation de l'ensemble des agentEs des CROUS à l'égalité entre les femmes et les hommes d'ici 2020.

L'ensemble des mesures annoncées sont nécessaires afin d'agir face à une problématique systémique, il reste à savoir lesquelles ont pu réellement être mises en place et les améliorations encore nécessaires.

Il existe actuellement plusieurs dispositifs et actions mis en place dans les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche, ayant pour vocation de lutter contre les discriminations et violences sexistes et sexuelles : les chargéEs de mission égalité, les dispositifs de signalements, le développement de projets et d'actions de sensibilisation, ... Néanmoins, le déploiement des dispositifs reste très hétérogène et loin d'être efficient.

Bien que ces dispositifs d'accueil aient été rendu obligatoires, l'existence de ces structures reste encore largement méconnue par le public étudiant. Selon l'enquête "Paroles étudiantes sur les violences sexistes et sexuelles" de l'Observatoire Etudiant des Violences Sexistes et Sexuelles dans l'Enseignement Supérieur, près de 20% des répondantEs considèrent qu'il n'existe aucune structure d'accueil au sein de leurs établissements.

Depuis plusieurs années, la FAGE est un acteur moteur dans la lutte contre les discriminations et violences associées. Dans un premier temps, la FAGE forme les membres de son réseau sur les enjeux de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles via ses actions, ses projets d'innovation sociale, ses formations associatives, ses campagnes de sensibilisations.

Dans le même temps, la FAGE a mis en place et développé le dispositif Personnes de Confiance : dispositif ayant pour principale objectif de rendre les événements inclusifs. Via une équipe de bénévoles forméEs à l'écoute, la prise en charge et la réorientation des victimes et témoins de violences, la FAGE œuvre à garantir l'intégrité physique, morale et affective des étudiantEs. Ce dispositif permet en effet d'avoir des personnes formées sur le terrain en cas de situation de discrimination et/ou de violence, et d'avoir des personnes prêtes à écouter et rediriger les victimes vers les professionnelLEs adaptéEs.

Enfin, la FAGE accompagne également son réseau à la mise en place d'actions de lutte contre les Violences Sexistes et Sexuelles à travers des ateliers, des conférences, des débats et tables rondes dans les établissements d'enseignement supérieur. Les associations et fédérations membres de la FAGE sensibilisent les étudiantEs, et leur font connaître les différentes actions et initiatives menées par le tissu associatif ainsi que les dispositifs existants au sein de leurs établissements. Le réseau de la FAGE est et continuera d'être pleinement investi sur la question.

Néanmoins, les actions des associations ne doivent pas éternellement se substituer au service public et au rôle des établissements. L'enseignement supérieur se doit d'être accessible à toutes et tous, et cela ne pourra être le cas tant qu'il sera le terrain de violences et discriminations. Enfin, l'éducation étant la clé du progrès social, l'enseignement supérieur se doit de se saisir pleinement de la question, en agissant pour que la société de demain soit exempte de discriminations et de violences. Ainsi, il est aujourd'hui nécessaire que des mesures ambitieuses soient mises en place de façon uniforme, afin d'œuvrer **vers un enseignement supérieur acteur de la lutte contre toutes les formes de discriminations et violences associées**





Introduction	2
I. Améliorer les dispositifs de lutte contre les discriminations au sein des établissements	6
A) Les missions égalité, des leviers d'actions au sein des établissements	6
B) Vers une démocratisation des étudiantEs relais égalité	9
C) La gouvernance de l'établissement : un levier central pour lutter contre les discriminations	11
II. Améliorer la prise en charge des cas de discrimination et de violence au sein de l'enseignement supérieur	12
A) Des dispositifs de signalement cohérents pour une meilleure prise en charge des cas de discriminations	12
B) L'amélioration des procédures disciplinaires, une nécessité pour lutter contre les discriminations et violences associées	17
C) Régionalisation et conventionnement : une évolution nécessaire pour une meilleure prise en charge des cas de discriminations	21
III. La formation : un pilier pour lutter efficacement contre les discriminations et violences	25
A) La formation du personnel : un enjeu majeur	25
B) La formation des étudiantEs, professionnelEs de demain	27
C) La formation et le rôle des associations étudiantes	30
IV. Pérenniser et uniformiser la lutte contre les discriminations dans les établissements d'ESR	32
A) Vers un financement pérenne des dispositifs de LCD des établissements	32
B) Vers l'uniformisation du déploiement des dispositifs de lutte	34
C) Les plans d'actions : un outil d'orientation et de suivi	35
V. Les formations non-universitaires et excentrées : les oubliées des dispositifs de lutte contre les discriminations	38
A) Vers un accès équitable pour chaque étudiantE aux services proposés	38
B) La généralisation des dispositifs de lutte contre les discriminations au sein de l'ESR	39
Conclusion	42
Glossaire	43
Annexes	44
ANNEXE 1 : CADRE LEGISLATIF ET REGLEMENTAIRE DU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DANS L'ESR PUBLIC	44
ANNEXE 2 : CADRE LEGISLATIF ET REGLEMENTAIRE DES SECTIONS DISCIPLINAIRES	46
Sources	47
Contacts	49



I/Améliorer les dispositifs de lutte contre les discriminations au sein des établissements

A/Les missions égalité, des leviers d'actions au sein des établissements

Depuis la mise en place de la [loi n°2013-660 article L712-2](#), les missions "égalité" sont devenues obligatoires dans l'ensemble des établissements d'enseignement supérieurs publics rattachés au MESR.



CADRE LEGISLATIF : La présence de la mission égalité est obligatoire dans tous les établissements d'enseignement supérieur publics depuis le 22 Juillet 2013 selon la loi n°2013-660 article L712-2 : "Il installe [Le président qui assure la direction de l'établissement], sur proposition conjointe du conseil d'administration et du conseil académique, une mission «égalité entre les hommes et les femmes»".

Pour ce faire, des conventions interministérielles préconisent le développement de chargéEs de mission égalité au sein des établissements d'enseignement supérieur et de recherche. Les chargéEs de mission égalité doivent mettre en avant les politiques menées par leurs établissements en matière de lutte contre les discriminations.

Cependant, la fonction des chargéEs de mission égalité n'est pas clairement définie par la loi ; elle est cadrée par le plan d'action pluriannuel de l'établissement, voté en conseil d'administration (CA). Comme il n'y a pas de cadrage juridique, la fonction et le rôle des chargéEs de mission égalité sont très différentes d'un établissement à l'autre. Face à ce constat **la FAGE demande un cadrage précis des missions et des rôles des référentEs de mission égalité** ; ce sur la base des missions proposées ci-après.

PROPOSITION DE CADRAGE DES MISSIONS DE LA RÉFÉRENCE ÉGALITÉ-DIVERSITÉ

- Mise en place d'actions et/ou d'animation de sensibilisation dans les établissements (par exemple en s'associant avec les étudiantEs relais)
- Rôle de prévention et de suivi en matière de lutte contre les discriminations et violences associées au sein des établissements
- Être un point d'entrée pour orienter les victimes de discriminations et de violences vers un suivi professionnel ou réalisé par des associations. Les chargéEs de mission égalité peuvent accompagner les victimes dans leurs démarches (par exemple lors de saisine de la section disciplinaire). Dans ce cas, les chargéEs de mission doivent se tenir informéEs des actions menées par l'établissement afin de s'assurer que les mesures nécessaires sont prises, notamment en matière de protection des victimes.
- Les chargéEs de mission égalité peuvent également faire partie des cellules de veille mises en place par les établissements (exemples de Sciences Po Paris ou de l'Établissement de Lille)

Par ailleurs, il n'y a également aucun cadrage existant concernant le nombre de référentEs présentEs au sein des établissements, ni sur le nombre d'heures allouées à leur fonction. CertainEs sont parfois nomméEs sans missions précises, ou sans volume horaire précis à accorder à cette fonction. Cela donne lieu à une hétérogénéité d'accompagnement entre les établissements. De plus, du fait du rôle parfois flou des référentEs, le titre est parfois donné de façon annexe, sans réelle appétences et/ou compétences de la part de la personne en question, simplement pour répondre aux recommandations. Le rôle des référentEs est pourtant central, et le déploiement de ceux-ci se doit d'être précisé. Face à ce constat, **la FAGE demande la mise en place d'au moins un ETPT sur les missions allouées à la référence égalité-diversité dans chaque établissement**, afin d'assurer un volume horaire minimum dédié à la thématique au sein de l'établissement et ainsi une meilleure infusion de la LCD. De plus, il est nécessaire que la LCD soit traitée au sein de chaque composante, que ce soit pour les missions liées à l'accompagnement sur la mise en place de projets, sur l'orientation vers les dispositifs ou la mise en place d'actions concrètes. Pour ce faire, **la FAGE demande la mise en place d'au moins unE référentE à l'échelle de chaque composante** pour répondre aux besoins spécifiques des étudiantEs ; comme cela est déjà le cas dans certains établissements.

En outre, il n'est pas obligatoire que les chargéEs de mission égalité aient des compétences précises afin d'assurer leur tâche, ce qui pose problème, principalement quant aux cas qu'ils seront potentiellement amenéEs à traiter. De plus, les référentEs doivent être des personnes ressources faisant avancer la LCD au sein de l'établissement, et cela ne peut se faire sans formation préalable. Ainsi **la FAGE demande le suivi obligatoire de formations théoriques et pratiques sur la LCD, la lutte contre les VSS et la prise en charge des victimes pour les futurEs référentEs** par des organismes experts en pré-requis de la prise du poste. Par ailleurs, **l'information des référentEs sur les dispositifs de LCD présents au sein de l'établissement avant leur prise de poste** afin d'identifier des leviers pour réorienter les victimes de façon éclairée est également centrale. Ce n'est qu'ainsi qu'elles et eux pourront effectuer leur mission de façon cohérente et éclairée.

Enfin, l'un des freins à la réalisation efficiente des missions du/de la référentE est le manque de connaissance et de valorisation de son rôle. Pour cause, les étudiantEs comme le personnel ont rarement conscience de son existence. Ce qui pose une problématique notable quant à la bonne réalisation de ses missions. La FAGE demande donc que **les**



personnellEs et les étudiantEs soient informéEs de la présence des chargéEs de mission égalité, mais aussi de leurs missions et des moyens de les contacter.



EN BREF nous demandons :

- Un cadrage précis des missions du/de la référentE égalité-diversité comme présenté ci-dessus ;
- La mise en place d'au moins unE référentEs à l'échelle de chaque composante pour répondre aux besoins spécifique des étudiantEs ;
- La mise en place d'au moins un ETPT sur les missions allouées à la référence égalité-diversité dans chaque établissement
- Le suivi obligatoire de formations théoriques et pratiques sur la prise en charge des victimes pour les futurEs référentEs par des organismes experts en pré-requis de la prise du poste ;
- L'information des référentEs sur les dispositifs de LCD présents au sein de l'établissement avant leur prise de poste afin d'identifier des leviers pour réorienter les victimes de façon éclairée
- La communication et la valorisation du rôle de référentE égalité-diversité la part de l'établissement auprès des étudiantEs et du personnel.

B/Vers une démocratisation des étudiantEs relais égalité

Les étudiantEs relais ont un rôle majoritairement préventif et informatif. Ces dernierEs peuvent travailler de pair avec le service de santé des étudiantEs et avec d'autres services de l'établissement qui sont eux aussi acteurs dans la lutte contre les discriminations et contre tout type de violences, afin d'appuyer leurs actions.

Les étudiantEs relais peuvent mettre en place des actions de sensibilisation via le déploiement de stands d'information, de jeux préventifs, de distributions, de ciné-débats et de communications sur les réseaux sociaux. Ces étudiantEs peuvent bénéficier de formations spécialisées qui peuvent également être suivies par les associations étudiantes. Par leur proximité avec leur pairs, iels sont un réel levier pour mettre en place des actions de sensibilisation cohérentes, touchant réellement les étudiantEs. De plus, iels semblent plus accessibles pour les étudiantEs et peuvent ainsi être une réelle ressource pour informer et réorienter leurs pairs.



FOCUS : Exemple Université de Grenoble-Alpes :

Les étudiantEs relais égalité, selon le modèle de l'Université de Grenoble-Alpes, ont pour objectif principal d'orienter les victimes et témoins vers les dispositifs et les associations compétentes pour les accompagner au mieux. Iels sont au nombre de 5 en contrat étudiant géré par la direction vie étudiante (DVE), sur un volume de 15 heures par mois, sans contrainte horaire précise, permettant aisément de mener les cours en parallèle.

