

ÉCOLE  
NORMALE  
SUPÉRIEURE  
DE LYON

2022

*Rapport  
d'activité  
Mission  
Égalité*



## Introduction

En 2021, l'École normale supérieure de Lyon s'est dotée d'un **Plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, pour une durée de trois ans. À ce titre, un poste dédié a été créé au sein de la Direction des ressources humaines, rattachée à la Direction générale des services, et de nombreuses actions ont été déployées pour prévenir et traiter les situations de discrimination, de harcèlement et de violences sexistes ou sexuelles.

En 2022, l'enjeu était de structurer ces dispositifs récents, de renforcer les actions mises en place et de déployer de nouveaux projets en faveur de l'égalité et de la lutte contre les discriminations.

**Ce rapport d'activité revient sur la démarche initiée en 2021 et sur son évolution en 2022.**

# Sommaire

<b>1. PRÉSENTATION DE LA MISSION</b>	<b>3</b>
LA CHARGÉE DE MISSION ET LES RÉFÉRENT·ES ÉGALITÉ	3
ORGANISATION	3
ENGAGEMENTS	4
UN ENJEU INTÉGRÉ À D'AUTRES DÉMARCHES	4
LE LABEL HRS4R	4
LE LABEL DD&RS	4
LES ENGAGEMENTS DE L'ENS DE LYON EN FAVEUR DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL	5
UN TRAVAIL EN RÉSEAU	5
LE MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE	5
LA CONFÉRENCE PERMANENTE DES CHARGÉ·ES DE MISSION ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ	5
LA CONFÉRENCE DES GRANDES ÉCOLES	6
L'UNIVERSITÉ DE LYON	6
<b>2. PLAN D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES</b>	<b>6</b>
<b>3. LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS, LE HARCÈLEMENT ET LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES</b>	<b>7</b>
AXE PRÉVENTION	7
INFORMATION	8
SENSIBILISATION	8
FORMATION DES PERSONNELS	9
AXE SIGNALEMENT	11
LE DISPOSITIF	11
LES ENJEUX D'INFORMATION	11
L'ÉTAT DES LIEUX DES SIGNALEMENTS	12
<b>4. RESPECT DES TRANSIDENTITÉS</b>	<b>14</b>
ENJEUX	14
PRISE EN COMPTE DU PRÉNOM D'USAGE À L'ENS DE LYON	14
ACTIONS DE SENSIBILISATION	15
<b>5. RETOUR SUR TROIS INITIATIVES</b>	<b>15</b>
GARANTIR UN RECRUTEMENT SANS BIAIS, NI DISCRIMINATIONS	15
L'EFFET MATILDA, UN PROJET POUR LA FÊTE DE LA SCIENCE 2022	17
JOUER POUR ABORDER LES SITUATIONS DE SEXISME AU TRAVAIL	17
<b>6. CONCLUSION ET PERSPECTIVES</b>	<b>18</b>

# 1. Présentation de la mission

## La chargée de mission et les référent-es égalité

En octobre 2021, Florence Françon a rejoint l'ENS de Lyon en tant que **chargée de mission égalité et non-discrimination**, au sein de la Direction des ressources humaines, service rattaché à la Direction générale des services. Ses missions sont les suivantes :

- Assurer le suivi du Plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2023, de façon conjointe avec les services et l'ensemble des acteurs concernés.
- Coordonner les dispositifs de prévention et de traitement des situations de discrimination, de harcèlement et de violences sexistes ou sexuelles.
- Contribuer à la mise en place d'actions de formation, de sensibilisation et d'événements visant à promouvoir une culture partagée de l'égalité au sein de l'ENS de Lyon.
- Recevoir et traiter les demandes de prise en compte du prénom d'usage à l'ENS de Lyon.

À ce titre, elle est accompagnée par deux **référent-es égalité**, nommé-es en juillet et novembre 2021 par Jean-François Pinton, alors Président de l'ENS de Lyon :

- Natacha Portier, enseignante-chercheuse en informatique (LIP).
- Philippe Daubias, ingénieur de recherche en informatique au sein du service DUNES.

Tous deux bénéficient d'une lettre de mission et d'une organisation adaptée de leur travail afin de consacrer plusieurs heures par semaine à la Mission égalité. Leur action se concentre essentiellement sur la prévention et le traitement de situations de discrimination, de harcèlement et de violence sexiste ou sexuelle.

- [Consulter la page intranet dédiée à la Mission égalité](#)
- [Lire l'interview de Florence Françon \(novembre 2021\) et les lettres de mission de Philippe Daubias et Natacha Portier](#)

## Organisation

Florence Françon, Natacha Portier et Philippe Daubias échangent très régulièrement, au cours d'une **réunion hebdomadaire** et parfois quotidiennement par mail.

En 2022, un **point bimensuel** entre Florence Françon et Yasmina Chams, Directrice des ressources humaines, a permis d'affiner les missions et la coordination des fonctions de chargée de mission égalité et non-discrimination. Cela s'inscrit dans le cadre du suivi du Plan d'action pour l'égalité professionnelle femmes-hommes et des actions de formation portées par le Service recrutement et développement des compétences de la DRH.

