PANTHERE PREMIERE

Protéger la victime et l’institution

Un moment charnière de la lutte contre les violences de genre dans l’enseignement supérieur

Par Jennifer Simoes

Type : enquête & analyse, Hors-numéro
Thèmes : féminisme, genre, inégalités, institution, luttes, sexisme, université, violences

Depuis des années, des associations d’étudiantes et de personnels luttent contre les discriminations et le harcèlement sexuel dans l’enseignement supérieur. Mises à l’agenda politique, ces violences sexistes et sexuelles font désormais l’objet d’un plan national et de dispositions législatives, obligeant notamment chaque établissement public à mettre en place une cellule d’écoute et de signalement. Enquête auprès de personnes qui animent ces dispositifs, ainsi que de représentant·es étudiant·es et du personnel, sur les difficultés qu’iels rencontrent.

***

En 2019, la loi de transformation de la fonction publique a imposé à l’ensemble des établissements publics d’élaborer un plan d’action relatif à l’égalité professionnelle. Si certaines universités comme celles de Lille, de Grenoble et de Lyon avaient déjà mis en place des dispositifs de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d’agissements sexistes, la loi en a rendu la création obligatoire. Des chargé·es de mission à l’égalité et contre les discriminations, ainsi que des référent·es au sein des différents services doivent désormais faire fonctionner les dispositifs de signalement, mais aussi mettre en place des campagnes de prévention et d’égalité dans leurs établissements respectifs. Plusieurs d’entre elleux, ainsi que des élu·es étudiant·es et des représentant·es du personnel de l’ENS de Lyon et de plusieurs universités françaises ont accepté de me parler de leurs missions et des obstacles matériels et politiques auxquels iels font souvent face.

À l’ENS de Lyon, après la révélation médiatique de l’immense retard pris dans le traitement d’affaires de violences, l’établissement a souhaité montrer qu’il prenait enfin la question au sérieux. De 2018 à 2021, plusieurs affaires concernant des faits de harcèlement à caractère sexiste, d’agressions sexuelles et de viols ont en effet été relayées dans la presse, poussant le ministère de l’Enseignement supérieur à dépêcher sur place trois membres de l’Inspection générale de l’éducation, du sport et de la recherche (IGÉSR) afin d’examiner la politique de lutte contre les violences sexistes et sexuelles de l’établissement et d’établir les responsabilités des un·es et des autres. Dans leur rapport, les inspecteurs déclarent avoir

reconstitué une liste de 27 situations de violences sexistes et sexuelles : « La première remonte à 2017. Toutes les victimes et victimes présumées sont des étudiantes[1]. » Pour la moitié d'entre elles, les personnes mises en cause sont des étudiants. Il s'agit sinon d'enseignants (cinq personnes), d'autres personnels de l'ENS (cinq personnes), d'individus extérieurs à l'école (quatre personnes) ou non identifiés. « Dans les neuf situations où les faits concernés relèveraient de la qualification de viol, les mis en cause sont des étudiants. »

« On est devenu·es les bon·nes élèves alors qu'on partait du niveau zéro, souligne Camille Borne, déléguée du personnel CGT. Les référent·es Égalité ont enfin obtenu une décharge horaire, on s'est beaucoup battu·es pour cela. Et nous avons une chargée de mission Égalité à plein temps, ce qui est plutôt rare. » Sur le papier, le dispositif est en effet exemplaire[2], tout comme celui mis en place à l'université d'Aix-Marseille, où un service entier dédié aux questions d'égalité et de discriminations a été inauguré en mai 2022[3]. Ce dernier est composé de trois professionnelles (une juriste, une psychologue, une travailleuse sociale) qui officient à temps plein, en toute indépendance, dans un bureau disposant de sa propre entrée afin de garantir la confidentialité des victimes. S'il est encore tôt pour juger de son efficacité, les personnes interrogées sur place estiment que ce service est une réelle avancée : « Il y avait clairement un manque d'écoute et certains signalements n'étaient même pas pris en charge », témoigne une post-doctorante de l'université. D'après l'établissement, 130 signalements ont eu lieu en quatre à cinq mois, contre 50 l'année précédente, avant la mise en place du service.