Iels ont comme principales missions la mise en place de projets de lutte contre les discriminations, axés sur la sensibilisation et la prévention, en lien avec des associations étudiantes et/ou spécialisées sur la thématique. Iels travaillent également en collaboration avec les étudiantEs relais santé sur la prévention. Enfin, iels ont pour objectif de vulgariser les dispositifs de LCD, notamment la cellule de signalement, auprès des étudiantEs.

Ce système n'est pas obligatoire au sein des établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche. Il y a cependant une réelle valorisation de la création d'emplois étudiants sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans les établissements au sein du plan d'action national 2021-2025. Mais aucun cadrage de ces emplois étudiants n'a été réalisé à ce jour.

La FAGE revendique **la généralisation du dispositif des étudiantEs relai sur l'ensemble des établissements, à condition que leurs missions soient clairement cadrées dans un but de sensibilisation des étudiantEs et d'accompagnement des actions de lutte contre les discriminations.** Pour cause, le rôle des étudiantEs relai doit se limiter à la sensibilisation des étudiantEs sur les thématiques de lutte contre les discriminations et violences associées et une redirection des étudiantEs victimes vers les bonNEs acteurICEs pour un accompagnement plus poussé. Ces étudiantEs ne doivent pas se substituer à des professionnelLEs. Pour la bonne réalisation des missions qui incombent à ce rôle, la FAGE demande également que les étudiantEs relai soient forméEs sur les thématiques de lutte contre les discriminations et violences associées, leur permettant ainsi de réaliser leurs actions au mieux.



EN BREF nous demandons :

La généralisation du dispositif “étudiantE relais” dans l’ensemble des établissements à condition que leurs missions soient définies sur un volet sensibilisation et accompagnement des actions de LCD et qu’iels soient formés avant leur prise de poste.

C/La gouvernance de l'établissement : un levier central pour lutter contre les discriminations

La gouvernance d'un établissement est le point central de l'orientation de la politique d'un établissement. Aujourd'hui, on constate des avancées significatives en termes de lutte contre les discriminations et les violences lorsqu'une personne est désignée pour la prise en charge de ces sujets au sein de la gouvernance. Or, ce n'est pas le cas dans la majorité des établissements, ce qui freine l'infusion de la lutte contre les discriminations et violences associées de manière efficace et durable. C'est pourquoi **la FAGE revendique la présence d'une personne chargée de la lutte contre les discriminations au sein de la gouvernance** de chaque établissement afin de coordonner les actions et dispositifs, via la mise en place d'unE chargéE de mission ou une vice-présidence dédiée afin de garantir de réelles avancées sur ces sujets.

La généralisation de ce poste doit se faire via une impulsion au niveau national ; c'est-à-dire par une préconisation du ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR) ou via la publication d'une circulaire cadrant précisément le rôle, les fonctions, et la formation des personnes qui seraient en charge de ces thématiques dans les gouvernances des établissements. Cette mise en place peut également émaner d'une volonté de la part des établissements et des CA en ce sens, notamment via les éluEs.

Par ailleurs, cette prise de poste nécessite des compétences spécifiques. Ainsi, il est nécessaire que **la personne prenant le post au sein de la gouvernance soit obligatoirement préalablement formée sur la thématique**. Cette formation serait réalisée en lien avec le MESR, la CPED et FU.

Enfin, il est important d'avoir conscience que la lutte contre les discriminations est l'affaire de toutes et tous. Si nous souhaitons impulser un réel changement sociétal, cette thématique ne doit pas être constamment abordée séparément des autres, mais bien faire partie intégrante de l'ensemble des pans de la société. De ce fait, et pour répondre à cette nécessité à l'échelle des établissements, la FAGE demande que **la thématique de la LCD soit inscrite dans les fiches missions de chaque vice-présidence, en lien avec les missions qu'il a dans son portefeuille**.



EN BREF nous demandons :

- La présence d'une personne chargée de la lutte contre les discriminations au sein de la gouvernance de l'établissement afin de coordonner la thématique, via la mise en place d'unE chargéE de mission ou une vice-présidence dédiée.
- La formation obligatoire avant la prise de poste de la personne chargée de la thématique au sein de la gouvernance.
- L'inscription de la lutte contre les discriminations dans les fiches missions de chaque vice-présidence afin d'infuser la thématique.



II/Améliorer la prise en charge des cas de discrimination et de violence au sein de l'enseignement supérieur

A/Des dispositifs de signalement cohérents pour une meilleure prise en charge des cas de discriminations

Selon le [décret 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, chaque administration publique](#) doit avoir mis en place un dispositif au plus tard au 1er septembre 2020. Ce cadre s'applique aux établissements, et plus largement aux établissements relevant de la ministre de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (arrêté du 17 mars 2021).

Malheureusement, à ce jour, nombre d'établissements n'ont pas déployé de dispositif de signalement tel que cadré dans le décret.

Les dispositifs de signalement doivent prévoir (voir Annexe 1 pour plus de précision) :

1/La mise en place d'un ou de dispositif(s) de recueil des saisines ou réclamations des victimes ou témoins

Préciser les modalités selon lesquelles l'auteurICE du signalement :

- Adresse son signalement ;
- Fournit les faits ainsi que les informations ou documents quelle que soit leur forme s'il en dispose
- Fournit les éléments permettant un échange avec le/la destinataire du signalement.

Préciser les mesures qui incombent à l'autorité compétente :

- Pour informer sans délai l'auteurICE du signalement ainsi que des modalités selon lesquelles il est informéE des suites qui sont données ;
- Pour garantir la stricte confidentialité de l'identité de l'auteurICE du signalement et des personnes visées ainsi que des faits objets du signalement, y compris aux personnes ayant besoin d'avoir des éléments pour le traitement du signalement en question.

2/La mise en place d'une procédure d'orientation vers les services et professionnelLEs compétentEs chargéEs de l'accompagnement

Préciser la nature des dispositifs mis en œuvre pour la prise en charge des victimes par les services compétents, et des modalités permettant d'avoir accès aux services.

3/La mise en place d'une procédure d'orientation vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés. Dans le cas d'un établissement, le lien doit être fait avec la présidence de l'établissement afin qu'elle saisisse la commission disciplinaire.

Préciser les modalités de transmission du signalement à l'autorité compétente pour prendre toute mesure de protection, la nature des mesures de protection qui seront prises et les modalités pour s'assurer du traitement des faits signalés.

L'autorité compétente doit procéder, par tout moyen propre, à rendre accessible le dispositif de signalement, et permettre aux agentEs placéEs sous son autorité (le cas échéant les étudiantEs et le personnel) d'être informéEs sur l'existence du dispositif mais aussi les procédures qu'il prévoit et les modalités définies pour l'accès à celui-ci.

Un cadre incomplet, mais néanmoins précis sur certains points, qui n'est pourtant pas respecté dans l'ensemble des établissements. La FAGE demande que l'ensemble des établissements respectent le cadre actuel en déployant un dispositif répondant a minima aux critères présentés ci-dessus.

Au-delà de la non-application du cadre, nous constatons un manque, voir une absence, de contrôle du respect des obligations. Ainsi, afin de **suivre et contrôler la bonne mise en place des dispositifs et s'assurer qu'ils répondent au cadre légal actuel**, la FAGE demande la mise en place d'un comité de suivi par le MESR. Enfin, dans cette même logique de suivi et de contrôle, il est nécessaire, au-delà d'un respect des obligations de moyens, de mesurer l'impact et s'assurer des résultats. Pour ce faire, la FAGE demande une présentation d'un **bilan annuel du dispositif afin de s'assurer de son bon fonctionnement**. Ce bilan doit au moins intégrer le nombre de cas traités, les issues des signalements, l'évaluation de la connaissance et confiance du dispositif auprès des étudiantEs et du personnel. Ainsi, ces bilans annuels permettront d'identifier les limites et failles des dispositifs, et d'agir en conséquence afin d'y répondre.

En outre, les établissements n'ont pas toujours les ressources leur permettant de déployer un dispositif adapté de façon efficiente. Dans l'objectif de faciliter la mise en place d'un dispositif de signalement pour les établissements d'ESR, la FAGE demande la **création d'un cadrage national plus précis pour la mise en place et la structuration d'un dispositif de signalement au sein des établissements d'ESR**, comprenant a minima les éléments présentés ci-dessus. Celui-ci sera à destination des établissements et permettra ainsi de détailler les différentes étapes et faciliter la mise en place d'un dispositif fonctionnel.



Le cadrage national des dispositifs de signalement au sein des établissements d'ESR doit a minima comporter :

- La précision **d'obligations de moyens et de résultats** quant à l'accès à l'information des étudiantEs sur l'existence et le fonctionnement du dispositif de signalement ;
- La **précision des issues possibles d'un signalement**, précisant entre autres l'articulation avec les sections disciplinaires ;
- L'obligation d'avoir **plusieurs personnes chargées du dispositif**, le dispositif ne pouvant reposer sur unE individuE ;
- L'intégration d'une **voie de recours en urgence** garantissant un premier traitement dans un délai de 15 jours afin de permettre à l'étudiantE de poursuivre son année universitaire dans les meilleurs délais ;
- La **formation obligatoire des personnes chargées du dispositif**, ou de toutes les personnes intervenant dans le cadre de la saisie d'un dispositif, sur l'écoute et la prise en charge des victimes de discriminations et violences associées, la réorientation et la gestion des agresseurEUSEs ;
- L'intégration de **personnes formées et/ou expertes de la thématique dans le traitement des cas recueillis** au sein des dispositifs de signalement afin d'assurer une prise en charge complète et adaptée. Exemple : une personne formée sur la question du handicap pour un cas inhérent à ce critère de discrimination ;
- La mise en place de **modalités de protection des victimes et d'éloignement** précises afin de rassurer les personnes faisant un signalement, a minima le temps du traitement ;
- La proposition systématique d'un **temps en présentiel** pour la personne saisissant le dispositif ;
- Le **respect de délais précis**, repaires essentiels pour les victimes ;
- L'explicitation **des acteurICEs vers lesquelles seront réorientées les personnes mises en cause** : il est nécessaire de proposer, **entre autres, systématiquement un rendez-vous avec unE psychologue** aux personnes concernées.

Le Décret n° 2020-256 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique précise une responsabilité des établissements quant à l'accès à l'information :

« L'autorité compétente procède, par tout moyen propre à la rendre accessible, à une information des agents placés sous son autorité sur l'existence de ce dispositif de signalement, ainsi que sur les procédures qu'il prévoit et les modalités définies pour que les agents puissent y avoir accès. ».

Pourtant, actuellement, nombre d'établissements ne mettent pas en avant les dispositifs de signalement et ne rendent pas lisible l'information quant à leur fonctionnement. Face à ce constat, la FAGE revendique la mise en place **d'une communication renforcée et ainsi l'amélioration de la lisibilité du dispositif**. C'est pourquoi le cadrage doit inclure des obligations de moyens mais aussi de résultats sur cet aspect. Pour ce faire, il est essentiel

de multiplier les moyens de communication et d'information sur la question, en fournissant **une communication physique et numérique accessible et de l'information sur les dispositifs existants, leur fonctionnement et les démarches précises à suivre** pour effectuer un signalement. Au-delà des démarches et de l'accès, **la communication doit permettre une lisibilité quant au fonctionnement et aux étapes du dispositif ainsi que les issues possibles et les personnes informées du signalement, afin de rassurer les victimes.** Cette communication doit s'accompagner d'interventions au cours des rentrées universitaires auprès des étudiantEs sur le sujet, garantissant que chacunE ait accès au plus tôt à l'information.

Par ailleurs, un frein certain au signalement reste la peur du non-respect de la confidentialité du témoignage. Pour cause, les personnels, BIATSS, enseignantEs, ne sont pas soumisES au secret professionnel, et doivent donc informer l'autorité administrative et/ou judiciaire s'ils sont informés de faits graves. Ainsi, afin que les victimes puissent témoigner dans un cadre sécurisant, **il est essentiel que le dispositif de signalement soit externalisé et que l'écoute soit gérée par une association experte de la prise en charge des victimes de discriminations.** Les établissements doivent donc travailler en relation avec l'association concernée dans le but d'articuler le dispositif de la meilleure manière. Au-delà d'être garante de la confidentialité, cette externalisation assure la formation et l'expertise des personnes dans l'écoute et la prise en charge de la victime. De plus, l'externalisation assure une réelle impartialité lors de la réception du témoignage, et un accompagnement ouvert et éclairé de la part de l'association. Ce fonctionnement doit être envisagé par le biais d'un lien clair entre l'établissement et l'association : l'association doit avoir les informations du fonctionnement des procédures administratives de l'établissement, et chacunE doit être au fait des compétences respectives et du rôle de l'autre.

