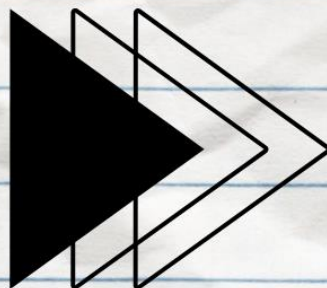




Trigger Warning : ce document parle de Violences Sexistes et Sexuelles

# Recommandations à destination des établissements

**Pour lutter contre les VSS et les LGBTQIA+phobies**



**OBSERVATOIRE  
DES VIOLENCES  
SEXISTES ET  
SEXUELLES DANS  
L'ENSEIGNEMENT  
SUPÉRIEUR**

# S O M M A I R E

- I. Des moyens ambitieux pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles et les LGBTQIA+phobies dans l'enseignement supérieur.
- II. Prévenir les violences sexistes et sexuelles par de véritables politiques de sensibilisation et de formation.
- III. Une meilleure gestion des faits de violence centrée sur les besoins des victimes.
- IV. Reconnaître et lutter contre les LGBTQIA+phobies dans l'enseignement supérieur.

# Introduction

Le [Baromètre 2023](#) élaboré par l'Observatoire des Violences Sexistes et Sexuelles dans l'Enseignement Supérieur dresse un état des lieux alarmant des violences sexistes et sexuelles et des LGBTQIA+phobies dans l'enseignement supérieur. Il est fondé sur les expériences de plus de 10 000 étudiant·es. D'après les chiffres du Baromètre, **plus d'un quart des étudiant·es (27%) déclarent avoir été victimes d'au moins un fait de violence sexiste, sexuelle ou LGBTQIA+phobe**. Près d'1 étudiant·e sur 10 (9%) déclare avoir été victime de violence sexuelle depuis son arrivée dans l'enseignement supérieur.

Les violences sexistes et sexuelles (VSS) et les LGBTQIA+phobies sont le fruit d'une culture sexiste, LGBTQIA+phobe et globalement discriminante alimentée par une part encore trop importante d'étudiant·es, d'enseignant·es et des personnels. Face à ce fléau, **les établissements de l'enseignement supérieur ont un rôle majeur à jouer**. Tous les établissements, qu'ils soient publics ou privés, sont responsables de la santé, du bien-être et de la sécurité de leurs étudiant·es. Ils doivent par conséquent **s'engager dans la lutte contre les VSS et les LGBTQIA+phobies par le biais de plans d'action avec les moyens humains et financiers nécessaires à leur mise en œuvre**.

Les recommandations suivantes, loin d'être exhaustives, représentent le minimum des actions qui doivent être entreprises. Si les chargé·es de mission égalité sont les premier·es en charge des actions de lutte contre les VSS et les LGBTQIA+phobies, **l'ensemble des enseignant·es et des personnels de l'établissement doit s'impliquer**. Seul un travail collectif peut permettre de créer une véritable culture de la « tolérance zéro ».

Enfin, il est important de rappeler que **les politiques concernant les étudiant·es doivent être conçues pour et avec les étudiant·es**. Nombre d'associations étudiantes disposent déjà de connaissances dans la lutte contre les violences pour s'être emparées du sujet bien avant les établissements eux-mêmes. Être plus à leur écoute permettrait de construire des politiques réellement adaptées aux étudiant·es et à leurs besoins.

# Nos 13 recommandations clés

- 1** Prévoir un budget annuel et conséquent consacré à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les LGBTQIA+phobies au sein de chaque établissement.
- 2** Engager des processus de consultation des associations et des représentant·es étudiant·es pour développer des politiques de lutte contre les VSS et LGBTQIA+phobies.
- 3** Organiser des temps de sensibilisation annuels obligatoires aux VSS obligatoires pour l'ensemble des étudiant·es, des enseignant·es et des personnels.
- 4** Mettre en place des formations obligatoires pour les personnes amenées à traiter des faits de violences sexistes et sexuelles ou à être en contact avec des victimes.
- 5** Rédiger et faire signer des chartes pour l'Égalité et des chartes associatives afin que chacun·e se responsabilise dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.
- 6** Mettre en place des cellules de veille et d'écoute dans tous les établissements de l'enseignement supérieur.
- 7** Renforcer l'efficacité des cellules de veille et d'écoute.
- 8** Améliorer le fonctionnement de la procédure disciplinaire.
- 9** Mettre en place des moyens ambitieux pour lutter contre les LGBTQIA+phobies.
- 10** Prévenir les LGBTQIA+phobies par la sensibilisation et la formation.
- 11** Reconnaître administrativement les personnes transgenres.
- 12** Faire des établissements de l'enseignement supérieur des lieux inclusifs pour toustes.
- 13** Appliquer une politique de tolérance zéro envers les LGBTQIA+phobies.

# Les recommandations en détail

## I. Des moyens ambitieux pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles et les LGBTQIA+phobies dans l'enseignement supérieur

### 1. Augmenter les moyens financiers et humains pour lutter contre les VSS et les LGBTQIA+phobies dans l'enseignement supérieur

Un récent [rapport de la Fondation des femmes](#) estime que près de 2,6 milliards d'euros sont nécessaires pour faire reculer les violences sexistes et sexuelles. Avoisinant aujourd'hui les 184,4 millions d'euros, les moyens alloués à la lutte contre les VSS par l'Etat ne répondent pas aux enjeux actuels, et l'enseignement supérieur ne déroge pas à la règle. L'argent est le nerf de la guerre : sans lui, aucune politique de lutte contre les violences ne peut être menée à bien.