MISSIONS FLOUES
ET MANQUE DE MOYENS

Ces deux exemples sont encore minoritaires. Si l'on en croit Philippe Liotard, président de la Conférence permanente des chargé·es de mission Égalité et Diversité (CPED), lui-même chargé de mission Égalité à l'université Lyon 1, la majorité des établissements font fonctionner leurs dispositifs d'écoute avec des personnels, essentiellement des enseignantes-chercheuses – femmes et/ou minorités de genre racisées – qui réalisent ces tâches en plus de leur travail. « Les chargées de mission avec lesquelles nous sommes en contact ont au mieux quelques dizaines d'heures de décharge par an alors qu'elles auraient besoin de beaucoup plus de temps, confirme Camille du Clasches[4]. Quant à celles et ceux qui ont le statut de "référente" ou qui font partie d'une "commission" c'est beaucoup plus flou. Dans le fond, il y a une méconnaissance profonde de ce que sont les violences sexistes et sexuelles. On pense que cela concerne une poignée de personnes et que c'est tout à fait gérable par quelques nouveaux postes dans l'institution. Ce n'est pas le cas, et ce sont des missions qui crament les gens. »

Les chargé·es de mission et référent·es Égalité interrogé·es racontent leur désarroi face à l'étendue des violences sexistes et à l'impossibilité d'accompagner comme iels le souhaiteraient toutes les victimes. « On fait un peu tout sans avoir l'impression de faire grand-chose, témoigne une ancienne chargée de mission qui bénéficiait pourtant d'un poste dédié à temps plein dans une université de l'est de la France. On s'occupe aussi bien des victimes de violences sexistes et sexuelles que des personnes victimes de racisme et d'antisémitisme, ou de celles désirant effectuer une transition de genre. » C'est elle qui se trouve derrière l'adresse mail à travers laquelle les victimes peuvent saisir la cellule de signalement. Si les faits concernent des personnels, elle réoriente vers l'assistante sociale, si ce sont des enseignant·es-chercheur·euses, vers les ressources humaines, et vers le service médical pour les étudiant·es. Elle s'assure qu'une réponse est donnée à la victime tout en réalisant des actions de communication, d'organisation d'événements et du travail administratif.

« De plus en plus d'établissements essaient de recruter des personnels en support de ces missions, nuance Philippe Liotard, qui pointe tout de même le manque de financements pérennes. À Lyon 1, nous avions obtenu un financement du ministère afin de recruter une personne en plus dans le service, mais c'était pour un an uniquement, donc il faut se battre pour qu'elle reste une deuxième année. Nous avons également répondu à un appel à manifestation d'intérêt dans le but de recruter une personne sur un projet spécifique, et à un autre appel auprès de la Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT (Dilcrah) pour monter un autre projet autour de la diversité. On est quand même sur des choses ponctuelles, précaires, on travaille avec des bouts de ficelle. »

QUI PROTÈGE QUI ET QUOI ?

Ce manque de financement trahit la difficulté pour l'institution de considérer les questions d'égalité comme une priorité. « Il y a beaucoup de communication et de sensibilisation, mais ça manque de concret, révèle une autre chargée de mission, également démissionnaire. Si j'ai voulu faire ce métier, ce n'est pas pour faire briller des choses qui n'existent pas, mais

pour mettre en place une politique de recrutement égalitaire, ou pour réfléchir à des sanctions pour les auteurs de violences. » Déçues par les difficultés qu'elles rencontrent, et par les obstacles parfois mis en travers de leur chemin par certaines directions, de nombreuses chargées de mission préfèrent démissionner plutôt que de participer à ce qu'elles considèrent comme une vaste entreprise de *pinkwashing*. Formatrice sur les questions de violences sexistes et sexuelles dans le supérieur, et ancienne chargée de projets à la CPED, entre 2018 et 2022, Anissa Benaissa a réalisé un mémoire de recherche sur les missions Égalité dans les universités. Elle s'est entretenue avec une vingtaine de chargées de mission et de référentes Égalité : une majorité des personnes interrogées n'était plus en fonction l'année suivante. « J'ai vu beaucoup de mal-être, indique Anissa, de la dissonance cognitive à la culpabilisation, plusieurs cas de burn out, de harcèlement moral… et puis des démissions. »