Enfin, une réunion entre la Présidence, la Direction générale des services, la Direction des affaires juridiques et institutionnelles, la Direction des ressources humaines et la Mission égalité est organisée **chaque mois** pour aborder les signalements pour faits de discrimination, de harcèlement ou de violences sexistes ou sexuelles. Une présentation des situations ainsi que les préconisations de la Cellule Action sont évoquées afin d'identifier les modalités d'accompagnement adaptées pour les victimes et prendre les mesures nécessaires auprès des personnes mises en cause.

## Engagements

Le travail de la chargée de mission et des référent-es égalité repose sur un ensemble de **principes** permettant de créer un environnement de confiance et bienveillant pour les personnes qui se tournent vers la Mission égalité. Enfin, celle-ci doit représenter un support utile pour les services et collègues qui souhaiteraient intégrer une démarche de non-discrimination, d'égalité entre les femmes et les hommes et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles à leurs projets.

Cette approche consiste à :

- Veiller à une **disponibilité** et une **réactivité** dans les échanges.
- Offrir une écoute dans un **cadre bienveillant et confidentiel**.
- Faire preuve d'**initiatives** : soumettre des préconisations, repérer des enjeux, proposer de nouvelles actions en faveur de l'égalité et de la lutte contre les discriminations.
- Assurer **un relais et un soutien aux initiatives** des laboratoires, des services et des associations étudiantes.
- Travailler en **transversalité**, de façon conjointe avec l'ensemble des services mobilisés sur les différents sujets relatifs à l'égalité et à la non-discrimination.

## Un enjeu intégré à d'autres démarches

### Le Label HRS4R

L'ENS de Lyon détient le label HRS4R, « Human Resources Strategy For Researchers », depuis mars 2019, dans le cadre de l'espace européen de la recherche. Le plan d'action HRS4R 2021-2023 comprend plusieurs actions relatives à l'**égalité professionnelle** et à la **prévention des situations de discriminations, de harcèlement et de violences sexistes et sexuelles**.

À ce titre, la DRH et la Mission égalité sont mobilisées afin d'informer des actions mises en place en faveur de l'égalité et de veiller à la traduction, en anglais, de documents d'information (plan pour l'égalité professionnelle de l'ENS et guide sur le dispositif de signalement). Le site internet de l'ENS de Lyon comprend, dans sa version anglaise, une page dédiée à la mission égalité et non-discrimination. Enfin, des actions de sensibilisation en anglais ont également été proposées à des services, des laboratoires et aux étudiant-es internationaux et internationales accueilli-es par la Direction des affaires internationales (DAI).

➤ [En savoir plus sur le plan d'action HRS4R 2021-2023](#)

### Le Label DD&RS

Dotée d'une Mission Transition écologique, l'ENS de Lyon s'est engagée dans une démarche de labellisation DD&RS, « Développement durable et responsabilité sociale », qui comprend un axe « Politique sociale » afin de « **favoriser une politique humaine et sociale d'égalité et de diversité au sein de l'établissement** ». La Direction des ressources humaines, et sa mission égalité, sont mobilisées pour aider au recueil des indicateurs dans le cadre de la démarche d'autodiagnostic de l'ENS.

## Les engagements de l'ENS de Lyon en faveur de la qualité de vie au travail

Plus largement, les enjeux d'égalité et de non-discrimination concernent l'ensemble des actions développées en faveur d'une meilleure **inclusion** de tous les publics et de la **qualité de vie au travail**.

Florence Françon peut être sollicitée pour apporter un éclairage sur les leviers en faveur de l'égalité relative au genre et de façon plus large, en termes de prévention des discriminations.

Enfin, un poste de **psychologue du travail** a été créé au sein du Service prévention et sécurité au travail (SPST). Sabrina Arnaud a ainsi rejoint l'ENS de Lyon en septembre 2022 et travaille étroitement avec la Direction des ressources humaines et la Mission égalité. Dès 2023, elle sera mobilisée dans le cadre du dispositif de signalement, au niveau de la réception et de l'écoute proposée après un signalement.

➤ [Lire le portrait de Sabrina Arnaud](#)

## Un travail en réseau

La Mission égalité a intégré différents groupes de travail afin de porter des projets aux niveaux local et national, de bénéficier de retours d'expériences d'autres établissements et d'être informée des enjeux et des actualités sur ces thématiques dans l'enseignement supérieur et la recherche.

### Le Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

Le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR) représente le premier interlocuteur de l'ENS de Lyon. En effet, il dispose d'un service dédié au soutien des établissements pour leurs actions relatives à l'égalité professionnelle, à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ainsi qu'aux enjeux de transidentité. Chaque année, il organise la **Journée nationale des référent-es égalité** à laquelle participe la chargée de mission ou l'un-e des référent-es égalité. En 2021, dans le cadre de son **Plan national de lutte contre les violences sexistes et sexuelles** dans l'enseignement supérieur et la recherche, le MESR a octroyé une **subvention de 15 000 €** à l'ENS de Lyon afin de déployer des actions de sensibilisation et de formation sur les violences sexistes et sexuelles, les discriminations et le harcèlement. En 2022-2023, ce sont les [associations étudiantes](#) de l'ENS de Lyon qui ont été soutenues, grâce à une **subvention de 18 000 €**.