Les missions égalité et de lutte contre les VSS disposent encore d'un budget trop restreint pour réaliser pleinement l'ensemble des actions nécessaires. **C'est pourquoi il est nécessaire que les établissements dédient une enveloppe conséquente et spécifique à la lutte contre les VSS.** Les sources de financement sont diverses, et peuvent notamment provenir du financement ministériel ; de la réponse à des appels à projet ; de la CVEC ; des fonds propres de l'établissement ; etc. Cette enveloppe doit permettre de financer :

- Des actions de prévention et de sensibilisation massive ;
- Des formations de qualité pour les personnels des établissements ;
- Des dispositifs d'écoute et de signalement pérennes et efficaces ;
- Des ressources humaines dédiées à l'égalité et la lutte contre les violences.

Concernant les **ressources humaines**, les postes de chargé-es égalité sont soit absents de certains établissements, soit ils existent mais les personnes ne disposent pas suffisamment de temps de travail pour répondre à l'ampleur des enjeux, ou encore ne disposent pas de missions clairement identifiées. Les chargé-es égalité représentent des référent-es identifié-es par tous les étudiant-es sur ces questions et jouent un rôle majeur dans l'impulsion et l'opérationnalisation des actions de lutte contre les VSS. Néanmoins, iels ne peuvent pas agir seul-es : **leur action doit s'inscrire dans un écosystème engagé contre les VSS** et iels doivent être appuyé-es par une équipe identifiée qui dispose d'un temps de travail suffisant pour mettre en œuvre les actions de lutte contre les VSS.

## Recommandations

Nous recommandons aux établissements de :

- Quantifier / budgétiser les besoins en termes de lutte contre les VSS et LGBTQIA+phobies
- Prévoir un budget annuel et conséquent consacré à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les LGBTQIA+phobies
- Rendre public et transparent le budget alloué à la lutte contre les VSS et les LGBTQIA+phobies
- Recruter au minimum un·e chargé·e égalité, avec un temps de travail suffisant dédié à la lutte contre les VSS et des missions clairement identifiées
- Désigner un binôme ou une équipe pour appuyer la·e chargé·e égalité dans ses missions lorsque c'est nécessaire.

## 2. Concevoir les politiques de lutte contre les VSS et les LGBTQIA+phobies avec les associations et les représentant·es étudiant·es

Selon le Baromètre 2023, **43% des étudiant·es considèrent que leur établissement ne fait pas assez pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles**. Et pour cause, les dispositifs de lutte contre les violences sont inexistant, méconnus de la communauté étudiante ou jugés peu efficaces. Cette insatisfaction des étudiant·es des actions menées par les établissements est en partie une conséquence du manque de concertation des associations (associations féministes, syndicats étudiants, ou autres associations représentant les étudiant·es tels que des Bureaux des Elèves), malgré leur légitimité en tant que véritable relai de la communauté étudiante et de leur expertise de terrain. Ce manque de concertation se reflète aussi dans le manque de considération des étudiant·es internationaux, en stage ou en situations particulières, dont les spécificités ne sont pas ou peu pris en compte dans les plans d'actions.

## Recommandations

Nous demandons aux établissements :

- De concerter les associations étudiantes lors de la conception des plans d'actions contre les VSS et les LGBTQIA+phobies ;
- De créer et maintenir un espace de dialogue avec les associations étudiantes tout au long de la mise en œuvre des plans d'actions, afin de leur permettre de faire remonter régulièrement leurs observations de terrain ;
- D'impliquer les associations étudiantes lors des bilans et évaluation des plans d'actions ;
- D'inclure pleinement des représentant·es étudiant·es pour développer des politiques d'égalité.

Cela implique d'engager un processus de concertation lors de la conception de ces politiques, mais aussi d'informer régulièrement ces représentant·es des avancées de ces politiques et de prendre en compte leurs retours de terrain.

## II. Prévenir les violences sexistes et sexuelles par de véritables politiques de sensibilisation et de formation

### 3. Mettre en place des actions de sensibilisation aux VSS obligatoires pour l'ensemble des étudiant-es, des enseignant-es et des personnels au sein des établissements de l'enseignement supérieur

Les étudiant-es, les enseignant-es et les personnels ne sont pas assez sensibilisé-es aux VSS. Selon le Baromètre 2023, les étudiant-es éprouvent encore de grandes difficultés à identifier les VSS : 1 étudiant-e sur 10 caractérise une situation d'agression sexuelle comme du harcèlement sexuel et **1 étudiant-e sur 6 identifie une situation de viol comme une agression sexuelle.**

Le contexte de la vie étudiante peut également amplifier les risques de violences ; pourtant, les étudiant-es ne sont pas sensibilisé-es aux risques de la vie festive. Ainsi, jusqu'à 1 étudiant-e sur 10 considère que l'emprise de l'alcool atténue la gravité des violences, alors que c'est une circonstance aggravante au regard de la loi. Les VSS restent tabou, sont minimisées et niées. Cette omerta nourrit **le sentiment d'impunité des auteurs.**

Ces chiffres montrent clairement que les actions de prévention restent aujourd'hui insuffisantes. Lorsqu'elles existent, elles restent souvent facultatives et **ne touchent que les étudiant-es qui sont déjà sensibilisé-es aux VSS.** C'est pourquoi il est impératif de prévoir des actions de prévention **régulières et obligatoires** pour toutes pour lutter contre les stéréotypes de genre et la culture du viol.