Philippe Liotard plaide pour l'instauration de vice-présidences (VP) consacrées à l'Égalité dans chaque établissement : « Quand il y a une VP, ça affiche clairement en interne et vis-à-vis de l'extérieur la politique de l'établissement. On n'est plus du tout sur le même niveau de représentation. Une personne proche de la gouvernance est plus à même de défendre des dossiers qu'une chargée de mission sans contact et disposant de zéro moyen ou presque. » L'ENS de Lyon a une autre réponse à l'isolement des chargé·es de mission. L'école s'est dotée de « référent·es violences » au sein du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)[5], un poste créé pour officialiser la présence de représentant·es du personnel au sein de l'équipe restreinte chargée d'étudier le signalement, après la phase d'écoute. Le CHSCT a aussi la possibilité d'intervenir si les situations sont bloquées au niveau de la cellule Action, en visitant les services ou en menant des enquêtes afin de faire la lumière sur des situations graves qui mériteraient une sanction.

Car si les signalements semblent en augmentation – à l'université d'Aix-Marseille, comme nous l'avons vu, et dans plusieurs autres établissements – les réponses des différentes cellules génèrent encore beaucoup d'insatisfaction, voire de désarroi. Peu d'enquêtes internes sont lancées, les sections disciplinaires sont rarement saisies. « Il y a encore des différences de conception entre les représentant·es de la direction (RH et service juridique), les représentant·es du personnel, les représentant·es des étudiant·es et la chargée de mission, concernant la définition même des violences et des réponses à lui apporter », révèle un ancien élu étudiant de l'ENS. « Lorsque des violences ont lieu dans le cadre du couple, les établissements essaient encore souvent de se défausser, critique l'ancienne chargée de mission citée plus haut. Et contrairement à ce qu'on raconte lors des campagnes de sensibilisation, on remet encore en question la parole de la victime. On en est encore à nier l'existence du viol conjugal ! » Cette dernière, comme de nombreux·ses élu·es étudiant·es, dénonce également un « traitement de faveur » à l'égard des mis en cause dans les cellules Action ou les conseils de discipline, tout particulièrement lorsqu'il s'agit d'étudiants. Les élu·es et les chargées de mission rencontré·es confirment effectivement une tendance à minimiser les faits de violence lorsqu'ils sont commis par des étudiants sur des étudiantes.

D'après Philippe Liotard, la section disciplinaire d'un établissement n'a pas à caractériser les faits du point de vue pénal, mais elle doit se prononcer sur les conséquences de ces faits sur le fonctionnement de l'établissement. « Si l'on considère que les faits reprochés à une personne peuvent conduire à une atteinte au bon fonctionnement de l'établissement, par

exemple parce qu'une personne a été perturbée, a lâché ses examens et arrêté ses études, on peut prendre une sanction. » En réalité, ce genre de décision est rarement prise. « Les gens ont peur de ruiner la vie d'étudiants qui sont encore jeunes, témoigne une ancienne élue étudiante. Le problème c'est que si on ne leur dit jamais stop, certains deviendront des prédateurs en puissance. Combien de fois a-t-on entendu qu'untel était déjà problématique quand il était doctorant ! » Le schéma se répète, à l'université comme dans les partis politiques : on s'inquiète de l'avenir de l'étudiant prometteur sans jamais considérer les répercussions des violences sexistes et autres discriminations sur le parcours des étudiantes. Or, le rapport d'enquête de l'Observatoire étudiant des violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur, publié le 11 avril 2023, considère qu'un tiers des victimes de viol ont ensuite connu des difficultés à s'impliquer dans leurs études[6]. « La santé de plus de la moitié des victimes de viol a été impactée : certaines ont subi stress post-traumatique et dépression quand d'autres ont dû changer d'établissement ou arrêter leurs études », relève le rapport de l'Observatoire.