➤ [En savoir plus sur le Plan national d'action du MESR et de son suivi à l'ENS](#)

### La Conférence permanente des chargés-es de mission égalité et diversité

En 2021, l'ENS de Lyon a adhéré à la CPED, Conférence permanente des chargés-es de mission égalité et diversité, ce qui permet à Florence Françon, Philippe Daubias et Natacha Portier de participer à des groupes de travail thématiques, d'assister à deux rencontres nationales annuelles et de s'associer à des projets collectifs. Ainsi, Philippe Daubias fait actuellement partie d'un groupe de travail sur la **gestion des données sensibles**, dans le cadre des signalements, et Florence Françon a intégré le groupe de travail sur les **modalités d'accompagnement « post-événement »**, c'est-à-dire après un signalement. Enfin, Florence Françon participe à la création d'un **MOOC intitulé « Stop aux violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur »**, porté par l'IMT Atlantique, la CPED et l'ANEF et soutenu par le MESR. Il devrait être mis à disposition des établissements pour la rentrée 2023.

## La Conférence des grandes écoles

Florence Françon fait partie du groupe de travail « Égalité femmes-hommes » de la Commission Diversité de la CGE. Elle représente ainsi l'ENS de Lyon aux différentes réunions organisées et contribue à renseigner les données demandées dans le cadre du **Baromètre sur l'égalité femmes-hommes** porté par la CGE chaque année.

## L'Université de Lyon

À l'échelle de Lyon et Saint-Étienne, un réseau inter-établissement s'est constitué afin de simplifier les échanges avec le MESR et le Rectorat de Lyon, de partager des ressources et bonnes pratiques, et d'identifier des enjeux communs en termes de prévention des discriminations, du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles. Une réunion est organisée chaque mois par l'un des établissements membres du réseau.

En 2022, ce travail collectif a permis de créer un **annuaire de recensement des dispositifs de signalements** pour faits de discrimination, de harcèlement et de violences sexistes et sexuelles. Cet annuaire (non exhaustif) est [en ligne sur le site de l'Université de Lyon](#).

## 2. Plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'ENS de Lyon a formalisé ses engagements dans le cadre d'un Plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui a été présenté aux représentant-es du personnel lors du comité technique du 29 juin 2021 et validé par le conseil d'administration le 9 juillet 2021.

Le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle 2021-2023 se décline en 5 axes :



En 2022, un **comité de suivi** a été constitué et s'est réuni une fois, en juillet, pour faire un bilan des actions menées, à poursuivre et à déployer.

Il s'agissait notamment de faire un **état des lieux** des projets initiés, des données et des informations à disposition afin de les rendre plus accessibles :

- Le travail entrepris en 2022 s'est particulièrement centré sur les **dispositifs de prévention et de traitement** des discriminations, du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles.
- Il s'est également intéressé aux enjeux d'égalité femmes-hommes dans les **conditions de télétravail**, dans le cadre d'une **enquête** déployée auprès des agent-es et des responsables de services. Cet éclairage pourra être utile au groupe de suivi du télétravail afin d'identifier de nouveaux leviers et de nouvelles orientations dans la mise en œuvre du télétravail à l'ENS.
- Afin de recenser toutes les actions déjà entreprises et d'accéder plus facilement aux informations et aux contacts utiles, une **page intranet**, régulièrement mise à jour, a été créée.

➤ [Consulter le Plan d'action pour l'égalité professionnelle femmes-hommes 2021-2023 sur la page intranet dédiée](#)

### 3. Lutte contre les discriminations, le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles

Le Plan d'action pour l'égalité professionnelle comprend plus particulièrement un axe « Prévention et traitement des situations de discrimination, de harcèlement et de violences sexistes et sexuelles ». **Deux dispositifs** distincts ont été créés en 2021 et sont coordonnés par la chargée de mission égalité et non-discrimination. En 2022, l'enjeu était de **structurer** et de **renforcer** l'action de ces dispositifs.

#### Axe prévention

La Commission de Prévention est un groupe de travail composé de personnels de divers services (communication, DRH, scolarité, vie étudiante et *alumni*, SPST, DSI), de correspondant-es égalité du CNRS, de représentant-es du personnel et d'élu-es étudiant-es. Elle a pour mission d'identifier les **enjeux et les axes de prévention** des situations de discrimination, de harcèlement et de violence sexiste ou sexuelle.

Elle se réunit **une fois par mois**. Florence Françon en assure la coordination ainsi que l'articulation des projets identifiés avec d'autres services, notamment la DRH - pour la formation des personnels ; la direction de la communication ; les laboratoires et les associations étudiantes.