Ces violences ne sont pas commises que par des étudiant-es, mais aussi par des **enseignant-es et personnels des établissements.** Les enseignant-es sont responsable d'**un quart (25%) des outrages sexistes** et de 17% des actes de harcèlement moral à caractère sexiste. Les personnels et enseignant-es ont une grande responsabilité dans la transmission d'une culture sexiste et patriarcale : leur position d'autorité et leur influence peut marquer durablement les étudiant-es. Les enseignant-es sont donc en première ligne pour construire une culture de « tolérance zéro ». Pour cela, il est nécessaire de rendre obligatoire la sensibilisation aux VSS pour l'ensemble des enseignant-es et personnels.



## Recommandations

Nous recommandons aux établissements d'organiser des temps de sensibilisation annuels obligatoires aux violences sexistes et sexuelles pour l'ensemble du corps étudiant, du corps enseignant et du personnel, et notamment de :

- Mobiliser les outils créés par le MESR ;
- Organiser des ateliers de sensibilisation aux VSS en présentiel en faisant appel à des structures professionnelles spécialisées.

Lors de ces temps de sensibilisation, il est important de :

- Évoquer l'ensemble des discriminations (sexisme, LGBTQIA+phobies, racisme, classisme, validisme...);
- Proposer ces ateliers en plusieurs langues ;
- Proposer un temps de questions et de discussion à la fin des ateliers.

Ces actions de sensibilisation au sein des établissements devraient être rendues obligatoires, par exemple en conditionnant l'accès à l'intranet (espace numérique) ou l'obtention du diplôme / de l'année universitaire au suivi de ces formations.

Nous recommandons aussi aux établissements d'organiser des campagnes et des événements complémentaires tout au long de l'année, et notamment :

- Réaliser des campagnes de sensibilisation massives et régulières en utilisant une diversité de canaux de communication (affiches, réseaux sociaux, site internet, mails, etc.) pour toucher les étudiant-es ;
- Organiser des campagnes et des événements lors des périodes et des situations à risque, notamment les périodes d'intégration, les stages ou alternances, les départs en mobilité à l'étranger, les grands événements (festifs, sportifs, culturels et associatifs) ;
- Impliquer les associations étudiantes dans l'organisation de ces campagnes et de ces événements.

#### 4. Mettre en place des formations obligatoires pour les personnes amenées à traiter des faits de violences sexistes et sexuelles ou à être en contact avec des victimes

Les personnels amenés à traiter des cas de VSS, notamment des membres des sections disciplinaires, ne sont pas assez formés. D'après le Baromètre 2023, parmi les victimes de viol ou d'agression sexuelle ayant interpellé leur établissement, **1 étudiant-e sur 3 n'a reçu ni soutien psychologique ni soutien juridique**, et 1 étudiant-e sur 4 ne s'est pas vu proposer de déclencher de procédure disciplinaire. De nombreux-ses

étudiant·es témoignent également de propos culpabilisants envers les victimes de VSS ou de propos minimisant la gravité des violences.

Ces propos peuvent avoir de lourdes conséquences sur les victimes qui viennent signaler les faits à leur établissement : il n'est pas normal que l'établissement fasse subir **une « double peine » aux victimes**. Pour mieux accompagner les victimes et traiter les faits de VSS, il est nécessaire que toutes les personnes amenées à être au contact de victimes suivent obligatoirement une double formation : à la fois sur le **fonctionnement des dispositifs** spécifiques à l'enseignement supérieur (cellules d'écoute, procédure disciplinaire, etc), et aux **spécificités des violences sexistes et sexuelles et des LGBTQIA+phobies**.

## Recommandations

Nous recommandons aux établissements d'organiser des formations obligatoires pour toutes les personnes amenées à traiter des faits de violences sexistes et sexuelle :

- Proposer ces actions en présentiel de façon régulière ;
- Faire appel à des structures professionnelles spécialisées dans la formation aux VSS.