Il peut également sembler illusoire de prétendre lutter contre les violences sexistes et sexuelles en faisant l'économie d'une réflexion plus globale sur le fonctionnement de l'enseignement supérieur et de la recherche, qui tend à valoriser un « modèle darwinien[7] » où les meilleur·es se sentent autorisé·es à exercer une certaine violence à l'encontre d'autres personnes. « Je suis convaincu que la mise en concurrence crée des comportements toxiques à l'échelle individuelle, affirme un ancien élu étudiant de l'ENS. C'est particulièrement vrai pour les doctorant·es qui arrivent en thèse sans forcément être armé·es pour affronter le monde de l'enseignement supérieur avec ses hiérarchies très affirmées, ces chef·fes d'équipes et ces directeur·rices qui ont un pouvoir concret sur la suite de ta carrière, sur tes affectations en tant que post-doc, sur ta réputation… Cela peut entraîner de la fascination et des relations complètement déséquilibrées voire toxiques. » Ce mélange de concurrence et de pénurie de postes crée une sorte de sélection naturelle où les victimes de violences sont plus encouragées à abandonner qu'accompagnées. « T'as vécu des violences et tu ne vas pas bien ? Bah arrête, ça en fera un de moins ! », résume l'ancienne élue étudiante citée plus haut.

UNE CLÉMENCE PARADOXALE

Le faible nombre d’enquêtes lancées en interne révèle aussi la crainte des personnels de se lancer dans des procédures complexes qu’ils ne maîtrisent pas, et de voir leurs décisions cassées par le tribunal administratif ou le Conseil national de l’enseignement supérieur et de la recherche (Cneser). Organe consultatif réunissant des représentant·es des responsables d’établissement, des personnels et des étudiant·es ainsi que des personnalités représentant différentes parties prenantes, telles que les employeur·ses, le Cneser dispose d’une section disciplinaire à même de prononcer plusieurs types de sanctions (blâme, interdiction d’exercer, révocation) à l’encontre des enseignant·es du supérieur mis·es en cause dans des affaires de violences sexistes et sexuelles, mais aussi dans des cas de fraudes, de falsifications de documents ou encore de manquements à la déontologie professionnelle. « Il existe des *vade-mecum* concernant la réalisation des enquêtes administratives, mais derrière, l’appareil juridique n’est pas totalement prêt à accueillir le travail des cellules », estime un ancien élu étudiant de l’ENS.

Ainsi, en mars 2022, le tribunal administratif de Lyon a suspendu une sanction prise par le président de l’ENS à l’encontre d’un étudiant accusé de violences sexuelles, suivant l’avis du conseil de discipline qui avait préconisé son exclusion pour une durée de trois ans. Cette décision était fondée sur le fait que la situation avait affecté la scolarité des victimes ainsi que le climat régnant entre les étudiant·es, et qu’elle apparaissait donc de nature à affecter le fonctionnement de l’établissement. D’après une représentante du personnel qui a suivi le dossier, l’avocate de l’agresseur présumé pointait du doigt un certain nombre d’irrégularités pour faire annuler cette décision, à savoir qu’il manquait deux membres au

conseil de discipline au moment de statuer. L'ENS avait également fait appel à un cabinet extérieur pour mener l'enquête interne, alors que ce n'est pas prévu dans les statuts de l'École. Le tribunal administratif a alors acté la suspension des sanctions le temps que la demande en annulation soit traitée, sous prétexte que la sanction empêchait l'avancée professionnelle de l'agresseur présumé[8].