Dans le même objectif d'amélioration de l'accompagnement de la victime, le signalement doit pouvoir se faire par différentes voix. La FAGE préconise la mise en place d'une adresse mail dédiée et d'un formulaire en ligne. Afin de garantir l'écoute des victimes, **la FAGE demande également la mise en place d'un numéro d'écoute et/ou d'un chat** comme le fait l'association En Avant Toutes, afin de **faciliter la libération de la parole des victimes.** Ces canaux faciliteront la saisie par les victimes. L'accès à ceux-ci doit être facilité via une multiplication des relais de l'information par les acteurICES en lien avec les établissements : CROUS, établissements, composantes, associations... Cette communication doit se faire numériquement et physiquement pour toucher un maximum d'étudiantEe. Cela doit s'accompagner de la formation du personnel afin qu'ils puissent réorienter correctement les étudiantEs.



EN BREF nous demandons :

- Le déploiement de dispositifs de signalement répondant a minima au cadre législatif dans chaque établissement ;
- Le suivi et le contrôle de la mise en place de dispositifs répondant au cadre légal actuel via la mise en place d'un comité de suivi par le MESR ;
- La présentation d'un bilan annuel du dispositif afin de s'assurer du bon fonctionnement (nombre de cas traités, issue des signalements, connaissance et confiance du dispositif auprès des étudiantEs et du personnel) ;
- La création d'un cadrage national plus précis pour la mise en place et la structuration d'un dispositif de signalement au sein des établissements d'ESR, comprenant a minima les éléments présentés ci-dessous :
 - ▶ La précision d'obligations de moyens et de résultats quant à l'accès à l'information des étudiantEs sur l'existence et le fonctionnement du dispositif de signalement ;



- ▶ **La précision des issues possibles d'un signalement**, notamment le lien avec les sections disciplinaires ;
 - ▶ L'obligation d'avoir **plusieurs personnes chargées du dispositif**, le dispositif ne pouvant reposer sur unE individuE ;
 - ▶ L'intégration d'une **voie de recours en urgence** garantissant un premier traitement dans un délai de 15 jours afin de permettre à l'étudiantE de poursuivre son année universitaire dans les meilleurs délais ;
 - ▶ **La formation obligatoire des personnes chargées du dispositif**, ou de toutes les personnes intervenant dans le cadre de la saisie d'un dispositif, sur l'écoute et la prise en charge des victimes de discriminations et violences associées, la réorientation et la gestion des agresseurEUSEs ;
 - ▶ L'intégration de **personnes formées et/ou expertes de la thématique dans le traitement des cas recueillis** au sein des dispositifs de signalement afin d'assurer une prise en charge complète et adaptée. Exemple : une personne formée sur la question du handicap pour un cas inhérent à ce critère de discrimination ;
 - ▶ La mise en place de **modalités de protection des victimes et d'éloignement** précises afin de rassurer les personnes faisant un signalement, a minima le temps du traitement ;
 - ▶ La proposition systématique d'un **temps en présentiel** pour la personne saisissant le dispositif ;
 - ▶ Le **respect de délais précis**, repaires essentiels pour les victimes ;
 - ▶ L'explicitation des **acteurICEs vers lesquelles seront réorientées les personnes mises en cause** : il est nécessaire de proposer, **entre autres, systématiquement un rendez-vous avec unE psychologue** aux personnes concernées.
-
- La mise en place d'une **communication physique et numérique accessible et renforcée sur les dispositifs existants**, leur fonctionnement et les démarches précises à suivre ainsi que les étapes et issues possibles d'un signalement. Cela permettra ainsi **d'améliorer la lisibilité du dispositif, de simplifier les signalements** et de rassurer les victimes ;
 - **L'externalisation du dispositif de signalement et d'écoute, délégué à une association experte de la prise en charge des victimes de discriminations**, nécessitant la création de liens entre les établissements et les structures expertes dans la prise en charge et le traitement des cas ;
 - La mise en place d'un **numéro d'écoute** (ou autre dispositif d'écoute, par exemple un chat) géré par des **personnes expertes et/ou formées réorientant notamment vers le dispositif de signalement**, afin de favoriser la libération de la parole des victimes.

B/L'amélioration des procédures disciplinaires, une nécessité pour lutter contre les discriminations et violences associées

Les sections disciplinaires des établissements publics d'enseignement supérieur à destination des usagerEs ou des personnelLEs, bien que régulièrement instituées et cadrées par les articles R811-10 et suivants du Code de l'Education, et par les articles R712-10 et suivants du Code de l'Education respectivement, ne sont dans les faits pas une réalité dans tous les établissements, témoins d'un fonctionnement et d'une organisation parfois hétérogène. Tous ces manquements ont pour conséquences d'égarer les étudiantEs souhaitant faire prévaloir leurs droits lorsqu'ils sont victimes de discriminations au cours de leurs études.

Cela montre une réelle perte de contrôle du MESR au nom du principe d'autonomisation des établissements.

En premier lieu, afin d'améliorer la lisibilité pour les usagerEs comme pour les personnelLEs et de faciliter le recours aux droits notamment dans le cadre de cas de discriminations ou de violences associées, **la mise en place d'un réel schéma national imposable aux établissements est nécessaire**. Celui-ci doit comprendre **des postes et structures dédiés et obligatoires**, identifiés, associés à **un numéro de téléphone et une adresse mail nationale unique centralisant toutes les informations**. Cela permettra ainsi la mise en contact des victimes avec les personnes localement identifiées. Il est également nécessaire que **les informations recueillies auprès des victimes par les lignes téléphoniques et mails nationaux dédiés soient transmises systématiquement aux acteurs locaux dans des délais courts (<24h)**. Ainsi, les étudiantEs, qu'importe leur établissement d'étude pourront accéder facilement aux personnes et ressources, permettant un meilleur accompagnement, de manière équitable entre toutes et tous.

Par ailleurs, lorsque ces sections sont présentes et fonctionnelles, elles souffrent dans la majeure partie des cas de délais extrêmement long, pesants et parfois démoralisants pour les victimes, ce à plusieurs niveaux au cours de la procédure.

Différentes étapes suscitant des délais dans l'instruction d'une section disciplinaire :

- 1/ **Délai entre la transmission des faits par toute personne** (victime, témoin, personnel sollicité, cellule d'écoute et de lutte contre les discriminations...) accompagnée de toutes pièces justifiant les propos à la présidence de l'Établissement et la prise de connaissance par ladite présidence ;
- 2/ **Délai entre la prise de connaissance et la saisine de la présidence** de la Section Disciplinaire par la présidence de l'Établissement ou par le/la recteurRICE ;
- 3/ **Délai entre la saisine et la nomination par la présidence de la section disciplinaire d'une commission d'instruction** composée d'unE rapporteurSE issuEs du corps enseignant, et d'unE rapporteurSE adjointE issuEs des usagerEs (dans le cadre d'une procédure à l'encontre d'unE usagerE) ;
- 4/ **Délai supplémentaire en cas de demande d'attribution à une section disciplinaire extérieure à l'établissement d'origine**, de poursuites concernant unE membre du personnel en cas de raisons objectives de doute sur l'impartialité de la section disciplinaire de l'établissement d'origine. Cette demande passant par le biais d'un autre organe, le CNESER disciplinaire, ayant



des délais “étendus”, elle a pour conséquence de reporter encore le laps de temps d’incertitude et d’anxiété pour la victime ;

- **5/ Délai entre la nomination et la réunion de la commission d’instruction** instruisant le dossier par tout moyen nécessaire à son enquête et entendant tous les témoignages qu’elle juge apte à l’éclairer. Il arrive fréquemment que leA rapporteurSE issuEs des usagèrEs ne soit pas nomméE notamment pour des problématiques de disponibilité conjointes entre les rapporteurSEs et ce afin de “limiter” au mieux les délais ;
- **6/ Délai entre la réunion de la commission d’instruction** et la rédaction puis remise du rapport d’instruction à la présidence de la section disciplinaire ;
- **7/ Délai entre la remise du rapport d’instruction et la décision de convoquer une commission de jugement s’il y a assez de matière pour**, ou de poursuivre l’instruction dans le cas contraire ;
- **8/ Délai entre la décision et la formation de jugement.**

Ce grand nombre d’étapes suscite des délais très étendus. Bon nombre de retards et reports ont des origines similaires : les différentes navettes administratives, et les difficultés à réunir les différentes formations selon les disponibilités des différents membres, faute de temps dédiés. Cela aboutit la plupart du temps à des procédures dégradées, avec notamment la disparition du.de la rapporteurSE adjointE représentant le corps des usagerEs lors des instructions, ce qui peut entraîner des conséquences dommageables pour les victimes comme les déféréEs. Ces problématiques de disponibilités sont en partie dues au fait que les différents temps des sections disciplinaires sont surajoutés au temps universitaire déjà programmé pour les personnelLEs comme pour les étudiantEs qui doivent donc jongler entre les emplois du temps pour trouver des disponibilités communes. Par ailleurs, ces délais peuvent encore se prolonger si la partie déférée ou la présidence de l’établissement décide de faire appel à la décision prise par la formation de jugement auprès du tribunal administratif de proximité.

Tous ces délais ont des conséquences délétères pour les victimes comme les déféréEs. Dans le cadre de discriminations au sein d’enseignements, il n’est pas rare que des **étudiantEs perdent alors une année d’études, le temps que le dossier soit jugé** et que les décisions soient appliquées. Le contexte d’incertitude, la crainte et l’anxiété générée par les procédures et par la présence de la partie déférée lors des enseignements, le risque de représailles en l’absence de mesure de conservation prises (en premier lieu et à court terme par la présidence, et en second lieu par la section disciplinaire à plus long terme), sont d’autant plus importants par l’allongement de ces délais. Face à ce constat, des solutions sont d’ores et déjà possible, telles que **la mise en place de temps bimensuels, dédiés aux différentes commissions d’instruction⁴ et formations de jugement⁵, et programmés à la prise de mandat, ainsi qu’un décompte de ces heures de fonction du temps de travail effectif. De plus, la mise en place d’un dépaysement⁶ d’office géré par les rectorats pour les affaires à l’encontre de membres du personnel permettrait également de gagner en rapidité pour la gestion de ces**

4 Séances au cours desquelles la commission d’instruction instruit le dossier en entendant notamment les déféréEs et les éventuels témoins.

5 Séance au cours de laquelle la Section Disciplinaire est réunie selon les conditions légalement fixée afin de procéder aux jugements des dossiers préalablement instruits par la Commission d’Instruction

6 Section disciplinaire gérée au sein d’un autre établissement.

dossiers. Enfin, la FAGE demande **qu'une procédure accélérée soit prévue pour le traitement des cas de discrimination et de violences**, afin d'éviter que les étudiantEs concernéEs perdent une année d'étude dans le cadre du traitement.

Subsidiairement, les étudiantEs n'ont par ailleurs que peu d'information sur les différentes voies de recours qui s'ouvrent à elles et eux dans le cadre de discriminations ou de violences, qu'iels soient victimes ou agresseurEUSEs. Cela témoigne d'un manque d'accessibilité à l'information aux droits des plaignantEs et des déféréEs, et de formations de la part des établissements concernant les procédures et outils possibles et accessibles. En effet, à titre d'exemple, la possibilité de demander la récusation d'unE membre de la formation en cas de conflit d'intérêt n'est généralement que peu sollicitée. De même que la possibilité pour une présidence d'établissement de demander à ce qu'une affaire à l'encontre d'unE membre du personnel soit jugée par la section disciplinaire d'un autre établissement (dépaysement) en cas de raison objective de doute sur l'impartialité de la section disciplinaire de l'établissement d'origine. De fait, la mise en place de formations et d'information dédiées et obligatoires à chaque rentrée universitaire est nécessaire.

Plus subsidiairement encore, le fonctionnement interne des sections disciplinaires entraîne de nombreux manquements lors de la prise en charge des dossiers au prononcé final de la décision, conséquence notamment d'un manque de formation des éluEs qu'iels soient issuEs des personnelLEs ou des usagerEs. Pour cause, le traitement des sections nécessite des connaissances et compétences particulières. À cela se rajoute le manque de communication et de transmission d'informations collectées par les différentes cellules, et l'inexistence de quelconques moyens d'enquête propres aux sections n'ayant aucune ressource matérielle ou humaine permettant de mener à bien le travail d'instruction et de colligation des différentes pièces inhérentes à chacun des dossiers.