Contenu des formations :

- Expliquer le fonctionnement et les rôles distincts des dispositifs existants au sein de l'établissement (cellule de veille et d'écoute, mission égalité, dispositif de signalement, section disciplinaire...)
- Présenter les mécanismes de la culture du viol
- Présenter les différentes sanctions possibles dans le cas où des violences sont exercées
  
- Pour les membres des cellules :
  - Apprendre à recueillir la parole des victimes
  - Apprendre à réorienter les victimes vers un accompagnement juridique, médical, psychologique et social
  
- Pour les membres des sections disciplinaires :
  - Apprendre à mener des enquêtes administratives
  - Apprendre à faire preuve de respect et d'écoute envers les victimes tout au long de la procédure disciplinaire
  - Prendre en compte les spécificités des VSS et discriminations lors de la procédure disciplinaire
  
- Pour les responsables d'associations et d'équipes sportives et les personnes chargées de la vie étudiante :
  - Organiser un évènement le plus inclusif et sécurisé possible
  - Réagir face aux VSS durant un évènement
  - Connaître la responsabilité et les conséquences potentielles en cas de VSS lors d'un évènement

## 5. Rédiger et faire signer des chartes pour l'Égalité et des chartes associatives afin que chacun·e se responsabilise dans la lutte contre les VSS

Les violences sexistes et sexuelles sont systémiques : elles se perpétuent aussi bien lors des événements festifs que durant la vie quotidienne des étudiantes. Il est donc nécessaire que chaque étudiant·e se sente concerné·e par cette problématique et se responsabilise. La création et la signature de Chartes dédiées à l'égalité et la lutte contre les VSS est un moyen de responsabiliser les signataires, par la preuve écrite d'un engagement moral.

Par ailleurs, **les associations étudiantes, tout comme les équipes sportives, sont en première ligne** de l'organisation d'événements propices aux violences sexistes et sexuelles. D'après le baromètre 2023, la moitié des viols rapportés ont eu lieu lors de la première année d'études des répondant·es, dont 16% durant les événements d'intégration. Le contexte festif a souvent été cité par les répondant·es comme étant particulièrement propice aux violences (41% des faits de violences rapportés) : les violences sexuelles surviennent majoritairement lors de soirées étudiantes, dépourvues pour la plupart de mécanismes de prévention et d'accompagnement des victimes, où les agresseurs profitent de l'état d'ébriété d'étudiantes. La création de chartes associatives permet alors d'encadrer les associations étudiantes et de les doter d'un outil qui clarifie les droits et devoirs de leurs membres.

## Recommandations

Nous recommandons aux établissements de rédiger une “Charte pour l’Egalité” rappelant la tolérance zéro de l’établissement vis-à-vis des violences sexistes et sexuelles, et de la faire signer par toutes les étudiant·es, les membres du corps enseignant et le personnel administratif.

Contenu de la charte :

- Rappeler la définition légale des différentes formes de VSS ;
- Interdire tout acte ou propos à caractère sexiste, LGBTQIA+phobe et/ou discriminatoire ;
- Interdire les chants et autres pratiques humiliantes ou discriminantes ;
- Définir explicitement les sanctions prévues en cas de VSS ou de discriminations ;
- Présenter le rôle des chargé·es de mission égalité.

Nous recommandons aussi aux établissements de rédiger une “Charte associative” complémentaire à la “Charte pour l’Egalité” que les associations et équipes agréées à un établissement de l’enseignement supérieur devront respecter en toutes circonstances.

Contenu de la charte :

- Instaurer l’obligation pour les associations d’inclure des mesures de prévention contre les VSS lors de leurs événements ;
- Instaurer l’obligation pour les associations de former leurs membres à réagir en cas de VSS et à rediriger les victimes ;
- Définir explicitement les sanctions prévues en cas de non-respect de la charte associative, notamment le rappel à l’ordre, la suppression des subventions, le retrait de capitaneat, la procédure disciplinaire, etc ;
- Rappeler les sanctions possibles en cas de VSS lors d’un événement, notamment :
  - Un avertissement, un blâme, une exclusion temporaire ou définitive
  - Le retrait de l’agrément, des subventions ou de toute autre mesure mise à la disposition des associations et des équipes sportives
  - L’exclusion des compétitions sportives ou des associations, l’annulation d’évènements ou la dissolution pour les associations et les équipes sportives

Dans ce sens, il est crucial de missionner des personnes pour veiller au respect de ces chartes et à la mise en œuvre des sanctions en cas de non-respect.

### III. Une meilleure gestion des faits de violence centrée sur les besoins des victimes

#### 6. Mettre en place des cellules de veille et d'écoute dans tous les établissements de l'enseignement supérieur.

Selon les chiffres du Baromètre 2023, **près de la moitié des étudiant-es n'ont pas accès à des dispositifs d'accompagnement des victimes au sein de leur établissement**, soit parce qu'ils n'en ont pas connaissance, soit car ces dispositifs n'existent pas. Lorsque les cellules de veille et d'écoute existent, il n'y a souvent pas suffisamment de communication sur les moyens d'y accéder ou de transparence sur leur fonctionnement pour que les étudiant-es se sentent à l'aise d'y faire appel.

De plus, ces cellules de veille et d'écoute manquent de structuration : (liste non exhaustive)

- Elles n'ont pas toujours de cadre établi et ne font pas clairement la différence entre l'écoute / réorientation des victimes d'une part, et le signalement officiel des faits à l'établissements d'autre part ;
- Les rôles de chaque acteur-ices ne sont pas suffisamment identifiés, et la composition des cellules n'est pas transparente ;
- Lorsque les cellules d'écoute sont externalisées, c'est-à-dire gérées par des associations spécialistes externes à l'établissement, on remarque une mauvaise articulation entre l'établissement et l'organisme externe.

