

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

Synthèse du rapport

Agressions sexuelles à l'ENS de Lyon

N° 2021-125 – septembre 2021

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

Synthèse du rapport

Agressions sexuelles à l'ENS de Lyon

Septembre 2021

Édouard LEROY
Stéphane VILLAR
Michèle WELTZER

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

SYNTHÈSE

L'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGÉSR) a été saisie le 24 mars 2021 par le directeur de cabinet de la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation suite aux témoignages récemment rendus publics dans la presse et dénonçant des actes de harcèlement et d'agressions sexuelles au sein de l'école normale supérieure (ENS) de Lyon.

Le climat social tendu constaté par la mission, dans lequel chaque membre de la communauté de l'ENS de Lyon a une part de responsabilité, établit un contexte général très difficile dont l'apaisement doit être une priorité pour l'établissement et sa présidence.

Le sujet des violences sexistes et sexuelles (VSS) a conduit à plusieurs reprises les étudiants et les partenaires sociaux à intervenir avec un engagement et une insistance justifiés mais dans un contexte de tension empêchant un traitement serein du sujet.

La mission a recherché tous les cas qui avaient pu survenir au cours des dernières années afin de mesurer l'ampleur de l'alerte relayée par la presse. Avec l'appui de la présidence de l'établissement, de ses référents égalité, des auditions réalisées et du recensement des éléments trouvés dans la presse, la mission a reconstitué une liste anonymisée de 27 situations de VSS dont la première remonte à 2017. Toutes les victimes et victimes présumées sont des étudiantes¹. Les personnes mises en cause sont pour la moitié d'entre elles des étudiants. Pour l'autre moitié, il s'agit de cinq enseignants (ENS ou hors ENS), de cinq autres personnels de l'ENS, de quatre personnes extérieures à l'ENS de Lyon ou non identifiées. Dans les neuf situations où les faits concernés relèveraient de la qualification de viol, les mis en causes sont des étudiants.

La mission a constaté que la présidence de l'école n'était informée que de quinze de ces situations. Cette situation s'explique par un défaut de réaction de la part de certains membres de l'administration qui n'ont pas transmis les informations dont ils ont eu connaissance ainsi qu'un manque de confiance de la part des victimes présumées, qui ne se sont confiées à personne ou qui n'ont pas souhaité que leur témoignage soit transmis, et ceci pour différentes raisons (crainte de représailles, de suites pénales, etc.).

Hormis une situation très récente, sur les quatorze situations traitées par la présidence, une seule a donné lieu à une procédure disciplinaire. Toutes les autres situations sont demeurées sans décision formalisée de la part de l'ENS permettant de clore le dossier ou sont déclarées comme étant toujours « *en cours d'instruction* ».

Il ressort des constats de la mission que l'action conjuguée des différents membres de la communauté de l'ENS de Lyon n'a pas permis jusqu'à la période de déroulement de la mission d'accorder aux victimes et victimes présumées la protection, l'écoute et le soutien auxquels elles ont droit.

La mission relève par ailleurs que les élèves normaliens ont la qualité de fonctionnaires stagiaires et sont, à ce titre, soumis aux principes généraux des droits et obligations des fonctionnaires. Il est apparu que les obligations de probité, d'intégrité, de respectabilité, les obligations relatives à l'article 40 du code de procédure pénale ou encore le bénéfice de la protection fonctionnelle devraient faire l'objet d'une communication plus soutenue.

La mission considère que la présidence de l'ENS Lyon n'avait pas suffisamment pris la mesure du problème de VSS au sein de l'école. Le manque de cohérence dans le traitement des situations, le peu d'empressement à agir, a conduit à une impossibilité de clôturer les instructions, a contribué à construire un sentiment d'incertitude, de peur et de défiance qui s'est installé chez les victimes présumées et a entretenu un climat social délétère.

Postérieurement à la loi contre le harcèlement de 2012 et au protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013, plusieurs documents précisent les mesures à mettre en place contre le harcèlement dans la fonction publique et dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche :

- la circulaire n° 2015-193 du 25-11-2015 relative à la prévention et au traitement du harcèlement sexuel dans les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche relevant du MENESR ;

¹ Il existe un cas signalé à la mission où la victime pourrait être un étudiant.