Philippe Liotard rappelle qu'un certain protocole doit être respecté afin d'éviter les éventuelles relaxes injustifiées. Le président de la Conférence permanente des chargées de mission préconise par exemple de dissocier l'écoute de tout ce qui concerne l'enquête interne et la procédure disciplinaire. « Lorsqu'on met en place un dispositif d'écoute, il se construit sur la confiance. La personne qui vient nous voir, on la croit. Or, on ne peut pas terminer l'entretien en disant "maintenant je vais aller voir votre agresseur pour avoir son point de vue", parce qu'on se retrouve alors dans une position de juge et partie et l'enquête ne pourra être qu'à charge. » Il est nécessaire d'articuler le dispositif d'écoute avec une cellule Action et une section disciplinaire chargées de l'enquête et à même de respecter la démarche contradictoire.

Mais comment envisager la possibilité d'un contradictoire équilibré dans un espace régi par les inégalités, alors même que la parole des hommes pèse plus que celle des femmes, et que les conditions matérielles des hommes sont plus avantageuses que celles des femmes ? Comment imaginer, dans ces conditions, que le contradictoire ne se transformera pas en procès à l'encontre des personnes agressées, majoritairement des femmes et des personnes appartenant aux minorités de genre ? « Les décisions de justice sont aussi politiques, reprend l'ancien élu étudiant cité plus haut. Or, on est dans une injonction contradictoire où le ministère demande de l'action, mais une fois que les cellules aboutissent à des procédures disciplinaires, le tribunal administratif annule et le Cneser blanchit. » C'est ce qui transparaît dans les décisions rendues par le Cneser, devenu la bête noire des élu·es et militant·es qui luttent contre les violences parfois depuis plus de quinze ans. D'après une étude réalisée par le site d'information spécialisée AEF, entre 2008 et 2019, l'instance a eu à traiter 70 dossiers concernant des enseignants du supérieur. Un tiers des affaires concernait des faits à caractère sexuel ou sexiste. Sur les neuf décisions rendues au fond pour harcèlement sexuel, sept ont allégé la sanction prononcée en première instance, une l'a confirmé et une l'a alourdie[9].

« Afficher la tolérance zéro et assister à ce genre de décisions, ce n'est plus possible, lance l'ancienne élue étudiante tout en appelant à porter un regard féministe sur les institutions. Si, parmi les élus réunis au Cneser, il y avait ne serait-ce qu'une seule chargée de mission Égalité, les décisions seraient différentes. » Même constat du côté d'Anissa Benaissa, qui préconise de réinterroger dans sa globalité le fonctionnement de l'université et sa place dans la société, afin d'organiser une production et une transmission du savoir libérées des rapports de domination : « On pourrait commencer par remettre au centre les savoirs minorisés tout en luttant contre la précarisation à l'œuvre dans l'enseignement supérieur, par exemple en revalorisant les bourses étudiantes, en augmentant les postes de titulaires ou encore en réduisant le poids des directeur·rices de thèse pour éviter l'isolement des doctorant·es. »

---

[1] IGESR, Synthèse du rapport « Agression sexuelle à l'ENS de Lyon », 2021, accessible en ligne, enseignementsup-recherche.gouv.fr

[2] ens-lyon.fr

[3] univ-amu.fr

[4] Né en 2003, le Collectif de lutte contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur (Clasches) est une association féministe qui mène des actions de sensibilisation et d'information – juridique, notamment – sur les questions de violences sexistes et sexuelles à l'université. Afin de dépersonnaliser les rôles dans le collectif, ses membres souhaitent être anonymisé·es sous le prénom Camille.

[5] Le CHSCT a été transformé en Comité social et économique depuis le début de l'année en application des ordonnances Macron de 2017.

[6] observatoire-vss.com

[7] L'expression fait allusion à la tribune d'Antoine Petit, président du CNRS, dans *Les Échos* qui, en 2019, réclamait une loi pour la recherche « vertueuse et darwinienne » : lesechos.fr

[8] L'École s'est pourvue en cassation devant le Conseil d'État et le recours en annulation contre la décision de sanction est en cours devant le tribunal administratif.

[9] aefinfo.fr

Texte paru dans le Protéger la victime et l'institution de Panthère Première.