C'est pourquoi la FAGE **demande la mise en place de formations obligatoires à la prise de mandat des membres de la Section Disciplinaire sur les questions de VSS et de LCD**, sur les bases juridiques et sur les procédures. Le suivi de ces formations doit être un prérequis pour siéger en formation. Par ailleurs, il est également nécessaire **qu'une transmission automatique des éléments récoltés par les dispositifs de signalement et soutien soit appliquée**. Cela permettra à la fois de gagner en efficience et de limiter l'impact de la procédure sur les victimes en utilisant les déclarations initiales, celles-ci pouvant en effet être utilisées par la section disciplinaire sans qu'elle ne nécessite de réentendre la victime sur les mêmes points. Enfin, afin de faciliter l'instruction des sections en tous points, d'accélérer les enquêtes internes et de garantir la pertinence et l'impartialité de celle-ci, la FAGE revendique **le déploiement de moyens humains dédiés à la réalisation des enquêtes internes, via une équipe formée externe et issue de la région académique**.



EN BREF nous demandons :

- La **mise en place d'un réel schéma national imposable aux établissements, comprenant des postes et structures dédiés** et identifiés, associés à **un numéro de téléphone et une adresse mail nationale unique centralisant toutes les informations**.
- La **transmission des informations** recueillies auprès des victimes par les lignes téléphoniques et mails nationales dédiées aux acteurICEs **dans un délai de moins de 24h**.
- La **mise en place de temps bimensuels dédiés aux formations d'instruction et de jugement**, programmées à la prise de mandat et décomptées des heures de fonction du temps



de travail effectif.

- **Un dépaysement d'office géré par les rectorats pour les affaires visant des membres du personnel**, afin de gagner du temps et garantir l'impartialité.
- **La mise en place de temps d'information dédiés à chaque rentrée** afin de permettre aux étudiantEs d'être au fait de leurs droits.
- **La mise en place de formations obligatoires à la prise de mandat pour l'ensemble des membres de la Section Disciplinaire sur la LCD et la lutte contre les VSS.**
- **La transmission automatique des éléments recueillis par le dispositif de signalement et de soutien** à la commission d'instruction de la section disciplinaire.
- **Le déploiement de moyens humains dédiés à la réalisation des enquêtes internes, via une équipe formée externe et issue de la région académique, permettant d'accélérer la phase d'instruction.**

C/Régionalisation et conventionnement : une évolution nécessaire pour une meilleure prise en charge des cas de discriminations

L'articulation globale du traitement des cas de discrimination et de violence n'est actuellement pas claire et cohérente. Pour cause les procédures sont souvent complexes et peu lisibles, la place du dispositif de signalement par rapport aux sections disciplinaires des établissements ou aux mesures devant être prise par les autorités compétentes sont peu compréhensibles et claires pour les acteurs concernés comme pour les étudiantEs. Cela est encore plus complexe concernant les établissements d'ESR non-universitaires. Les personnes chargées des dispositifs diffèrent d'un territoire à l'autre, et la formation de celles-ci n'est pas garantie.

Par ailleurs, la séparation entre la procédure administrative et pénale, et la compréhension des rôles de chacune n'est pas toujours comprise et appliquée. En effet, il n'est pas du rôle d'une procédure disciplinaire de juger s'il y a agression ou non, la section disciplinaire doit se baser sur un corpus de règles, indépendamment de la répression ou non pénale. A l'inverse, la justice n'a pas le rôle de l'établissement. Le parquet se base sur la loi, et ne peut répondre dans des délais adaptés aux étudiantEs. Il est nécessaire de faire la part des choses, et cela se conditionne à une formation des personnes chargées des procédures.

La circulaire pénale du 22 septembre 2022 prévoit le déploiement de moyens d'investigation dédié à l'enseignement supérieur : "En suite de la forte augmentation des affaires de viols ou agressions sexuelles dont ont connaissance les parquets depuis 2017, en lien avec le mouvement de libération de la parole des victimes, une vigilance forte s'impose dans le traitement des procédures ouvertes, spécialement lorsque les faits ont été commis dans un cadre professionnel, scolaire ou universitaire, ou motivés par des considérations sexistes ou à raison de l'orientation sexuelle. Ces faits justifient la mise en œuvre d'actions ciblées d'identification des victimes et le déploiement de moyens d'investigation dédiés."⁷ Ainsi, il semble nécessaire que des moyens soient spécifiquement déployés pour la gestion des cas dans l'enseignement supérieur. Pour ce faire, une procédure et un protocole clairement cadrés et dédiés au niveau régional sont nécessaires.

Des conventionnements ont déjà été déployés par les universités de Picardie, de Nantes et le rectorat de Bourgogne Franche-Comté. Concernant l'Université Picardie Jules Vernes, une augmentation de 50% des signalements fut observée à la suite de la signature de la convention. Cette augmentation notable prouve que le dispositif a été rendu plus accessible aux étudiantEs, qui s'en saisissent donc davantage. Ces conventions facilitent la coordination et les liens entre les différentes parties prenantes, et sécurise l'articulation entre le judiciaire et l'administratif. La convention en Bourgogne Franche-Comté, via le rectorat, permet de toucher l'ensemble des établissements d'ESR de la région ainsi que le CROUS et facilite l'uniformisation du traitement des cas. De plus, dans une logique de régionalisation des procédures disciplinaires, comme le conseil de l'IGESR, le passage via le rectorat et la région académique est rendu plus efficient via un tel conventionnement. Ainsi, un protocole clair et unique doit être déployé. Les associations expertes dans le traitement des cas et l'accompagnement des victimes de discriminations et de violences associées doivent être partie prenante de ce conventionnement. En effet, elles sont les actrices expertes dans l'écoute et l'orientation des victimes.

La FAGE demande la mise en place de conventionnement entre les rectorats, les parquets, les établissements d'ESR, les CROUS et des associations expertes de la thématique pour une meilleure prise en charge des cas. Le déroulement, le fonctionnement de la procédure cadrée par cette convention est précisé ci-après.

Une convention serait signée entre les parties prenantes, comprenant un protocole clair précisant les rôles

⁷ <https://www.citoyens-justice.fr/k-stock/data/pdf/circulaire-politique-penale-20-septembre-2022.pdf>



de chacunE.

Un comité de suivi est cadré dans la convention (1/an) afin d'assurer le contrôle et la mesure d'impact du process, mais aussi dans une logique d'amélioration de la procédure.

A chaque étape de la procédure interne, la victime signe une fiche de consentement. Cela permet de la mettre en sécurité et de s'assurer qu'elle est prête à continuer la démarche. De plus, la mise en place de ce procédé de façon explicite rassure la victime pour le premier signalement.

1/Un dispositif d'écoute et de signalement externalisé géré par une association experte de la prise en charge des victimes de violences.

L'association est compétente pour la prise en charge, la réorientation et l'accompagnement de la victime dans les démarches. La prise en charge par une association experte est également rassurante pour la victime. Cela permet un accompagnement complet, sécurisant et une réelle impartialité.

Les délais sont cadrés pour que la personne déposant un signalement ait une réponse sous 48h.

L'association fait partie à part entière du conventionnement et est en mesure d'accompagner la victime à chaque étape de la procédure. De plus, par l'accompagnement qu'elle fournit à la victime, l'association peut transmettre une note d'analyse (avec le consentement de la victime) pour la réalisation de l'enquête interne si la victime décide de faire les démarches. Cela facilite la lecture, le suivi, et la bonne gestion du cas.

Il est central d'externaliser les dispositifs de signalement et d'écoute. Au-delà d'une meilleure impartialité et de la nécessité d'une réelle expertise pour la réalisation de ces missions, il n'est pas concevable que les BIATSS ou autres membres du personnel réalisent cette mission. En effet, n'étant pas tenu au secret professionnel, le personnel est censé informer l'autorité administrative ou judiciaire lorsqu'il a connaissance de faits graves. Ainsi, cela remet en cause le cadre de confiance et de confidentialité que requiert la victime témoignant.

Moyens de saisie :

La saisie du dispositif de signalement et/ou d'écoute peut se faire via divers canaux : mail dédié, numéro de téléphone dédié, chatbot dédié (En Avant Toutes).

Lien avec les autres services / acteurICEs :

Afin de faciliter le recours au dispositif d'écoute et de signalement, les établissements d'ESR, les CROUS et les SSU ont connaissance des moyens de saisie et réorientent ainsi les étudiantEs vers ceux-ci. Pour ce faire, une communication physique et numérique quant au dispositif, à son fonctionnement et aux moyens de saisie est réalisée. Les CROUS, les SSU et le personnel des établissements (référéEs dédiéEs ou autre) sont alors des points d'entrée vers le dispositif essentiel pour les victimes. C'est pourquoi ils et elles se doivent d'être forméEs et informéEs quant à l'existence et au fonctionnement du dispositif.

2/Une procédure interne et disciplinaire régionalisée gérée par le Rectorat.

La procédure disciplinaire régionalisée permet une gestion stabilisée, impartiale et plus uniforme des cas de discrimination. En effet, la gestion des cas ciblant unE membre du personnel demande souvent un dépaysement. De plus, cela permettrait d'intégrer aisément les autres établissements d'ESR de la région au sein d'un protocole unique.

Procédure disciplinaire stabilisée

La procédure régionalisée s'appuie, si nécessaire, sur le déploiement d'une enquête interne qui rendra compte des éléments.

Les membres de la procédure sont renouvelés tous les 3 ans afin d'en faciliter la stabilité, et la présidence est assurée par unE magistratE administratifVE qui sera ainsi compétentE pour faire la part des choses entre la procédure interne administrative et pénale qui doivent être indépendantes.

L'enquête interne

L'enquête est réalisée sur demande de la procédure disciplinaire, si cela est jugé nécessaire. Elle se base sur les éléments transmis par le dispositif de signalement (association experte) afin de ne pas repartir de 0. Cette enquête est réalisée par une équipe (au moins deux personnes) externe à l'établissement en question. Les personnes qui réalisent l'enquête sont formées et issues de la région académique.

Le recueil des témoignages des victimes dans le cadre de l'enquête interne sont prioritairement réalisés en présentiel.

Lorsque la procédure est saisie, les mesures nécessaires pour assurer la protection des agentEs et étudiantEs (éloignement, mise à pied) sont prises par la présidence de l'établissement ou, le cas échéant, le la recteurRICE académique.

3/Lien avec les parquets facilité pour le recours à une procédure juridique.

Sur la base de la convention réalisée en Bourgogne Franche-Comté⁸, le conventionnement entre le rectorat et le parquet facilite le lien entre les instances et l'articulation entre la procédure interne administrative et judiciaire. Ainsi les établissements d'ESR ont un contact de référence facilitant l'échange direct avec les parquets sur les meilleures orientations. Ce conventionnement nécessite la création d'unE référentE ESR au sein des parquets de la région, mais également d'unE référentE au sein de chaque établissement d'ESR et au niveau des CROUS. Le lien est ainsi facilité et permet une prise en charge efficiente des cas.

L'association experte chargée de la prise en charge des victimes, également membre du conventionnement, est également en lien avec ces référentEs pour une orientation facilitée des victimes.

Les rôles de la justice et des établissements sont très différents, cette articulation est garante d'une indé-

8 <https://www.aefinfo.fr/depeche/684353>



pendance et une coordination dans la gestion des cas le nécessitant, faisant la différence entre la procédure interne administrative et judiciaire.

Il est essentiel de rappeler que les délais de justice sont peu adaptés au traitement d'un cas dans l'ESR. C'est pourquoi cela doit être de pair avec une enquête interne permettant de traiter le cas dans un délai plus court et adapté.



EN BREF nous demandons :

- **Une organisation régionalisée des sections disciplinaire via les rectorats** et la mise en place d'un protocole unique ;
- **La mise en place de conventionnements entre les rectorats, les établissements d'ESR, les CROUS, des associations expertes** dans la prise en charge des victimes et les parquets. Ces conventionnements permettront une gestion coordonnée des cas via des acteurs compétents pour leur mission à chaque échelle. De plus, la régionalisation des procédures disciplinaires permettra une meilleure impartialité ainsi qu'une intégration de chaque établissement d'ESR au sein du processus.