- le vade-mecum à l’usage des établissements *Harcèlement sexuel dans l’enseignement supérieur et la recherche* publié par le Clashes (Collectif de lutte anti-sexiste contre le harcèlement sexuel dans l’enseignement supérieur), l’Anef (Association nationale des études féministes) et la CPED (Conférence permanente des chargé.e.s de mission égalité, diversité ou mission assimilée) publié en 2017 ;
- les travaux du colloque du 4 décembre 2017 à l’université Paris-Diderot « Violences sexistes et sexuelles dans l’enseignement supérieur et la recherche : de la prise de conscience à la prise en charge » ;
- le guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique (DGAFP, 2017).

En 2017, l’école était engagée dans la construction d’une commission égalité et de groupes de travail destinés à mener ce combat et à accompagner les victimes présumées. Alors que la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique vient préciser la mise en œuvre des différents dispositifs à mettre en place, des préconisations de l’inspection générale de l’administration de l’éducation nationale et de la recherche (IGAENR) sont adressées à l’école en 2018 à l’occasion d’une première intervention dans l’établissement sur ce sujet. Ces initiatives s’éteignent progressivement dans un climat de tension qui conduit à un désinvestissement de plusieurs acteurs des dispositifs qui avaient été élaborés, puis à la démission en 2019 des référents égalité de l’école.

L’absence de procédures pérennes de lutte contre les VSS et d’accompagnement des victimes génère une insatisfaction qui conduit à une mobilisation associative, syndicale et étudiante dont la presse se fait l’écho tout au long du mois de mars 2021 avec une stratégie de communication établie dans un cadre militant.

Il convient de remarquer, malgré de nombreux constats de manques évidents, relevés tout au long de cette mission, que l’ENS de Lyon est en train de mettre en place une nouvelle démarche, que tous espèrent solide, durable et efficace. En effet, la mission a décelé chez l’ensemble des personnes rencontrées, de la présidence aux associations, une volonté forte d’aboutir enfin, d’une part à la constitution d’une commission prévention pour former, informer, sensibiliser, d’autre part à la mise en œuvre de procédures efficaces.

Pour autant, l’organisation du dispositif de signalement, d’écoute, d’accompagnement et d’action présenté lors du comité d’hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) du 9 avril 2021 reste perfectible. En effet, il convient notamment de mieux préciser les différentes étapes de traitement d’une situation et d’arrêter clairement les modalités de sélection et le rôle des participants pour chaque niveau d’intervention. Cette organisation doit par conséquent être revue afin de répondre pleinement aux besoins des victimes et de l’ensemble de la communauté éducative de l’ENS Lyon.

Le renforcement du dispositif de traitement des situations et de signalement de l’ENS doit permettre l’application de la loi – notamment de l’article 40 du code de procédure pénale, et des articles 6 *septies* et 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 83 modifiée – et le respect de ses engagements dans le cadre de la stratégie européenne des ressources humaines pour les chercheurs (HRS4R).

Cette première évolution positive se déroule alors qu’entrent en vigueur les dispositions de la loi du 6 août 2019 qui transposent les dispositions de l’accord du 30 novembre 2018 relatives à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, dont l’obligation d’élaboration d’un plan d’action pluriannuel pour l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

C’est ainsi que la mission propose des recommandations pour la présidence de l’ENS de Lyon afin de lutter contre les VSS au sein de l’école, prendre efficacement en charge les victimes présumées, sanctionner les auteurs des faits dès lors qu’ils sont connus, et garantir le respect et la protection des droits de toutes et de tous.

Le président de l’ENS de Lyon doit poursuivre et amplifier l’action qu’il vient d’entreprendre et engager dans la durée l’établissement qu’il dirige dans une action volontariste permettant de faire évoluer les comportements, de réduire les risques et d’accompagner les victimes.

Recommandations

Le président de l'ENS de Lyon doit poursuivre et amplifier l'action qu'il vient d'entreprendre et engager dans la durée l'établissement qu'il dirige dans une action volontariste permettant de faire évoluer les comportements, de réduire les risques et d'accompagner les victimes.