En 2021 et 2022, plusieurs supports d'information et divers projets de sensibilisation et de formation ont pu être déployés pour l'ensemble des personnels et des étudiant-es de l'ENS. Au total, près de **1600 personnes** ont été concernées par ces actions **en 2021 et 2000 en 2022**. Cela comprend :

- La **distribution des livrets d'accueil**, à chaque rentrée, aux étudiant-es et aux personnels, où une information sur les dispositifs de prévention et de signalement a été intégrée.
- La conception et la distribution d'un **guide sur le dispositif** de signalement fin 2022.
- L'organisation, à chaque rentrée, d'une **demi-journée de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles pour les 400 étudiant-es primo-arrivant-es**.
- L'intégration de formations dédiées aux enjeux de non-discrimination et de prévention du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles dans le **Plan de formation des personnels**.
- L'animation d'**événements de sensibilisation** pour les personnels et les étudiant-es.

Au sujet de ces événements et des formations proposées, **225 personnels et 130 étudiant-es ou doctorant-es** ont bénéficié d'une ou plusieurs action(s) non obligatoire(s).

*Nombre de personnels sensibilisé-es ou formé-es en 2021 et en 2022, par statut et par sexe*

Statut	2021			2022		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Personnels BIATSS	58	17	75	54	37	91
Personnels Enseignement et Recherche	27	34	61	22	7	29
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>51</b>	<b>136</b>	<b>76</b>	<b>44</b>	<b>120</b>

*Nombre d'actions de sensibilisation ou de formations suivies par chaque personnel, selon le sexe*

Nombre d'actions	F		H		Total	
	F	%	H	%	Total	%
1	108	78%	74	86%	182	80,9%
2	18	13%	6	7%	24	10,7%
3	7	5%	3	3%	10	4,4%
4	2	1%	0	0%	2	0,9%
5	3	2%	2	2%	5	2,2%
6	1	1%	0	0%	1	0,4%
7	0	0%	1	1%	1	0,4%
<b>Total</b>	<b>139</b>	<b>100%</b>	<b>86</b>	<b>100%</b>	<b>225</b>	<b>100%</b>

## Information

En complément des pages intranet et internet créées et des informations intégrées au livret d'accueil, un **guide sur le dispositif de signalement** a été réalisé par les élues étudiantes membres de la Commission de prévention et la chargée de mission égalité. Rédigé en français et en anglais, il permet d'en savoir plus sur le périmètre, les modalités de saisine et les différentes étapes d'un signalement.

➤ [Consulter le guide sur la page internet dédiée aux dispositifs de signalement et de prévention](#)

## Sensibilisation

En 2022, les projets de sensibilisation destinés aux personnels, aux doctorant-es et aux étudiant-es se sont enrichis, grâce au retour d'expérience et aux avis recueillis lors des actions menées en 2021. Plusieurs formats de rencontres ont ainsi été proposés afin d'aborder une diversité de thématiques :

- Une [demi-journée de sensibilisation](#) aux violences sexistes et sexuelles est organisée chaque année par les élu-es étudiant-es pour les étudiant-es primo-arrivant-es. Elle prend la forme d'une action de **théâtre-forum** et d'une **conférence**.
- **3 campagnes d'affichage** ont été créées en 2021-2022 sur les VSS et les transidentités. Les affiches sont [disponibles sur le site internet](#) de l'ENS de Lyon.

- Début 2022, les **vices-présidences des comités de sélection** ont été sensibilisées aux enjeux de non-discrimination dans le cadre du recrutement des enseignant-es-chercheur-es par une présentation de la Direction des ressources humaines.
- Un **atelier de sensibilisation aux transidentités**, animé par l'association Chrysalide, a été proposé à des personnels de l'enseignement, de la recherche et aux personnels BIATSS.
- Une **conférence de l'Observatoire étudiant sur les VSS** a été organisée, pour les étudiant-es, à la Bibliothèque Diderot de Lyon.
- Plusieurs **interventions** ont été menées **au sein des laboratoires** pour présenter la Mission égalité, le dispositif de signalement et introduire le cadre légal.
- Une **sensibilisation des étudiant-es internationaux et internationales** a pu être menée, à la demande de la DAI, en français et en anglais.
- 3 **événements de sensibilisation** aux violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche ont marqué la rentrée 2022, par une diversité de formats et d'intervenant-es :
  - o **Théâtre-forum** par la Compagnie Vilain-es
  - o **Jeu sur les cyberviolences** conçu par Fréquence écoles et l'Université Claude Bernard Lyon 1, suivi d'une conférence de Laure Salmona, co-fondatrice de l'association Féministes contre le cyberharcèlement
  - o Projection du documentaire « **Briser le silence des amphes** » suivie d'une rencontre avec la réalisatrice, Lysa Heurtier Manzanaras.
- Enfin, la mission égalité s'est dotée d'un jeu créé par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), intitulé « **Sexisme sans façon** ». Des interventions à la demande sont possibles pour un temps de jeu, en équipe, de 45 minutes à 1 heure. Cela permet ensuite de revenir sur le cadre légal et les leviers pour repérer, donc prévenir, des situations de sexisme et de violences sexistes et sexuelles au travail.