III/La formation : un pilier pour lutter efficacement contre les discriminations et violences

A/La formation du personnel : un enjeu majeur

Le Plan National de Lutte contre les VSS dans l'ESR modifié en 2022 prévoit un programme de "Formations Nationales sur la prise en charge des situations de VSS" auprès de l'ensemble du personnel administratif, pédagogique et de direction des établissements et composantes. Pour cause, le personnel se doit d'être formé afin d'être un levier pour lutter contre les discriminations et violences associées. Actuellement, plusieurs sessions de formations ont eu lieu, le chiffre de 900 personnes formées (personnelLES comme étudiantEs) a été dévoilé à la rentrée 2023. Néanmoins, malgré ce chiffre encourageant, nous sommes loin de parvenir à une formation uniforme de toutes et tous, qui doit pourtant être un objectif à atteindre.

La Présidence est actuellement l'actrice principale dans la prise de décision et l'orientation d'un établissement ; de plus, elle est décisionnaire en ce qui concerne la gestion des cas, notamment via les procédures disciplinaires. C'est pourquoi, afin que l'établissement se saisisse du sujet et d'assurer une bonne gestion des cas, **la FAGE demande que chaque présidence d'établissement soit formée sur la thématique**. Cela ne peut être exclus de la formation de l'ensemble de la gouvernance. L'infusion de la thématique au sein des fiches missions de chaque VP présentée précédemment (cf PARTIE I – C) ne pourra se faire de façon cohérente sans une **formation de l'ensemble de la gouvernance**. Enfin, la gouvernance étant parfois éloignée du contact direct des étudiantEs, il est également essentiel de **former l'ensemble des doyenNEs**, via un travail avec les conférences des doyenNEs et directeurICEs.

Par ailleurs, chaque membre du personnel peut être amené à faire face à une situation de discriminations, et doit donc savoir comment agir, réagir. C'est pourquoi, il est nécessaire que chacunE soit forméE de façon systématique et obligatoire, ce pour l'ensemble du personnel de l'établissement (pédagogique, administratif, ...). Une rigueur doit être apportée sur la vérification de la formation de ces personnelLES, **la FAGE demande ainsi que l'ensemble du personnel administratif et pédagogique participe à des formations continues sur la thématique, entre autres via le suivi de la "formation nationale sur la prise en charge des situations de VSS"**. Afin d'accompagner les victimes de la meilleure façon, l'ensemble du personnel doit également être informé **sur le fonctionnement des dispositifs de signalement et procédures disciplinaire de l'établissement et des organismes possibles pour réorienter les victimes, et ce dès leur prise de poste**. Ces formations doivent être systématiquement dispensées avant l'intégration d'unE nouveauLLE membre dans l'équipe présidentielle, pédagogique, administrative.

Sur le long terme, afin de faciliter les prises de poste et être certainE de façon systématique que chacunE ait eu accès à la formation, **l'intégration dans les formations initiales des futurEs enseignantEs de modules sur la lutte contre les discriminations est nécessaire** (cf PARTIE III – B).

Toujours dans le cadre du plan national de lutte contre les VSS dans l'ESR, le ministère a mis à disposition des formations à destination des membres des dispositifs de signalement et des sections disciplinaires⁹. Les personnes directement impliquées dans le traitement des cas de violences doivent être formées prioritairement. Les mesures déployées par le MESR sont une première avancée, mais ces formations doivent

9 <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/lancement-des-formations-nationales-dispositif-de-signalement-et-disciplinaire-50828>



être rendues systématiques et surtout obligatoires. Il n'est pas concevable qu'une personne amenée à prendre en charge des cas de discriminations puisse le faire sans aucune formation préalable sur le sujet. Pourtant, toutes les personnes en charge des Missions Égalité-Diversité, les personnes membres des dispositifs de signalement et procédures disciplinaires, ne sont actuellement pas automatiquement formées. Cela est inacceptable dans un contexte où ce sont elles qui peuvent être prioritairement amenées à prendre en charge et accompagner des victimes.

De façon plus globale, les personnes qui sont prioritairement amenées à travailler sur la thématique n'ont aucune obligation de formation préalable sur le sujet. Traiter le sujet de la LCD n'est pas anodin et nécessite des prérequis spécifiques. Face à ce constat, **la FAGE demande la formation renforcée de l'ensemble des personnes chargées de la thématique au sein des établissements d'ESR, incluant notamment à minima les personnes chargées du sujet au sein de la gouvernance, les personnes chargées des Missions égalité-diversité et les membres des dispositifs de signalement et disciplinaires. Ces formations doivent être obligatoire avant leur prise de poste, ou avoir lieu dès la prise de mandat.**



EN BREF nous demandons :

- La formation de chaque présidence d'établissement et de leur gouvernance ;
- La formation de chaque directeur/ICES d'UFR ;
- La formation continue de l'ensemble du personnel administratif et pédagogique, notamment via la participation aux "formations nationales sur la prise en charge des situations de VSS" ;
- La formation de l'ensemble du personnel administratif et pédagogique sur le fonctionnement des dispositifs de LCD et disciplinaires (notamment les dispositifs de signalement) de l'établissement et les organismes possibles pour réorienter les victimes à leur prise de poste ;
- L'intégration dans les formations initiales des futurEs enseignantEs de modules sur la lutte contre les discriminations ;
- La formation renforcée de l'ensemble des personnes chargées de la thématique au sein des établissements d'ESR, incluant notamment à minima les personnes chargées du sujet au sein de la gouvernance, les personnes chargées des Missions égalité diversité et les membres des dispositifs de signalement et disciplinaires. Ces formations doivent être obligatoire avant leur prise de poste.

B/La formation des étudiantEs, professionnelLes de demain

À la rentrée 2022, une campagne nationale de sensibilisation au consentement dans l'ESR a été déployée sur l'ensemble du territoire français. L'objectif étant de changer les pratiques et comportements à tous les niveaux. Afin de faciliter les échanges, le gouvernement a infusé sur les réseaux sociaux diverses communications avec pour slogan commun : Sans oui, c'est interdit. Le but étant d'interpeller, questionner et sensibiliser en poussant les différentes actrices et acteurs à se saisir de cette campagne et la relayer afin de toucher un maximum d'étudiantEs. Les établissements d'enseignement supérieur font partie intégrante de cette campagne, malheureusement, la simple communication visuelle n'est pas suffisante pour lutter efficacement contre les violences sexistes et sexuelles.

Pour cause, l'Observatoire des Violences Sexistes et Sexuelles (OVSS) rapporte dans son Baromètre 2023¹⁰ des chiffres alarmant quant à la connaissance des différents cadres législatifs entourant les violences sexistes et sexuelles : plus d'1 étudiantE sur 3 (38 %) ne savent pas faire la différence entre une situation de harcèlement moral et une situation d'harcèlement sexuel, 11% des répondantEs identifient une situation d'agression sexuelle comme du harcèlement sexuel, et pour 15% des étudiantEs interrogéEs, iels identifient une situation de viol comme une situation d'agression sexuelle. En dehors de l'identification des différentes situations de violences sexistes et sexuelles, les répondantEs ont tendance à minimiser la gravité de certaines situations en ne prenant pas en compte l'existence des circonstances aggravantes lors de l'identification des violences. En termes de chiffre, la même enquête montre que près de 10% des répondantEs considèrent qu'une personne sous l'emprise de l'alcool est moins responsables de ses actes de violences sexistes et sexuelles, alors que l'alcool est une circonstance aggravante aux yeux de la loi. La dernière tendance observable est celle de la responsabilisation de l'auteurRICEs : 1 répondantE sur 5 considère que dans certains cas, l'agresseurE n'est pas entièrement responsable de ses actes de violences.

Ces chiffres témoignent d'une réalité alarmante dans le monde universitaire : méconnaissance sur la question des discriminations et VSS, banalisation du harcèlement sexuel, culture du viol.

C'est face à ce constat que **la FAGE rappelle la nécessité de sensibiliser l'ensemble des étudiantEs sur la question des discriminations, des violences sexistes et sexuelles et du consentement, lors des rentrées universitaires.** Cette sensibilisation ne peut se formaliser uniquement par une campagne d'affichage mais doit passer par des temps de formations obligatoires pour toutes et tous délivrés par une organisation extérieure experte.

Selon la même enquête, 35% des étudiantEs ne savent pas qu'il existe des dispositifs au sein de leur établissement prenant des cas de discrimination et d'agression en charge. Ainsi, pour permettre l'information de chacunE, **la FAGE demande que les dispositifs de lutte contre les discriminations existantes soient présentés auprès des étudiantEs à chaque rentrée.**

10 <https://observatoire-vss.com/wp-content/uploads/2023/04/Rapport-detaille-Barometre-2023-des-violences-sexistes-et-sexuelles-dans-lEnseignement-superieur.pdf>



La formation obligatoire pour chaque étudiantEs à chaque rentrée doit donc répondre aux objectifs pédagogiques suivant :

- Comprendre la construction d'une discrimination (stéréotypes, préjugés, discriminations) ;
- Connaître les **bases du cadre juridique inhérent aux différentes discriminations et violences sexistes et sexuelles** ;
- Savoir reconnaître les **micro-agressions** et lutter contre ;
- **Maîtriser la notion de consentement** ;
- Appréhender la notion de **culture du viol** ;
- Connaître **les mécanismes** de discriminations et des violences sexistes et sexuelles.

Ces formations doivent être dispensées par des expertEs telLes que les Missions Égalité Diversité ou des organismes extérieurs (Consentis, Clashes,...).

Les étudiantEs sont **les professionnelLES de demain**. Face un problème sociétal, il est essentiel d'infuser la thématique pour aller vers un changement de fond des mentalités au sein de la société. Une sensibilisation générale n'est pas suffisante pour former les potentiellEs futures professionnelLES et donner des leviers d'actions à chacunE en lien avec sa formation. Pour cela, il faut que les enseignements soient adaptés et prennent en compte ces enjeux, via la mise en place de modules dédiés dispensés au sein de l'ensemble des formations afin que les étudiantEs acquièrent des compétences sur la lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles. Ces formations doivent s'adapter avec la formation de l'étudiantE, en lien avec le futur professionnel.

Ainsi, **la FAGE demande l'intégration de la lutte contre les discriminations au sein des maquettes de formations, en adaptant l'approche à chaque filière. Cela doit passer par une intégration de la thématique au sein des fiches RNCP ; prioritairement lorsqu'il s'agit de formations débouchant sur de l'enseignement, de l'encadrement, ou du management.** Chaque milieu professionnel offre des contextes différents, des cadres juridiques et levier d'actions différents dans l'action contre les discriminations et violences, c'est pourquoi il est central que ces objectifs pédagogiques soient adaptés. Ce n'est qu'ainsi que **les personnes formées seront actrices, demain, de changements sociétaux essentiels.**



EN BREF nous demandons :

- La sensibilisation de l'ensemble des étudiantEs sur la question des discriminations, des violences sexistes et sexuelles et du consentement, lors des rentrées universitaires par une organisation extérieure experte, par le biais de temps de formations obligatoires.
- La présentation des dispositifs de lutte contre les discriminations existant auprès des étudiantEs à chaque rentrée.
- L'adaptation des enseignements en intégrant des modules sur la lutte contre les discriminations au sein des maquettes de formations afin de permettre aux étudiantEs d'acquérir des compétences adaptées à chaque formation. Cela doit notamment passer par une intégration de la thématique au sein des fiches RNCP ; prioritairement lorsqu'il s'agit de formations débouchant sur de l'enseignement, de l'encadrement, ou du management.



C/La formation et le rôle des associations étudiantes

Les associations étudiantes sont aujourd'hui les plus proches des étudiantEs qu'elles représentent. Ainsi, considérées comme des ressources et des personnes dignes de confiance, il n'est pas rare que les étudiantEs membres des associations soient les premierEs sollicitéEs lorsqu'une victime fait le choix de saisir un organisme extérieur pour dénoncer des agissements dont elle a été témoin ou victime. En effet, il est rassurant de solliciter ses pairs à la place de personnes extérieures à son cercle. Ainsi, il est essentiel que les associations puissent être formées de façon systématique et efficace sur la question.

Face à ce constat, **la FAGE œuvre depuis des années sur la formation des associations étudiantes dans la lutte contre les discriminations, les violences sexistes et sexuelles et la prise en charge des victimes.** Avec une équipe de formateurices forméEs sur la thématique, elle délivre des formations, temps d'échanges et de sensibilisation sur le sujet. Néanmoins, la formation de l'ensemble des associations étudiantes de France ne peut reposer uniquement sur un organisme étudiant.