Recommandation 1 : Fixer au président de l'ENS de Lyon des objectifs annuels par rapport au dispositif de traitement des signalements de violences sexuelles et sexistes, de harcèlement sexuel et de discrimination :

- convenir d'un accord-cadre avec les autorités judiciaires pour suivre les procédures en cours.
- Créer et suivre des indicateurs relatifs aux traitements des situations de VSS par l'ENS de Lyon :
 - nombre de formations mises en place / objets des formations / nombre de personnes formées,
 - actions de sensibilisation conduites / sujets abordés / nombre de participants,
 - actions de communication / supports utilisés / nombre de points d'affichage / audience.
- Développer des travaux avec les associations étudiantes sur le sujet des VSS ;
- Respecter et suivre le plan d'action adopté par l'ENS, préparer l'autoévaluation de 2021 de la labellisation HRS4R ;
- Mettre en œuvre le plan d'action égalité femmes - hommes ;
- Engager l'école dans la démarche de labellisation « Alliance : Égalité et Diversité ».

Recommandation 2 : Rétablir un climat de confiance au sein du CHSCT en s'appuyant sur la collaboration entre le président et la secrétaire de l'instance et en se concentrant sur les productions et les actions collectives de l'instance :

- Limiter les missions et périmètre d'intervention du CHSCT dans la prévention et le traitement des comportements sexistes ou de harcèlement sexuel, à ceux qui sont fixés par la réglementation. Établir et préciser le partage des responsabilités entre les enquêtes administratives internes et les pouvoirs d'investigation du CHSCT (reprise de la recommandation de 2018) ;
- Mettre en place une médiation sous l'égide de l'inspectrice santé et sécurité au travail (ISST) pour les membres du CHSCT et organiser des formations communes de tous les membres du CHSCT ;
- Renouer avec la pratique des réunions de préparation de l'ordre du jour entre secrétaire et président de l'instance ;
- Communiquer sur les décisions de l'instance et sur son programme de travail ;
- Maîtriser l'ambiance de travail ;

Recommandation 3 : Conduire au niveau de la gouvernance de l'ENS de Lyon une politique générale annuelle et continue de sensibilisation et de prévention avec un programme de formation, incluant la thématique des réseaux sociaux, pour tous les personnels et normaliens sur les sujets suivants :

- consommation d'alcool ;
- égalité femmes - hommes ;
- VSS ;
- discrimination ;
- cyberharcèlement ;

Recommandation 4 : Mettre en œuvre au niveau de la gouvernance de l'ENS de Lyon un dispositif de traitement des situations de VSS qui identifie clairement les différentes étapes des procédures d'accompagnement et les rôles de chacun :

- le signalement ;
- l'écoute des victimes présumées, en composant la cellule d'écoute uniquement de membres professionnalisés ;
- l'accompagnement des victimes présumées ;
- le traitement des situations.

Recommandation 5 : Pérenniser l'emploi de chargé de mission égalité discrimination et clarifier son rôle :

- Finaliser le recrutement du chargé de mission ;
- Inscrire de manière pérenne cet emploi dans la cartographie des emplois de l'ENS ;
- Ajuster le rôle du chargé de mission à l'évolution du dispositif et au profil recruté.

Recommandation 6 : Redéfinir le rôle des référents égalité :

- Positionner l'action des référents égalité en appui de celle du chargé de mission égalité discrimination ;
- Préciser le statut de cette mission dans la fiche de poste de l'activité principale des intéressés quand ils sont des personnels de l'ENS de Lyon ;
- Rappeler que leur supérieur hiérarchique est le président, et qu'ils agissent au nom de l'administration ;
- Ne les intégrer, le cas échéant, dans le rôle d'écouteur qu'après formation ;
- Réorienter leur action vers le signalement, la prévention ;
- Envisager, dans des missions à définir, un réseau de normaliens et/ou de personnels référents égalité / discrimination.

Recommandation 7 : Veiller à l'application des dispositions du règlement intérieur de l'ENS de Lyon ainsi que des nouvelles dispositions des règlements intérieurs des résidences relatifs la consommation et la vente d'alcool :

- dans les parties communes des résidences ;
- sur les campus de l'ENS Lyon, et notamment dans les cafétérias et lors des soirées étudiantes.