## Formation des personnels

En 2022, le [Plan de formation des personnels](#), porté par la Direction des ressources humaines, a intégré un axe « **Partager une culture commune de l'égalité** » qui permet de proposer des formations dédiées à la prévention des discriminations et à l'égalité entre les femmes et les hommes aux personnels.

- En 2021 et 2022, plusieurs formations animées par VSS-Formation ont été proposées aux **membres des différents dispositifs** (Commission de prévention, Cellule Action) ainsi qu'aux membres des **conseils de discipline** de l'ENS.
- Un webinaire « **Appréhender les VSS dans l'ESR** », également animé par VSS-Formation, a été proposé aux responsables de services, dans le cadre des « **rendez-vous encadrants** », en juin 2021.
- Puis, en novembre et décembre 2021, **9 sessions d'un webinaire** d'1h30, animées par VSS-Formation, ont été proposées **aux étudiant-es et aux personnels**.
- Le « **rendez-vous encadrants** » du mois de mars 2022 portait sur **les discriminations**. Ce webinaire d'1h30 était animé par Marion Erouart, psychologue sociale et formatrice.
- Une formation d'une demi-journée sur le **harcèlement moral et sexuel** a été animée par le cabinet Adoc Métis auprès des représentant-es du personnels, **membres du CHSCT**.
- Une formation sur **les engagements de l'ENS en faveur de l'égalité** pour les nouveaux personnels a été instaurée à la rentrée 2022. Conçue et animée par Florence Françon, elle peut

être organisée à la demande des services et des laboratoires. Une session de sensibilisation a ainsi été proposée aux équipes de la DSI en septembre 2022.

- Fin 2022, la nouvelle équipe des moniteur-es étudiant-es de la **Bibliothèque Diderot de Lyon** a été formée aux enjeux d'égalité et de prévention des violences sexistes et sexuelles par Geneviève Pezeu, historienne et formatrice, et par Florence Françon.

### **Témoignages issus des questionnaires de satisfaction post-formation :**

#### Au sujet de la formation sur le harcèlement moral et sexuel pour les membres du CHSCT :

*« Avis très positif sur cette formation qui a bien répondu à nos attentes. Contenus accessibles et clairs : oui. Les intervenantes connaissent le milieu de l'enseignement sup' et la recherche. »*

*« Les échanges ont été riches. J'ai apprécié les précisions réglementaires apportées par les formatrices et les commentaires/conseils issus de leurs propres expériences qu'elles ont pu nous communiquer. »*

#### Au sujet de la formation assurée auprès des moniteurs et monitrices étudiant-es de la BDL :

*« Le sujet des violences sexistes et sexuelles est un sujet auquel je suis déjà sensible. J'attendais de cette formation qu'elle m'apprenne de nouvelles choses sur la question, et cela a été le cas ! Les ateliers ont permis de déconstruire certaines idées, et de créer du dialogue au sein de l'équipe. »*

*« Points forts :*

*- Mise en place d'une atmosphère bienveillante pour faciliter la discussion de sujets parfois passés sous silence.*

*- Atelier en petit groupe (plus facile de s'exprimer).*

*- Le caractère complet de la formation : expérientielles (confrontation des points de vue) - socio-historique et approche systémique (saisir l'origine des comportements sexistes), puis pratique avec la confrontation à des situations problématiques et les manières d'y répondre (nous donne des clefs en tant que professionnel).*

*Axe d'amélioration : j'aurais aimé avoir des références d'auteurs.rices pour pouvoir continuer à penser ces questions. »*

#### Au sujet de l'atelier sur les transidentités :

*« Venant sans attente spécifique, j'ai trouvé cet atelier intéressant, clair, interactif, et globalement une très bonne présentation des problématiques liées aux transidentités. Les documents distribués me permettront d'aller plus loin dans leur compréhension. »*

*« La présentation était accessible et claire, et les difficultés rencontrées par les personnes trans, à tous les niveaux, bien décrites, permettant de mieux cerner les répercussions en milieu étudiant ou pro. »*