C'est pourquoi **la FAGE demande la mise en place d'une formation sur la thématique au sein de chaque établissement d'ESR à destination des associations étudiantes.** Ces formations devront être délivrées à l'ensemble des associations et via des organismes experts.

Il est plus que primordial que les associations étudiantes soient formées à réagir avec les bons gestes.

Les associations étudiantes sont fortes de propositions quant à la sécurisation des lieux de vie et d'études de toutes et tous. Vectrices de cohésion via des événements festifs, la FAGE a à cœur depuis nombre d'années la formation pour l'organisation d'événements responsables, notamment grâce la mise en place de dispositifs luttant activement contre toutes formes de violences et discriminations. C'est pourquoi la FAGE forme les associations à la mise en place d'événements responsables, formation nécessaire qui doit être déployée partout en France. Enfin, les associations étudiantes sont des actrices centrales dans la mise en place de projets d'innovation sociale, de sensibilisation de leurs pairs, notamment sur la thématique de la lutte contre les discriminations. Il est essentiel qu'elles puissent continuer à développer ces projets, en bénéficiant de l'appui des différents organismes professionnels dans la thématique qu'ils soient internes ou non aux lieux de formation. **La FAGE demande donc la poursuite de la mise en place d'AAP pour permettre aux associations de développer leurs actions sur la thématique notamment en milieu festif, dans la limite de leur champ d'action.**

Cependant il est important de noter que les associations étudiantes doivent rester un relais pour des dispositifs plus poussés d'accompagnement internes aux établissements de formation. Ce n'est pas aux étudiantEs d'assurer l'intégrité physique, morale et affective de leurs pairs, les établissements d'enseignement supérieur doivent développer massivement leurs dispositifs, les faire connaître et être proactifs dans la mise à disposition de formations de l'ensemble des parties prenantes.



EN BREF nous demandons :

- Mettre en place **une formation sur la thématique** au sein de chaque établissement d'ESR à destination des associations étudiantes, délivrée par unE acteurICE expertE ;
- Poursuivre la mise en place d'AAP pour permettre aux associations de développer leurs actions sur cette thématique, dans la limite de leur champ d'action.



IV/Pérenniser et uniformiser la lutte contre les discriminations dans les établissements d'ESR

A/Vers un financement pérenne des dispositifs de LCD des établissements

En septembre 2022, la ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, Sylvie Retailleau, annonçait lors de son discours de rentrée le doublement du budget global alloué à la lutte contre les discriminations. S'élevant ainsi à 3,5 millions d'euros annuellement cette hausse du budget s'inscrivait dans la mise en place du plan national pour la lutte contre les discriminations au sein de l'enseignement supérieur et la recherche.

La lutte contre les discriminations au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche nécessite, au-delà d'un meilleur financement, une réelle ambition politique donnant les clés d'actions aux acteurs et actrices du monde universitaire. L'objectif principal est ainsi de lutter uniformément contre les discriminations, sur l'ensemble du territoire. Néanmoins, le financement déployé via les AAP, notamment via le lancement de l'appel à projets "Soutien aux établissements d'ESR dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles"¹¹, ne permet pas d'aller vers cette uniformisation. Pour cause, ce mode de financement n'est pas garant d'un déploiement homogène des mesures, et vient, à l'inverse, creuser les inégalités entre les établissements. Dans les faits, on observe ainsi que le fléchage budgétaire des fonds alloués par le ministère n'est pas réparti sur l'ensemble des territoires, mais favorise plutôt l'accompagnement des établissements étant déjà actifs dans la lutte contre les discriminations, déjà proactifs sur ces sujets et ayant donc des ressources humaines pour gérer la thématique et répondre de façon efficiente aux AAP.

Face à ce constat, il est essentiel de repenser le financement de la lutte contre les discriminations si nous voulons atteindre l'ambition d'un déploiement réel des dispositifs et faire respecter les cadrages nationaux. Pour ce faire, le budget alloué par le plan national de lutte contre les discriminations ne doit plus prioritairement passer par l'édition d'appels à projets, mais par l'ajout, au sein des contrats d'objectifs **et de moyens pluriannuels (COMP), d'indicateurs fixant les objectifs à atteindre en termes de lutte contre les discriminations, tant sur les projets, la sensibilisation du public étudiant, la formation du personnel et le déploiement des dispositifs (signalement, mission égalité...)**. Ces COMP permettront ainsi aux établissements de définir un budget annuel pérenne leur permettant de se saisir pleinement des enjeux de la lutte contre les discriminations. Ainsi, la FAGE demande **un financement pérenne de la lutte contre les discriminations au sein des établissements via les contrats d'objectifs et de moyens pluriannuels**.

En complément du financement pérenne via les COMP, il est important de poursuivre la valorisation des initiatives de chaque acteur et actrice de la sphère universitaire. Ce faisant, l'utilisation des appels à projets permettant d'assurer un accompagnement ponctuel supplémentaire aux établissements souhaitant se saisir

11 <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/app-soutien-etablissements-esr>

pleinement des enjeux liés à la lutte contre les discriminations, doit être conservé. Il est essentiel que **ces appels à projets ne soient pas l'unique source de financement des établissements** dans la lutte contre les discriminations. Cette source de financement n'étant ni régulière ni pérenne, la signature des COMP resteront les sources de financement principales pour chaque établissement de l'enseignement supérieur et de la recherche. Ces AAP doivent avoir pour objectifs de compléter le financement et de permettre la propulsion d'initiatives et de projets. Afin d'ajouter une valorisation supplémentaire des actions de lutte contre les discriminations, **la FAGE demande la mise en place d'appels à projet** pour propulser les dispositifs et projets à l'initiative des établissements.



EN BREF nous demandons :

- Un financement pérenne de la lutte contre les discriminations au sein des établissements via l'intégration d'un indicateur au sein des contrats d'objectifs et de moyens pluriannuels (COMP).
- La poursuite de la **mise en place d'appel à projet uniquement dans l'objectif de propulser des dispositifs et projets à l'initiative des établissements.**



B/Vers l'uniformisation du déploiement des dispositifs de lutte

Depuis les années 2010, le gouvernement met à disposition des établissements d'enseignement supérieur un certain nombre de documents ressources en termes de LCD, tels que le vade-mecum sur le harcèlement sexuel¹². Par ailleurs, des textes législatifs cadrent les évolutions à adopter en matière de lutte contre les discriminations et violences associées :

- La circulaire de novembre 2015 sur la prévention et le traitement du harcèlement sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur et de la recherche¹³ précise les recommandations à suivre en matière de prise en charge des VSS ;
- La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui impose l'élaboration de plan relatif à l'égalité professionnelle¹⁴ ;
- Le décret n°2020-256 du 13 mars 2020 qui ordonne la création de dispositifs de signalement des actes de violences, de discriminations, de harcèlement et d'agissements sexistes¹⁵ ;

Cependant, malgré des ressources qui préconisent les démarches à suivre en matière de gestion des violences, ou encore l'obligation de mise en place d'un dispositif de signalement (voir Annexe 1), **la lutte contre les discriminations dans l'enseignement supérieur et la recherche est encore très hétérogène en fonction des territoires et des établissements**. Cela résulte, entre autres, d'un manque criant d'accompagnement et de contrôle de la part du gouvernement envers les établissements : il n'y a pas de vérification de la bonne mise en place et du bon fonctionnement des dispositifs de lutte mis en place.

Selon le plan national d'action 2021-2025 sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche, deux personnes sont nommées sur les questions des VSS à l'Inspection Générale de l'Education, du Sport et de la Recherche (IGESR). Il s'agit d'une avancée notable pour un accompagnement vers des mesures de lutte contre les discriminations plus cohérentes, mais cela reste trop peu pour s'assurer que les dispositifs soient correctement mis en place dans chaque établissement.

C'est pourquoi, dans une volonté d'uniformiser la lutte contre les discriminations et les violences associées au sein de l'ESR sur l'ensemble du territoire, la FAGE demande, au-delà d'un financement pérenne et uniforme, **la mise en place d'un comité de suivi délivrant un rapport annuel sur la mise en place des dispositifs de LCD** au sein des établissements. Ce rapport annuel permettra de constater l'hétérogénéité du déploiement des mesures et facilitera l'offre d'un accompagnement adéquat pour les établissements (humain et financier). De plus, cela incitera les établissements à être vigilants quant à l'application du cadre légal sur cette question. Dans la continuité, afin d'aller au-delà du constat mais vers une évaluation néces-

12 <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/stop-aux-violences-sexistes-et-sexuelles-dans-l-enseignement-superieur-49287>

13 http://www.anef.org/wp-content/uploads/2015/11/Circulaire_2015-193.pdf

14 <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000038889182/>

15 <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000041722970/>

saire, la FAGE demande que soient **ajoutés des critères assurant le bon déploiement des dispositifs de lutte contre les discriminations via les évaluations HCERES, permettant de responsabiliser les établissements sur la question.**



EN BREF nous demandons :

- Le déploiement d'un **comité de suivi délivrant un rapport annuel sur la mise en place des dispositifs de LCD** au sein des établissements d'ESR.
- La mise en place d'un critère assurant le bon déploiement des dispositifs de LCD (référentEs, dispositif de signalement...) dans les établissements via l'**évaluation HCERES**.

C/Les plans d'actions : un outil d'orientation et de suivi

Il existe différents plans d'action permettant l'évaluation des mesures mises en place dans les établissements d'enseignement et leur suivi. **Le Plan National d'action contre les violences sexistes et sexuelles lancé par le MESR oblige un certain contrôle et une mesure d'impact via des bilans annuels** quant aux mesures déployées dans son cadre. De plus, les axes mis en avant dans ce plan sont la preuve d'une identification réelle des problématiques et des solutions nécessaires à déployer pour améliorer la lutte contre les discriminations et violences sexistes et sexuelles dans l'ESR. Il est cependant nécessaire que les objectifs fixés soient atteints, et que les moyens humains comme financiers permettant de les atteindre soient mis sur la table. Ainsi, **la FAGE demande une mise en place effective de l'ensemble des axes et propositions présentes dans le Plan National de lutte contre les VSS dans l'ESR du MESR. Celle-ci passe nécessairement par des moyens humains et financiers nécessaires ainsi qu'un suivi du bon déploiement des mesures.**

L'autonomie des établissements nécessite un suivi territorial au sein de chaque établissement. Des plans à l'échelle des établissements sont également un levier pour réaliser ce suivi. Les plans d'actions ou schémas directeurs, quelle que soit la thématique abordée en leur sein, sont en effet des moyens permettant un engagement et un suivi, une évaluation de l'avancée des mesures mises en place et leur impact pour faire avancer la thématique donnée. Ainsi, il est nécessaire de mettre la thématique de la LCD au cœur de ces plans et schémas directeurs afin d'impulser, suivre et contrôler les mesures déployées.

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 cadre la mise en place d'un Plan d'Égalité professionnelle Femme-Homme (PEFH) dans chaque établissement public. Malgré le constat préalablement effectué prouvant la nécessité de la bonne mise en place de ces plans, ceux-ci sont encore absents dans un bon nombre d'établissements. C'est pourquoi **la FAGE demande le respect de la réglementation en vigueur par chaque établissement ayant le devoir de réaliser un PEFH**. Ces plans doivent également être votés en Conseil d'Administration en amont de leur déploiement afin d'inclure les représentantEs des usagerEs au même titre que la gouvernance ou l'équipe pédagogique de l'établissement. Par ailleurs, ces plans ne sont actuellement pas obligatoires pour l'ensemble des établissements d'ESR. Afin d'assurer une homogénéisation de la lutte contre les discriminations et violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement



supérieur, **la FAGE demande que ces PEFH soit déployés dans l'intégralité des établissements d'ESR, quel que soit leur ministère de tutelle.**

Enfin, les PEFH ont pour principal objectif initial d'aller vers une égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Certains établissements ont élargi ce champ d'action via la mise en place d'une partie concernant directement les usagerEs : les étudiantEs. Cela doit être généralisé, les PEFH étant un outil central pour le suivi du bon déploiement des mesures de LCD au sein des établissements. Face à ce constat, **la FAGE demande un cadrage des aspects traités au sein de PEFH intégrant une partie "usagerEs".**

Les Schémas Directeurs de la Vie Etudiante (SDVE) déployés dans certains établissements sont également un levier pour améliorer la vie de chaque étudiantEs. La LCD est un vecteur central pour permettre à chaque étudiantEs de suivre ses études de façon sereine. Ainsi, c'est une thématique qui se doit d'être abordé au sein des SDVE. De ce fait, **la FAGE demande l'intégration d'une partie "lutte contre les discriminations" au sein de chaque SDVE.**

Enfin, afin que les mesures ci-dessus soient efficaces, il est nécessaire que les plans et schémas soient rédigés autour d'objectifs identifiés et de moyens de mesures permettant d'évaluer leur mise en place et leur impact. Ainsi **la FAGE demande la mise en place d'indicateurs et de moyens d'action systématiquement quantifiables afin d'évaluer l'atteinte des objectifs fixés au sein des PEFH et des SDVE.** Ce sont ces indicateurs qui permettront de juger de la réussite ou non des objectifs fixés, et donc des avancées sur la thématique. Dans la continuité, la FAGE demande la mise en place d'une **présentation d'un suivi annuel de la mise en œuvre des PEFH au CA, ainsi que d'un bilan à la fin de la période donnée au CA.** Ce bilan doit être la base de la construction du nouveau plan, l'identification des freins au déploiement mesures doit faire l'objet d'une analyse, que cela soit dû au manque de moyens humains, financiers, et ce afin d'adapter l'accompagnement à fournir au contexte de l'établissement en question.