Les victimes de violences subissent de lourdes répercussions : scolarité mise en péril, problèmes de santé conséquents (dépression, stress post-traumatique), isolation sociale. D'après notre baromètre 2023, près 1 victime de viol sur 3 a eu peur d'aller en cours ou de participer à la vie étudiante, 14% ont voulu ou ont changé d'établissement et 13% ont pensé à ou ont arrêté leurs études. Plus de la moitié des victimes de viol et d'agression sexuelle ont dû mettre en place des stratégies d'évitement de leur agresseur.

**Il est donc nécessaire que l'établissement mette en place des dispositifs permettant de réellement accueillir et accompagner les victimes de VSS.**

## Recommandations

Nous recommandons aux établissements de concevoir une cellule de veille et d'écoute adaptée à leur contexte, qu'elle soit interne ou externe. Cela passe par les actions suivantes :

- Évaluer les besoins de l'établissement et consulter les associations et représentant-es étudiant-es pour concevoir la meilleure cellule de veille et d'écoute possible.
- Comparer la possibilité d'une cellule interne à l'établissement à la possibilité d'externaliser la cellule, c'est-à-dire confier sa gestion à une structure extérieure qui accueillera les victimes (écoute des victimes, réorientation ; accompagnement de plus long terme ; signalement).
- Dans le cas d'une cellule interne :
  - Rendre le retrait du dossier obligatoire pour les membres de la cellule lorsque les faits présentent un risque de conflit d'intérêt
- Dans le cas d'une externalisation :
  - Signer une convention de partenariat public avec la structure externe pour expliciter les droits et les devoirs de chaque partie
  - Assurer un échange d'informations régulier entre la cellule et l'établissement, notamment de données anonymisées sur le nombre de personnes qui ont fait appel à la cellule et pour quels types de VSS.

Nous recommandons aux établissements de séparer clairement les procédures d'écoute et de signalement.

- La procédure d'écoute a pour objectif d'accueillir la parole des victimes et de les réorienter vers un accompagnement psychologique, médical, juridique, social, universitaire, etc. La procédure de signalement permet à l'ensemble des étudiant-es, enseignant-es et personnels de signaler une situation de VSS, LGBTQIA+phobies ou tout autre type de discrimination en tant que victime ou témoin.
- Les deux procédures doivent être systématiquement proposées aux victimes.
- La victime doit pouvoir choisir d'être accompagnée ou de signaler les faits, sans que l'une des procédures enclenche automatiquement l'autre. Le signalement ne doit jamais être fait sans le consentement de la victime.

## 7. Renforcer l'efficacité des cellules de veille et d'écoute

L'existence d'une cellule d'écoute n'est pas suffisante : il faut que celle-ci soit en mesure de répondre aux besoins des victimes et témoins de VSS et de les réorienter vers les structures d'accompagnement psychologiques, juridiques ou sociales pertinentes.

### Recommandations 1/2

Nous recommandons aux établissements de renforcer l'efficacité des cellules de veille et d'écoute.

- Dédier des ressources humaines et financières suffisamment conséquentes pour un dispositif de qualité :
  - S'assurer que la cellule soit gérée par des personnes professionnelles, rémunérées, qui disposent d'un temps de travail suffisant.
  - Officialiser et reconnaître le rôle des membres des cellules via des lettres de mission ou des fiches de poste et grâce à une adaptation de leurs tâches de travail.
  - S'assurer que les membres soient formé·es à l'écoute des faits de violences sexistes et sexuelles, LGBTQIA+phobies et discriminations. Il peut s'agir d'écouter·es, de psychologues, de professionnel·les du travail social, de chargé·e-s de mission égalité ou d'autres membres de l'établissement, tant que ces personnes disposent d'un temps dédié à l'écoute des victimes. Il est préférable que les membres parlent plusieurs langues pour accueillir l'ensemble des étudiant·es.
  - Adapter le nombre de personnes membres de la cellule à la taille de l'établissement.
- Assurer un accueil de qualité de la parole des victimes et les réorienter vers les dispositifs adaptés
  - Assurer un délai de réponse entre 24h et 48h ouvrées pour la première prise de contact.
  - Réorienter les victimes vers les dispositifs d'accompagnement dont elles souhaitent bénéficier (accompagnement psychologique, médical, juridique, académique, administratif et social...) à l'aide d'une liste de contacts de structures extérieures préétablie.
  - Proposer un aménagement académique aux victimes en lien avec les responsables des études.
  - Proposer aux victimes la possibilité de signaler les faits.
  - Garantir la confidentialité (charte de confidentialité) et l'inviolabilité des données (stockées sur un serveur sécurisé).