## Axe signalement

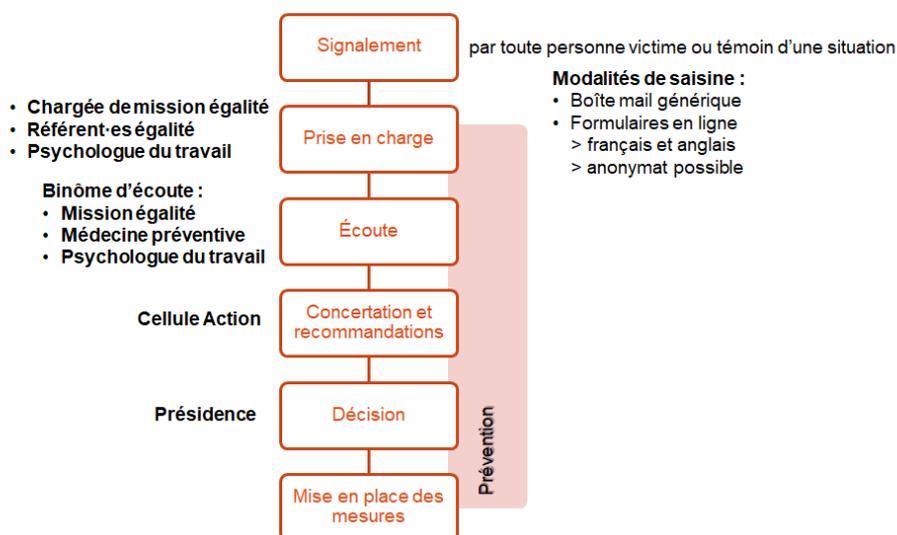
### Le dispositif

La Cellule Action a été créée en 2021 afin de **traiter les signalements pour faits de discrimination, de harcèlement ou de violence sexiste ou sexuelle**. Ce groupe de travail est constitué des membres de la Mission égalité, d'un-e représentant-e de la DRH, d'un-e représentant-e de la DAIJ, d'un-e représentant-e des personnels, du ou de la référent-e violences de la Formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail du CSA (F3SCT, ex CHSCT) et de deux élu-es étudiant-es. À chaque renouvellement de la Cellule Action, une formation animée par VSS-Formation a été organisée au sujet du cadre légal et du fonctionnement d'un dispositif de signalement, d'écoute et d'accompagnement.

Tout-e étudiant-e, doctorant-e ou membre du personnel de l'ENS, témoin ou victime de discrimination, de harcèlement ou de violence sexiste ou sexuelle, peut faire un signalement grâce à un [formulaire en ligne](#) disponible en **français et en anglais**, ou par le biais d'une adresse mail, consultée uniquement par la chargée de mission, les référent-es égalité et la psychologue du travail.

En 2022, l'enjeu était de formaliser une **procédure interne** sur le recueil et le traitement des signalements afin d'identifier les étapes, les acteurs et les délais de traitement, dans un souci de **transparence** et d'**objectivité** à chacune des étapes.

Cette procédure peut être illustrée par le schéma suivant :



Enfin, ce travail a donné lieu à la rédaction d'une **Charte d'engagement**, signée par les membres de la Cellule Action et disponible sur le site internet de l'ENS de Lyon.

### Les enjeux d'information

Afin que cette procédure et le dispositif soit connus et saisis en cas de besoin, plusieurs actions de **communication** ont été entreprises en 2022 :

- Le **site internet** et la **page intranet** sur le dispositif de signalement ont été mis à jour pour clarifier les étapes et les acteurs mobilisés à chacune d'elle.

- Des **affiches** dédiées au **dispositif** et aux **contacts-clés** ainsi qu'un **guide** ont également été créés, distribués et sont disponibles en ligne.
- La Direction des ressources humaines envoie régulièrement une **Lettre d'information RH** aux personnels de l'ENS. Cela a été l'occasion de rappeler l'existence et les modalités de saisine du dispositif de signalement, tout en communiquant sur les actions de sensibilisation déployées.
- Enfin, plusieurs **interventions** de Philippe Daubias, de Natacha Portier et de Florence Françon ont permis de présenter la Mission égalité et le fonctionnement du dispositif de signalement aux directions de départements et de laboratoires, lors de réunions organisées par la Vice-présidence à la recherche et la Vice-présidences aux études. Des interventions, **en français et en anglais**, ont également été organisées à la demande de certains laboratoires ou services.

➤ [Consulter la page internet dédiée au dispositif de signalement](#)

### L'état des lieux des signalements

15 signalements ont été réalisés en 2021 et 16 en 2022, dont deux auto-saisines de la Cellule Action. Certains signalements impliquaient plusieurs types de faits, qui peuvent être présentés comme suit :

Type de faits	Nombre de signalements
Antisémitisme	1
Propos discriminatoires	3
Discrimination	2
Harcèlement moral	7
Actes ou propos LGBTphobes	4
Agissements sexistes	6
Harcèlement sexuel	3
Violence sexiste ou sexuelle	7
<b>Total</b>	<b>33</b>

### Données issues du Rapport social unique (RSU) 2022

#### Nombre de saisines du dispositif de signalement au cours de l'année 2021

En 2021, 15 saisines sont à noter pour des faits qui concernent des personnels, des étudiant·es et des doctorant·es de l'ENS :

- Deux signalements ont été réalisés par des personnels de l'ENS,
- Quatre par des doctorant·es,
- Huit par des normalien·nes élèves ou étudiant·es,
- Un signalement a été réalisé de façon anonyme.

Deux d'entre eux sont des signalements collectifs. 11 signalements ont été réalisés par des femmes. Les autres sont anonymes.