Ces plans ou schémas directeurs pluriannuels sont des outils de mesures qui ne peuvent se substituer à un suivi et un déploiement de moyens permettant aux établissements d'atteindre leurs objectifs.



EN BREF nous demandons :

- La mise en place effective de l'ensemble des axes et propositions présentes dans le Plan National de lutte contre les VSS dans l'ESR du MESR. Celle-ci passe nécessairement par des moyens humains et financiers nécessaires ainsi qu'un suivi du bon déploiement des mesures.
- Le respect de la réglementation en vigueur par chaque établissement qui doivent ainsi réaliser un PEFH.
- Élargir l'adoption obligatoire d'un PEFH pour tous les établissements d'ESR, quel que soit leur ministère de tutelle.

- Un cadrage précis des aspects traités au sein des PEFH, **intégrant une partie “usagerEs”**.
- L'intégration d'une partie **“lutte contre les discriminations”** au sein de chaque SDVE.
- La mise en place **d'indicateurs et de moyens d'action systématiquement quantifiables pour évaluer l'atteinte des objectifs fixés** au sein des PEFH et des SDVE.
- La présentation d'un **suivi annuel de la mise en œuvre des PEFH au CA, ainsi que d'un bilan à la fin de la période donnée au CA**. Ce bilan doit être la base de la construction du nouveau plan, il doit présenter l'atteinte des indicateurs préalablement définis et les moyens mis en œuvre.



V/Les formations non-universitaires et ex-centrées : les oubliées des dispositifs de lutte contre les discriminations

A/Vers un accès équitable pour chaque étudiantE aux services proposés

Le paysage de l'enseignement supérieur admet un grand nombre de disparités entre les établissements, mais aussi entre les différents sites d'un même établissement. En effet, la multiplicité des antennes et sites délocalisés éloignent toujours plus les étudiantEs des services universitaires très largement situés aux côtés des services centraux de l'établissement. En parallèle des antennes et sites délocalisées, les établissements d'enseignement supérieurs non dépendants du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche ne sont pas régis par les mêmes cadrages en ce qui concernent la prévention, la sensibilisation, et plus largement la lutte contre les discriminations et violences associées.

Ces inégalités ne permettent pas de lutter activement contre les discriminations dans l'ensemble des établissements d'ESR, qu'ils soient publics ou privés. Dans un premier temps, l'information et la sensibilisation du public étudiantin est un axe majeur d'amélioration pour permettre à toutes et tous de connaître l'ensemble de leurs droits. C'est pourquoi, la FAGE demande à ce que **la communication hors des sites universitaires principaux soit améliorée**, afin de permettre à l'ensemble des étudiantEs d'être au fait des dispositifs existants et de leurs droits sur le sujet.

Dans un second temps, afin d'amener une uniformisation des établissements d'enseignement supérieur et de recherche dans la lutte contre les discriminations et violences associées, la FAGE demande à ce que **le cadrage des obligations soit le même pour l'ensemble des établissements d'ESR, intégrant les établissements non-universitaires** et offrant ainsi les mêmes droits à l'ensemble des étudiantEs. Cela nécessite une réforme législative et réglementaire en fonction des mesures et établissements.



EN BREF nous demandons :

- **L'amélioration de la communication hors de sites universitaires principaux** afin de permettre à l'ensemble des étudiantEs d'être au fait des dispositifs existants et de leurs droits sur le sujet.
- **Le cadrage des mêmes obligations que les universités pour les établissements non-universitaires** afin d'offrir les mêmes droits à l'ensemble des étudiantEs.

B/La généralisation des dispositifs de lutte contre les discriminations au sein de l'ESR

La mise en place de dispositifs de lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles a connu un grand essor depuis 2015, permettant une prise en charge de chaque cas et un accompagnement mesuré des victimes au sein du paysage universitaire. Mais les cadrages donnés n'étant déjà pas suffisamment restrictif pour les établissements d'ESR dépendants du MESR, ils le sont encore moins pour l'ensemble des établissements d'ESR privés, ou dépendants d'un autre ministère de tutelle. Ce faisant, la lutte contre les discriminations et les violences associées n'est pas accompagnée de la même manière d'une école ou d'un institut à l'autre. Pour lutter activement contre ces violences au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche, il est possible d'imaginer plusieurs plans d'actions permettant d'uniformiser l'ensemble des territoires sur la question de la lutte contre les discriminations.

L'établissement a un rôle d'exemplarité, tant pour garantir l'émancipation de la jeunesse que pour transmettre les valeurs définissant une société vectrice d'égalité et de valeurs humanistes. Le ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche proposait en 2013 la Charte de l'égalité entre les hommes et les femmes. Cette charte avait pour objectif de définir les grands axes des établissements en ce qui concerne l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'ESR, tant sur le plan salarial que sur l'accès à la formation. Dès lors, un ensemble de dispositifs sont établis par les établissements, le plus courant étant la mission égalité, devenue obligatoire par la loi Fioraso dès juillet 2013.

Malgré un cadre défini par la loi concernant les établissements, un grand nombre d'établissement n'adoptent pas ces missions. Pour cause, la loi Fioraso vient cadrer ce dispositif dans les établissements publics d'ESR dépendants du ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. Ainsi, **dès lors que les établissements du supérieur sont placés sous la tutelle d'un autre ministère, comme celui de la culture ou de l'agriculture, ils ne sont pas concernés par cette obligation juridique.** Côté enseignement privé, le constat est le même. Bien que certaines écoles privées adoptent des cadrages similaires aux missions égalités, les obligations juridiques divergent. Il en va de même dans l'obligation de mise en place de Plans pour l'Égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes. Cette disparité témoigne une nouvelle fois d'une gestion inégale sur la question de la lutte contre les discriminations et les violences associées dans les établissements d'ESR.

Afin d'uniformiser les dispositifs, il est important de repenser le cadre législatif les concernant. Un changement législatif et/ou réglementaire est nécessaire, de sorte que l'ensemble des établissements d'Enseignement Supérieur et de Recherche soient concernés par l'application des missions égalités et des référents. C'est pourquoi la FAGE demande la **mise en place obligatoire d'une mission égalité dans chaque établissement d'ESR** via un changement législatif en ce qui concerne les établissements privés. En ce qui concerne les établissements publics rattachés à un autre ministère de tutelle que le MESR, la FAGE demande que soit **précisée l'interprétation de la Loi du 22 juillet 2013 relative aux établissements d'ESR publics ayant un autre ministère de tutelle que le MESR, afin de généraliser l'obligation de mise en place de PEFH** et des missions égalité diversité. Cette précision doit passer par un arrêté d'application mentionnant la mise en place obligatoire des missions égalité au sein de ces établissements d'ESR.

Enfin, bien que nombre d'établissements soient déjà concernés par le cadre existant, ils ne déploient pas, ou pas de façon optimale, les dispositifs. Ainsi, il est essentiel qu'un contrôle et un suivi soient mis en place également pour ces établissements, via le comité de suivi (voir Partie IV – B). Parallèlement, le déploiement des dispositifs doit s'accompagner d'une communication accrue afin d'informer les étudiantEs. Cela est également le cas concernant les sites d'équilibre ou établissements excentrés rattachés aux universités, qui sont souvent oubliés des campagnes de communication des établissements.



Les dispositifs de signalement, levier essentiel dans la prise en charge des cas de discriminations, sont également déployés de façon hétérogène. Dans l'objectif de permettre à toutEs les étudiantEs d'avoir accès au même type de dispositif de signalement, ainsi qu'aux mêmes procédures d'accompagnement une fois le signalement fait, la FAGE demande la **mise en place obligatoire d'un dispositif de signalement et d'une procédure claire d'action applicable dans chaque établissement d'ESR**, nécessitant un changement législatif en ce qui concerne les établissements privés (l'obligation de ces dispositifs étant cadrée par la Loi de Transformation de la Fonction Publique).

Dans la même dynamique, l'arrêté du 17 mars 2021 portant application, dans les établissements relevant du MESR, du 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, ce dernier n'a donc pas de valeur auprès des établissements dépendants d'un autre ministère de tutelle. La FAGE demande donc **la précision de cet arrêté en ce qui concerne les établissements d'ESR publics ayant un autre ministère de tutelle. Cette décision doit passer par un arrêté d'application concernant les autres établissements.**

D'autres acteurICEs doivent être moteurICEs en matière de LCD auprès du public étudiantin. Le réseau des œuvres universitaires et scolaires est l'acteur central de la vie étudiante au sein des régions académiques. Par son rôle d'animation et de coordination des projets au sein des territoires, le CROUS est en contact avec la quasi totalité des étudiantEs. Là où les dispositifs de lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles sont limités à une action interne à l'établissement d'ESR, le CROUS a la possibilité d'agir avec une vision sur l'ensemble du territoire académique. De ce fait, le travail conjoint, entre établissements d'ESR et CROUS au niveau territorial **permet de créer une synergie** pour définir les leviers d'actions et de communication auprès du public étudiantin, et ainsi lutter de façon efficiente contre toute forme de discriminations. Cette coordination régionale doit se faire par le biais de **l'établissement d'une convention territoriale alliant le rectorat, le CROUS, les établissements d'ESR, et des associations expertes en matière de prise en charge des victimes de discriminations ou violences associées** (voir Partie II – C). Le rôle des établissements d'ESR et de chaque CROUS au niveau territorial sera double. Dans un premier temps, ils auront pour mission de **communiquer et sensibiliser les étudiantEs sur l'existence des dispositifs de signalement**, et sur la démarche à suivre pour les saisir. Par la suite, les CROUS et les établissements **auront un rôle dans l'application des décisions arrêtées par les dispositifs dédiés** (section disciplinaire régionalisée, enquête interne) qui aura traité le cas. Les décisions de protection des victimes de discriminations et violences associées seront donc favorisées par les liens établis, et l'application de mesures et dispositifs de prise en charge pour l'ensemble des étudiantEs de la région, même celle et ceux n'étudiant pas au sein de l'établissement, sera largement facilitée.



EN BREF nous demandons :

- La **mise en place obligatoire d'une mission égalité** traitant de l'ensemble des sujets liés aux discriminations dans **chaque établissement d'ESR**, nécessitant un changement législatif en ce qui concerne les établissements privés.
- La **précision de l'interprétation de la Loi du 22 juillet 2013** relative à l'Enseignement Supérieur et la Recherche en ce qui concerne les **établissements d'ESR publics ayant un autre ministère de tutelle que le MESR**, afin de **généraliser l'obligation de mise en place de PEFH et des missions égalité diversité**. Cette précision doit passer par un arrêté d'application concernant la mise en place obligatoire des missions égalité pour les établissements d'ESR.
- La **mise en place obligatoire d'un dispositif de signalement et d'une procédure claire d'action applicable dans chaque établissement d'ESR**, nécessitant un changement législatif en ce qui concerne les établissements privés.
- La **précision de l'interprétation de l'Arrêté du 17 mars 2021** portant application, dans les établissements relevant de la ministre de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020, en ce qui concerne les établissements d'ESR publics ayant un autre ministère de tutelle. Cette précision doit passer par un **arrêté d'application concernant les autres établissements d'ESR**.
- La mise en place de **conventionnement entre les rectorats, les établissements, des associations expertes de la prise en charge des victimes, les parquets et les CROUS** afin de faciliter la coordination pour une meilleure prise en charge (voir Partie II – C).