## Recommandations 2/2

- **Faciliter l'accès à la cellule d'écoute :**
  - S'assurer que la cellule puisse être contactée facilement (adresse email ou formulaire, téléphone, permanence).
  - Rendre le lieu d'accueil approprié à l'écoute (chaleureux, insonorisé pour garantir la confidentialité, accessible en plusieurs langues et pour les personnes en situation de handicap).
- **Mener une communication claire, conséquente, régulière et inclusive sur la cellule :**
  - Communiquer régulièrement et aux périodes clés (exemples : avant des évènements associatifs, à la rentrée) sur l'existence de la cellule, en plusieurs langues, et en utilisant des canaux de communication variés (page d'accueil du site, mail, réseaux sociaux, affiches...)
  - Communiquer sur l'identité des membres de la cellule, son fonctionnement, les délais de traitement et la gestion des données personnelles ; rappeler explicitement que la cellule peut être contactée pour des faits commis en dehors de l'établissement et que la prise de contact auprès de la cellule et le signalement des faits sont indépendants de toute procédure pénale.
- **Améliorer en permanence les cellules de veille et d'écoute en évaluant leur efficacité et leur qualité.**
- **Évaluer régulièrement la qualité des cellules, notamment en prenant en compte les retours de la communauté étudiante (directement par des sondages, et/ou via les associations étudiantes).**
- **Réaliser annuellement un bilan quantitatif et qualitatif annuel des cas traités pour suivre l'évolution des faits de VSS et LGBTQIA+phobies rapportés dans chaque établissement et adapter les politiques de prévention en fonction.**
- **Mettre en place des actions concrètes pour améliorer la cellule à la suite de l'évaluation.**

## 8. Améliorer et harmoniser le fonctionnement de la procédure disciplinaire dans l'enseignement supérieur

La procédure disciplinaire telle que prévue par le Code de l'éducation est inadaptée aux violences sexistes et sexuelles. À défaut de proposer dans ce document une réforme de cette procédure complexe qui nécessiterait un travail multi-acteur-rices (MESR, IGESR, associations étudiantes...) en amont, nous formulons plusieurs pistes d'amélioration dans l'application effective de la procédure disciplinaire.

### Recommandations 1/2

Nous recommandons aux établissements d'appliquer l'ensemble des points suivants :

- **Communiquer et faire preuve de transparence sur la procédure disciplinaire**
  - Organiser une communication régulière et multicanaux pour informer sur la marche à suivre pour effectuer un signalement et/ou déclencher une procédure disciplinaire ;
  - Rendre claires et transparentes les différentes étapes de l'enquête administrative et de la procédure disciplinaire ;
  - Rappeler systématiquement le principe d'indépendance des procédures disciplinaire et pénale ;
  - Raccourcir les délais de procédure à 6 mois de la saisine au jugement
  - Assurer un délai de réponse rapide aux victimes pour qu'elles puissent connaître les avancées de la procédure disciplinaire ; les informer à chaque fois que le dossier aura avancé (saisine de la section disciplinaire, début et fin de l'enquête administrative, prise de mesures conservatoires ainsi que leurs dates d'exécution et leur durée de mise en oeuvre, date de passage devant la commission disciplinaire, résultats du jugement etc.).
  - Établir une liste de critères qui ne peuvent être retenus ou visés par la-e chef-fe de l'établissement pour motiver une décision de refus d'enclencher une procédure disciplinaire ;
  - Permettre aux victimes d'avoir accès au contenu du dossier et aux décisions motivées et écrites.
- **Respecter le consentement des victimes quant au déclenchement de la procédure disciplinaire.**
  - Systématiser le déclenchement de l'enquête administrative dès qu'une victime en fait la demande, y compris lorsque :
    - Les victimes n'ont pas porté plainte, conformément au principe d'indépendance des procédures pénale et disciplinaire
    - Les faits ont été commis en dehors de l'établissement, conformément à la jurisprudence du Conseil d'État
  - Respecter le consentement des victimes lorsqu'elles ne souhaitent pas qu'une enquête administrative ou une procédure disciplinaire ne soient déclenchées.

## Recommandations 2/2

- Éviter la double peine en assurant aux victimes une procédure disciplinaire qui ne leur inflige pas de violences supplémentaires.
  - Rappeler que la médiation est interdite par la loi pour des faits de violences sexistes et sexuelles ;
  - Demander l'accord écrit de la victime pour toute confrontation et interdire le droit de questions directes entre l'auteur-e présumé-e et la victime ;
  - Systématiser la relecture et validation écrite des témoignages de la victime, recueillis dans ou hors auditions, par elle-même ;
  - Rappeler systématiquement le droit des victimes à être accompagné-es par un tiers de confiance ou un-e avocat-e lors de l'audition tant pendant l'enquête administrative que pendant la procédure disciplinaire ;
  - Rendre obligatoire la formation des membres de la section disciplinaire :
    - à l'enquête administrative et à la procédure disciplinaire
    - aux spécificités de ces dispositifs pour les cas de violences sexistes et sexuelles et de discriminations
    - à l'écoute des victimes
  - Faire preuve de respect et d'écoute envers les victimes tout au long de la procédure disciplinaire ;
  - Faire en sorte que les victimes n'aient pas à répéter leur récit de trop nombreuses fois durant l'enquête et la procédure disciplinaire ;
  - Systématiser l'anonymisation des données de la victime lors de la publication des résultats de la procédure disciplinaire.
- Mettre en place des mesures de protection des victimes, des sanctions et un suivi des auteur-es qui soient efficaces
  - Systématiser les mesures conservatoires en attendant le résultat de la commission disciplinaire pour s'assurer de la sécurité de tou-ttes et pour éviter de potentielles victimes supplémentaires ;
  - Privilégier les mesures conservatoires qui imposent une distance aux auteur-es de violences et qui ne pénalisent pas les victimes, comme l'exclusion temporaire du campus ou a minima le changement de classe des auteur-es ;
  - Élargir aux victimes la possibilité de faire appel ;
  - Prendre en charge les auteur-es de violences et les rediriger vers des ressources compétentes ;
  - Interdire les sanctions « transfert » qui ne font que déplacer les auteur-es d'un campus ou d'un établissement à un autre.