Les motifs de ces signalements sont multiples : antisémitisme, discriminations, harcèlement moral, agissements sexistes, actes LGBTphobes, harcèlement sexuel, violences sexistes ou sexuelles (agression, viol).

Nombre d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes recensés au cours de l'année par les dispositifs de signalement ventilé par type de d'acte et de discrimination, en 2021

Nombre de signalements par type de faits, selon le statut des signalant-es.

Types de faits signalés	Anonyme	Doctorant-e	Étudiant-e / Élève	Personnel ENS	Ensemble
Actes ou propos LGBTphobes		2	1	1	4
Agissements sexistes			2		2
Antisémitisme	1				1
Discrimination (langue parlée)		1			1
Harcèlement moral		1	1		2
Harcèlement sexuel				1	1
Violence sexiste ou sexuelle			4		4
<b>Ensemble</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>15</b>

Nombre de victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes recensés au cours de l'année par les dispositifs de signalement, ventilé par sexe, en 2021

Nombre de victimes par type de faits, selon le statut et le sexe des signalant-es.

Types de faits signalés	Anonyme	Doctorant-e		Étudiant-e / Élève		Personnel ENS		Ensemble
		Anonyme	F	F	Signalement Collectif	F	Signalement Collectif	
Actes LGBTPhobes			2	2			Indéterminé	> 4
Agissements sexistes				3	Indéterminé			> 3
Antisémitisme	Indéterminé							Indéterminé
Discrimination (langue parlée)		Indéterminé						Indéterminé
Harcèlement moral			1	1				2
Harcèlement sexuel						6		6
VSS				8				8
<b>Ensemble</b>	Indéterminé	Indéterminé	<b>3</b>	<b>14</b>	Indéterminé	<b>6</b>	Indéterminé	<b>&gt; 23</b>

Le nombre de victimes est « indéterminé » dans le cadre de signalements qui font référence à une situation de contexte (ex : affiche présente dans un bureau), à un signalement collectif (ex : un groupe d'étudiant-es / de personnels ou une classe dont l'effectif est inconnu) ou bien dans le cadre de signalements réalisés de façon anonyme (où une demande de compléments d'information s'avère impossible).

Nombre de signalements par type d'actes ventilé selon les critères de répartition suivants : catégorie ou niveau hiérarchique de la victime et sexe de la victime, en 2021 :

Seul un signalement est concerné par cet indicateur : celui qui concerne des faits de harcèlement sexuel. Les 6 victimes étaient des femmes, de catégorie A, pour l'une, et B, pour l'autre.

## 4. Respect des transidentités

### Enjeux

En 2019, le Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche annonçait plusieurs [mesures pour lutter contre les LGBTphobies](#) dans l'enseignement supérieur. Cela a donné lieu, en 2021, à la publication d'un [guide](#) pour accompagner les établissements d'enseignement supérieur et de recherche dans la mise en place d'**actions de prévention, de sensibilisation et de lutte contre les LGBTphobies**.

Ces mesures prévoient notamment :

- L'utilisation du **prénom d'usage** sur les documents et pièces circulant au sein d'une structure ou entre organisations pour les personnes transgenres, tout au long de leur scolarité et de leur carrière professionnelle.
- La **suppression de la mention « Madame » ou « Monsieur »** - qui n'est pas constitutive de l'état civil - de toute correspondance, formulaire et document interne aux établissements, ainsi que sur le diplôme, à la demande des intéressé·es.
- La mise en place d'actions de **prévention** et d'un dispositif permettant le recueil de **signalements** pour des faits LGBTphobes.

À l'ENS de Lyon, suite au signalement d'un certain nombre de dysfonctionnements, un travail étroit entre la Mission égalité, le Service des études et de la scolarité et la Direction des systèmes d'information (DSI) a permis de mettre à jour des documents et des supports de communication numériques. Ce travail avec la DSI est toujours en cours pour recenser les différents applicatifs métiers et la façon dont le prénom d'usage et la civilité sont renseignés et utilisés. À ce titre, **la directrice de la DSI a nommé un référent au sein de l'équipe** pour mener à bien ce projet avec la Mission égalité.

Certains logiciels étant développés par un prestataire extérieur, il s'agit également de travailler avec lui, en lien étroit avec le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche qui a été sollicité par la Mission égalité.

### Prise en compte du prénom d'usage à l'ENS de Lyon

À l'ENS de Lyon, les étudiant·es, doctorant·es et personnels peuvent faire une **demande de prise en compte du prénom d'usage** depuis 2019. En 2022, la Mission égalité a repris cette procédure pour en clarifier les étapes et devenir l'interlocutrice principale des intéressé·es ainsi que des services associés. Cette procédure est présentée sur le site internet où le formulaire de demande peut être téléchargé.

➤ [Consulter la page dédiée sur le site internet](#)

## Actions de sensibilisation

La Commission de Prévention a souhaité déployer des actions de sensibilisation sur les transidentités. En 2022, un atelier, animé par l'association Chrysalide, a été proposé à des personnels enseignant-chercheur-es et administratifs, ainsi qu'à l'équipe de médecine de prévention. Il a permis de recueillir des **ressources utiles**, créées par l'association, mises à disposition sur la [page intranet](#) de la Mission égalité.