Conclusion

En avril 2023, 1 étudiantE sur 10 déclare avoir été victime de violence sexuelle depuis son arrivée dans l'enseignement supérieur, et 1 étudiantE sur 20 victime de harcèlement sexuel. Derrière ces chiffres, ce sont des centaines de victimes de discriminations et de violences qui pâtissent de l'absence de dispositifs de lutte et d'inclusion efficaces et adaptés. Face à ce constat, il est urgent d'agir via des mesures concrètes et ambitieuses.

Lieu d'émancipation et de construction intellectuelle et sociale, l'ESR doit se faire l'égérie des changements sociétaux et jouer un rôle déterminant dans le combat contre les discriminations, afin de bâtir un avenir inclusif.

Par cette contribution, la FAGE émet des propositions concrètes pour aller vers un enseignement supérieur inclusif, vers un enseignement supérieur acteur de la lutte contre les discriminations et violences associées.

En bref, la FAGE demande :

- La mise en place obligatoire d'une mission égalité traitant de l'ensemble des sujets liés aux discriminations dans chaque établissement d'ESR, nécessitant un changement législatif en ce qui concerne les établissements privés.
- La précision de l'interprétation de la Loi du 22 juillet 2013 relative à l'Enseignement Supérieur et la Recherche en ce qui concerne les établissements d'ESR publics ayant un autre ministère de tutelle que le MESR, afin de généraliser l'obligation de mise en place de PEFH et des missions égalité diversité. Cette précision doit passer par un arrêté d'application concernant la mise en place obligatoire des missions égalité pour les établissements d'ESR.
- La mise en place obligatoire d'un dispositif de signalement et d'une procédure claire d'action applicable dans chaque établissement d'ESR, nécessitant un changement législatif en ce qui concerne les établissements privés.
- La précision de l'interprétation de l'Arrêté du 17 mars 2021 portant application, dans les établissements relevant de la ministre de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020, en ce qui concerne les établissements d'ESR publics ayant un autre ministère de tutelle. Cette précision doit passer par un arrêté d'application concernant les autres établissements d'ESR.
- La mise en place de conventionnement entre les rectorats, les établissements, des associations expertes de la prise en charge des victimes, les parquets et les CROUS afin de faciliter la coordination pour une meilleure prise en charge (voir Partie II – C).

Glossaire

- AAP - Appel À Projets
- CA – Conseil d’Administration
- COMP – Contrat d’Objectifs et de Moyens Pluriannuels
- CROUS – Centre Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires
- DAJI - Direction des Affaires Juridiques Institutionnelles
- ESR - Enseignement Supérieur et Recherche
- FAGE - Fédération des Associations Générales Étudiantes
- HCERES – Haut Conseil de l’Evaluation de la Recherche et de l’Enseignement Supérieur
- IGESR – Inspection Générale de l’Éducation du Sport et de la Recherche
- LCD – Lutte Contre les Discriminations
- MESR - Ministère de l’Éducation Supérieure et de la Recherche
- OVSS – Observatoire des Violences Sexistes et Sexuelles
- RNCP - Répertoire National des Certifications Professionnelles
- SDVE – Schéma Directeur de la Vie Étudiante
- PEFH – Plan pour l’égalité entre les Femmes et les Hommes
- VSS - Violences Sexistes et Sexuelles



Annexes

ANNEXE 1 : CADRE LEGISLATIF ET REGLEMENTAIRE DU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DANS L'ESR PUBLIC

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

Lien : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000038889182>

“ARTICLE 80 – I- 1

Art. 6 quater A. - Les administrations, collectivités et établissements publics mentionnés à l'article 2 mettent en place, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat, un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.

Un décret en Conseil d'Etat précise les conditions d'application du présent article, notamment les conditions dans lesquelles le dispositif peut être mutualisé ainsi que les exigences en termes de respect de la confidentialité et d'accessibilité du dispositif.”

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.

Lien : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000041722970/>

“ARTICLE 1 -

Le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes prévu par l'article 6 quater A de la loi du 13 juillet 1983 susvisée comporte :

- 1° Une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements ;
- 2° Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien ;
- 3° Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement

des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative."

"ARTICLE 3 -

I. - L'acte instituant les procédures mentionnées à l'article 1er précise les modalités selon lesquelles l'auteur du signalement :

1° Adresse son signalement ;

2° Fournit les faits ainsi que, s'il en dispose, les informations ou documents, quels que soient leur forme ou leur support, de nature à étayer son signalement ;

3° Fournit les éléments permettant, le cas échéant, un échange avec le destinataire du signalement.

II. - Cet acte précise également, s'agissant de la procédure de recueil mentionnée au 1° de l'article 1er, les mesures qui incombent à l'autorité compétente :

1° Pour informer sans délai l'auteur du signalement de la réception de celui-ci, ainsi que des modalités suivant lesquelles il est informé des suites qui y sont données ;

2° Pour garantir la stricte confidentialité de l'identité de l'auteur du signalement et des personnes visées ainsi que des faits faisant l'objet de ce signalement, y compris en cas de communication aux personnes ayant besoin d'en connaître pour le traitement du signalement.

Il mentionne, le cas échéant, l'existence d'un traitement automatisé des signalements mis en œuvre conformément au règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 susvisé.

III. - Ce même acte précise, s'agissant de la procédure d'orientation mentionnée au 2° de l'article 1er, la nature des dispositifs mis en œuvre pour la prise en charge, par les services et professionnels compétents, des agents victimes des actes ou agissements mentionnés au même article ainsi que les modalités par lesquelles ils ont accès à ces services et professionnels.

IV. - Il précise enfin, s'agissant de la procédure d'orientation mentionnée au 3° de l'article 1er, les modalités de transmission du signalement à l'autorité compétente pour prendre toute mesure de protection au bénéfice de l'agent, victime ou témoin des actes ou agissements mentionnés au même article, la nature de ces mesures de protection, ainsi que les modalités par lesquelles elle s'assure du traitement des faits signalés."

"ARTICLE 5 -

L'autorité compétente procède, par tout moyen propre à la rendre accessible, à une information des agents placés sous son autorité sur l'existence de ce dispositif de signalement, ainsi que sur les procédures qu'il prévoit et les modalités définies pour que les agents puissent y avoir accès.

Lorsqu'en application de l'article 2, ce dispositif de signalement est mutualisé entre plusieurs administrations, collectivités territoriales ou établissements publics relevant de l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ou confié à un centre de gestion, chaque autorité compétente demeure chargée de procéder à une information des agents placés sous son autorité selon les modalités prévues à l'alinéa précédent."

"ARTICLE 6 -

Le dispositif de signalement permet de garantir la stricte confidentialité des informations communiquées aux agents, victimes, témoins ou auteurs des actes ou agissements mentionnés à l'article 1er, y compris en cas de communication aux personnes ayant besoin d'en connaître pour le traitement de la situation."



Arrêté du 17 mars 2021 portant application, dans les établissements relevant de la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, du 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.

Lien : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043343980>

“ARTICLE 1 -

Le présent arrêté définit les modalités d'application, dans les établissements publics relevant de la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, du décret du 13 mars 2020 susvisé relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.”

“ARTICLE 2 -

Un dispositif de signalement conforme aux dispositions des articles 1er, 3, 5 et 6 du décret du 13 mars 2020 susvisé est institué dans chaque établissement public relevant de la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.

Ce dispositif peut être mutualisé par voie de convention entre établissements publics de l'enseignement supérieur et de la recherche, ou avec une administration, une collectivité territoriale ou un établissement public relevant de l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.”

ANNEXE 2 : CADRE LEGISLATIF ET REGLEMENTAIRE DES SECTIONS DISCIPLINAIRES

Article R811-10 du Code de l'Éducation : Organisation et fonctionnement des sections disciplinaires à destination des usagers du service public de l'enseignement supérieur : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006071191/LEGISCTA000030722193/2023-04-13/

Article R712-9 à R712-46 du Code de l'Éducation : Organisation et fonctionnement des sections disciplinaires à destination des personnels du service public de l'enseignement supérieur : <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000027865970/2023-04-13/>

Sources

Cadre législatif :

- Arrêté du 17 mars 2021 portant application, dans les établissements relevant de la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, du 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 : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043343980>
- 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 : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000041722970/>
- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000038889182>
- Circulaire politique pénale du 20 septembre 2022 : <https://www.citoyens-justice.fr/k-stock/data/pdf/circulaire-politique-penale-20-septembre-2022.pdf>
- Circulaire Prévention et traitement du harcèlement sexuel dans les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche relevant du MENESR : http://www.anef.org/wp-content/uploads/2015/11/Circulaire_2015-193.pdf
- Charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discriminations, de harcèlement sexuel ou moral, et d'agissement sexiste : https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Carri%C3%A8res%20et%20parcours%20professionnel/Egalite%20pro/charte_fonctionnement_dispositif_signalement-2019.pdf
- Conférence Permanente des chargéEs de mission Égalité et Diversité : <https://www.cped-egalite.fr/>
- Baromètre DJEPVA sur la jeunesse 2021-2022 : <https://injep.fr/publication/barometre-djepva-sur-la-jeunesse-2021/>
- Rapport annuel sur l'état du sexisme en France – Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes : https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hce_-_rapport_annuel_2023_etat_du_sexisme_en_france.pdf
- Baromètre National 2023 de l'Observatoire des violences sexistes et sexuelles dans l'Enseignement Supérieur : <https://observatoire-vss.com/notre-barometre-national-2023-prepublication>
- Enquête de l'Observatoire Etudiant des violences sexistes et sexuelles dans l'Enseignement Supérieur de 2020 - "Parole étudiante sur les violences sexistes et sexuelles" : <https://observatoire-vss.com/notre-rapport>



MESR :

- Campagne de communication “Sans oui, c’est interdit” : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/consentement>
- Stop aux VSS dans l’ESR - MESR : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/stop-aux-violences-sexistes-et-sexuelles-dans-l-enseignement-superieur-49287>
- Plan national d’action contre les violences sexistes et sexuelles dans l’ESR : https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/contenu/piece-jointe/2021/10/synthese_plan_national_d_action_1421351.pdf
- Appel à projet du MESR “Soutien aux établissements d’ESR dans la lutte contre les VSS” : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/app-soutien-etablissements-esr>

- Article AEF Info - Lutte contre les VSS : le rectorat de BFC et le parquet signent une convention : <https://www.aefinfo.fr/depeche/684353>

- Article AEF Info - VSS : dans le supérieur “l’articulation avec le pénal est encore difficile à comprendre” (C. Gillard et P. Allal, IGESR) : <https://www.aefinfo.fr/depeche/680341#>

- Article AEF Info – VSS : quel bilan des conventions signées avec les parquets par les établissements Picardie, Nantes et le rectorat de BFC ? : <https://www.aefinfo.fr/depeche/688195>

Vers un enseignement supérieur acteur de la lutte contre les discriminations et violences associées

Qu'est ce que la FAGE ?

La Fédération des associations générales étudiantes - FAGE - est la première organisation étudiante de France. Fondée en 1989, elle assoit son fonctionnement sur la démocratie participative et regroupe près de 2000 associations et syndicats, soit environ 300 000 étudiants.

La FAGE a pour but de garantir l'égalité des chances de réussite dans le système éducatif. C'est pourquoi elle agit pour l'amélioration constante des conditions de vie et d'études des jeunes en déployant des activités dans le champ de la représentation et de la défense des droits. En gérant des services et des œuvres répondant aux besoins sociaux, elle est également actrice de l'innovation sociale.

La FAGE est reconnue organisation étudiante représentative par le Ministère en charge de l'enseignement supérieur. Indépendante des partis, des syndicats de salariés et des mutuelles étudiantes, elle base ses actions sur une démarche militante, humaniste et pragmatique. Partie prenante de l'économie sociale et solidaire, elle est par ailleurs agréée jeunesse et éducation populaire par le Ministère en charge de la Jeunesse.

Un réseau national

35 fédérations de villes

24 fédérations nationales de filière

5 fédérations affiliées

2000 associations étudiantes

300 000 étudiantEs

adhérents à une association
membre de la FAGE

Maëlle Nizan

Vice-présidente en charge des
Enjeux de société

06 82 05 46 00

maelle.nizan@fage.org

Salomé Tessier

Chargée de mission Lutte
contre les Discrimination

salome.tessier@fage.org

Commission Permanente

Lutte contre les Discriminations

cplcd@fage.org