## IV. Reconnaître et lutter contre les LGBTQIA+phobies dans l'enseignement supérieur

D'après notre Baromètre 2023, **20% des répondant-es déclarent avoir déjà été témoins d'injures LGBTQIA+phobies**. Ces injures se produisent dans tous les contextes (cours, campus, réseaux sociaux), et plus de la moitié des personnes injuriées déclarent l'avoir été plusieurs fois dans l'année.

Les violences récurrentes et diverses envers la communauté LGBTQIA+ reflètent un environnement globalement LGBTQIA+phobe, résultant d'un manque de sensibilisation. Ces actes, souvent minimisés, ont un impact grave sur la santé mentale et l'isolement des victimes, nécessitant une sensibilisation urgente de tous.tes. Malgré des avancées législatives, les directives contre les LGBTQIA+ phobies restent lacunaires, laissant le travail des acteur.ices militant.es seul.es face à ce vide politique.

### 9. Mettre en place des moyens ambitieux pour lutter contre les LGBTQIA+phobies

Il est nécessaire que des actions spécifiques soient déployées pour lutter contre les agressions LGBTQIA+phobes. **Les spécificités de ces dernières sont aujourd'hui invisibilisées parmi l'ensemble des violences**. Nous préconisons la mise en place de véritables plans d'actions spécifiques à la lutte contre les LGBTQIA+phobies dans les établissements d'enseignement supérieur, tel que la signature de la [charte de l'Autre Cercle](#).

#### Recommandations

Nous recommandons aux établissements d'allouer un budget substantiel et annuel pour lutter contre les LGBTQIA+phobies. Ce budget devrait s'accompagner d'un engagement concret à travers des plans d'action spécifiques et la mise en place de structures dédiées. A ce sujet, les établissements peuvent s'inspirer de la Charte de l'Autre Cercle.

Il est également crucial d'élargir le rôle des chargé-es de mission égalité et des cellules de veille pour inclure la lutte contre les LGBTQIA+phobies.

## 10. Prévenir les LGBTQIA+phobies par la sensibilisation et la formation

Les violences sont commises par des étudiant-es mais aussi par des **enseignant-es en classe ou par des membres du personnel** dans une proportion plus importante que pour les autres violences. Elles sont le fruit d'un manque de sensibilisation aux violences LGBTQIA+phobes, trop souvent invisibilisées ou considérées comme des remarques inoffensives. Pourtant, elles peuvent avoir un très fort impact sur la santé mentale des victimes et les pousser à l'isolement. Les établissements doivent donc impérativement sensibiliser l'ensemble des personnels, des enseignant-es et des étudiant-es aux LGBTQIA+phobies

### Recommandations

Nous recommandons aux établissements de mettre en place des actions de sensibilisation aux LGBTQIA+phobies pour l'ensemble des étudiant-es, des enseignant-es et des personnels.

Ces actions doivent inclure des informations sur les points suivants :

- Les personnes LGBTQIA+ (informations et définitions)
- Les LGBTQIA+phobies (présentation, état des lieux et point juridique)
- Comment (ré)agir à son échelle contre les LGBTQIA+phobies
- Les contacts nationaux et locaux (dont les dispositifs d'écoute et de signalement de l'établissement) utiles en tant que victime de LGBTQIA+phobies

Nous recommandons également de faire signer et mettre en place des chartes rappelant la tolérance zéro de l'établissement vis-à-vis des LGBTQIA+phobies, ou d'intégrer la lutte contre les LGBTQIA+phobies aux chartes pour l'égalité.

## 11. Reconnaître administrativement les personnes transgenres au sein des établissements de l'enseignement supérieur

D'après le Baromètre 2023, **plus d'1 étudiant-e transgenre sur 2 déclare avoir été victime ou témoin d'injures LGBTQIA+phobes**. Les établissements de l'enseignement supérieur sont souvent confrontés à des défis majeurs en matière d'inclusion des personnes transgenres. Les politiques et les pratiques administratives ne sont pas toujours adaptées pour reconnaître pleinement l'identité de genre des individus au sein de ces institutions. De plus, les environnements académiques peuvent manquer de sensibilité et de compréhension à l'égard des besoins spécifiques des personnes transgenres, ce qui crée des barrières à leur pleine participation à la vie universitaire.

## Recommandations

Nous recommandons aux établissements de mettre en place une réelle reconnaissance administrative des personnes transgenres au sein des établissements de l'enseignement supérieur.

- Instaurer une procédure permettant de modifier sur simple demande (sans besoin d'une modification officielle à l'état civil) et de manière confidentielle leur civilité et/ou leur prénom.
- Modifier en conséquence la civilité et/ou le prénom sur l'ensemble des documents et des outils administratifs qui ne nécessitent légalement aucun changement d'état civil pour être modifiés comme la carte étudiante, l'adresse mail, l'ENT, les listes de classe et électorales, l'affichage des résultats d'examens, les logiciels internes aux établissements, etc.
- Respecter les prénoms et pronoms d'usage des personnes transgenres à l'oral comme à l'écrit.
- Supprimer les mentions « Madame / Monsieur » et le sexe de tout formulaire, document ou communication dès lors que ce n'est pas une obligation légale, y compris pour les diplômes (sur demande de l'étudiant-e).
- Rééditer un diplôme délivré avec un ancien prénom sur simple présentation d'un nouvel état civil de la part d'un-e diplômé-e.
- Informer les étudiant-es plusieurs fois par an sur ces possibilités et sur les démarches pour changer d'état civil.

## 12. Faire des établissements de l'enseignement supérieur des lieux inclusifs pour toutes

L'environnement des étudiant-es joue un rôle essentiel dans la prévalence du sexisme ambiant et dans le sentiment de sécurité des étudiant-es. Par exemple, un quart des outrages sexistes est commis lors des cours et des examens.

Le **manque d'inclusivité dans les communications orales et écrites** contribue à promouvoir des stéréotypes de genre et renforce le sexisme environnemental. Il est donc nécessaire de penser l'inclusivité, pas seulement en termes d'égalité femmes-hommes, mais pour inclure la diversité des identités de genre et faire des établissements d'enseignement supérieur des lieux où l'ensemble des étudiant-es se sentent représenté-es, accueilli-es et en sécurité.

De plus, **l'aménagement de l'espace**, tel que le campus universitaire, les espaces communs de restauration, les résidences universitaires, ou les zones environnantes,

joue un rôle important dans le sentiment de sécurité des étudiant.es et les probabilités que des VSS soient perpétrées.

### Recommandations

Nous recommandons aux établissements de communiquer au maximum en inclusif à l'écrit et à l'oral

- Utiliser un maximum de tournures neutres avec des mots épicènes (« élèves », « communauté étudiante ») ou avec un point médian (« étudiant-es ») à l'écrit, systématiser l'usage de la double-flexion (« toutes et tous ») à l'oral lorsque l'emploi d'un langage neutre et épicène n'est pas possible.

Nous recommandons de penser l'inclusivité des infrastructures et des règlements universitaires, par exemple :

- Rendre mixtes le plus d'espaces possibles (toilettes, vestiaires, etc.)
- Offrir la possibilité à chacun-e d'utiliser les espaces non-mixtes de son choix en fonction de son genre sur simple demande sans modification de l'état civil.
- Respecter les choix d'habillement, peu importe le genre ou l'expression de genre.

Nous recommandons de penser l'inclusivité de l'ensemble des projets et des aides universitaires, par exemple :

- Mettre à disposition des protections menstruelles dans l'ensemble des toilettes, pas seulement dans celles destinées aux femmes.
- Mettre à disposition des protections menstruelles inclusives lors de distributions sur le campus en proposant des caleçons menstruels en plus des culottes.
- Organiser des événements de prévention inclusifs sur la sexualité : distribuer des digues dentaires, faire en sorte que la prévention ne se concentre pas sur les seules relations cishétérosexuelles, parler de la PrEP, etc.

### 13. Appliquer une politique de tolérance zéro envers les LGBTQIA+phobies et sanctionner les auteur-es de violences LGBTQIA+phobes

D'après notre baromètre 2023, seul-es 6% des répondant-es victimes ou témoins de violences LGBTQIA+phobes en ont parlé à une personne de leur établissement, les autres considérant que cela n'aurait rien changé ou que cela n'aurait pas été pris au sérieux. Et pour cause : plus de 2 étudiant-es sur 3 ayant fait remonter les faits à l'établissement n'ont pas reçu de soutien psychologique ou juridique, et **41% des étudiant-es victimes considèrent que l'établissement n'a pas fait le nécessaire pour les aider**. Ces chiffres montrent que les établissements échouent à accompagner les étudiant-es victimes d'injures LGBTQIA+phobes et à les faire sentir en sécurité.

Il est donc nécessaire d'étendre aux LGBTQIA+phobies le périmètre actuel des dispositifs de lutte contre les violences sexistes et sexuelles et d'accompagnement des victimes.

#### Recommandation

Nous recommandons aux établissements de mettre en place des sanctions effectives et efficaces contre les LGBTQIA+phobies.

*Rappel : comme expliqué précédemment, bien qu'elle soit à réformer, la procédure disciplinaire peut être appliquée d'une manière qui protège les victimes. L'objectif est d'assurer au minima la sécurité des personnes LGBTQIA+ et répondre aux besoins des victimes sans leur faire subir de violences supplémentaires.*

- Pouvoir déclencher une procédure disciplinaire en cas de violences LGBTQIA+phobes pour l'ensemble des étudiant-es, des enseignant-es et des personnels.
- Pouvoir prononcer des mesures conservatoires et des sanctions graduées mais effectives en cas de violences LGBTQIA+phobes, notamment :
  - Un avertissement, un blâme, une expulsion temporaire ou définitive
  - Le retrait de l'agrément, des subventions ou de toute autre mesure mise à la disposition des associations et des équipes sportives
  - L'exclusion de compétitions sportives ou des associations, l'annulation d'évènements ou la dissolution pour les associations et les équipes sportives.