Enfin, à l'occasion du 31 mars, **Journée internationale de la visibilité transgenre**, une [campagne de communication](#) a été créée en associant **ArcENSiel**, association LGBT+ de l'ENS de Lyon. Albert Bonnefous, membre de cette association, a présenté cette initiative, aux côtés de Florence Françon, dans un article paru le 31/03/2022.

➤ [Lire l'interview d'Albert Bonnefous et de Florence Françon](#)

## 5. Retour sur trois initiatives

En complément des actions de sensibilisation et de formation présentées précédemment, la Mission égalité a été sollicitée ou a été porteuse de projets en faveur de **pratiques de recrutement sans biais ni discriminations** ; de la **mixité des métiers dans les sciences** et d'une **sensibilisation au sexisme** par un temps de jeu sur la pause méridienne.

Retour sur ces trois initiatives menées conjointement avec des laboratoires et des personnels de l'enseignement et de la recherche :

### Garantir un recrutement sans biais, ni discriminations

Fin 2021, François Leulier, directeur de l'Institut de génomique fonctionnelle de Lyon (IGFL), a sollicité Florence Françon pour bénéficier d'un **éclairage** et d'un **appui** de la Mission égalité dans le cadre du recrutement d'un-e futur-e responsable d'équipe. Plusieurs réunions ont ainsi permis d'identifier les **enjeux** et les **bonnes pratiques pour un recrutement préservé des biais** pouvant être à l'origine de discriminations inconscientes. Florence Françon a également été conviée à la première phase de sélection des candidatures, puis aux entretiens avec les candidat-es retenu-es. En position d'observation, elle ainsi pu faire part de ses impressions et de ses recommandations pour veiller à un traitement équivalent des candidat-es auprès de l'équipe en charge du recrutement et du collègue scientifique international constitué pour l'occasion. Ces personnes, déjà sensibilisées à ces enjeux et conscientes des biais possibles, étaient déjà dans une démarche de vigilance sur leur processus de recrutement. Elles ont néanmoins toutes apprécié cet éclairage et la prise de recul sur leurs pratiques qu'a permis cette position d'observation d'une chargée de mission égalité et non-discrimination.

➤ Témoignage de François Leulier, directeur de l'IGFL :

« Notre sollicitation de la Mission égalité de l'ENS était basée sur le constat d'un déséquilibre dans la représentation des femmes aux postes de responsabilité d'équipe dans notre unité et notre souhait de mettre en œuvre une stratégie efficace pour corriger cela. Aussi, nous avons sollicité l'intervention de la mission lors de notre AG, début 2022, et en particulier, nous avons sollicité Mme Françon pour un accompagnement lors de notre processus d'appel d'offre pour le recrutement d'un ou d'une nouvelle cheffe d'équipe à l'IGFL début 2022. Nous avons donc échangé en amont de cet appel d'offre avec Mme Françon afin de formuler au mieux le texte de l'appel d'offre et par la suite, Mme Françon nous a guidé sur les écueils à éviter lors des présélections et des entretiens. De plus, Mme Françon a participé en auditrice libre aux auditions de nos candidats et candidates et a pu nous faire des retours "à chaud" entre les entretiens puis ensuite, à l'aide d'un compte-rendu détaillé et chiffré sur nos pratiques. Les conseils de Mme Françon en amont nous ont permis d'être beaucoup plus sensibles et alertes sur le sujet des biais cognitifs lors des processus de sélection et donc, nous espérons avoir été moins "biaisés". Les retours post-sélection de Mme Françon, qui furent riches en informations et en conseils, nous ont permis un regard critique sur nos pratiques et une meilleure perception de comment agir dans le sens d'une meilleure égalité de traitement des candidats et candidates. Ainsi nous avons pu formuler 3 offres à des femmes et une à un homme (le mari d'une des candidates retenues !) à l'issue de notre sélection. Malheureusement, le couple et une candidate ont décliné pour rejoindre les USA et la Canada. Nous sommes toutefois toujours en discussion avec la dernière candidate en vue d'une intégration potentielle à l'IGFL à la rentrée académique 2023. »

**L'IGFL est particulièrement mobilisé en faveur de l'égalité de genre et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement et les discriminations.** En 2019, le laboratoire a mis en place un dispositif interne de recueil de signalements et d'écoute qui peut assurer le relais auprès du dispositif de l'ENS de Lyon. Par ailleurs, en 2022, le binôme de correspondant-es égalité du CNRS, Frédéric Brunet et Karine Gauthier, a constitué un groupe de travail pour réaliser et diffuser un **questionnaire** sur les représentations de l'ensemble des membres du laboratoire au sujet de l'égalité de genre. Florence Françon a été associée à cette initiative.

Enfin, en juin 2022, Florence Ruggiero, responsable d'une équipe de recherche à l'IGFL, a sollicité Florence Françon pour une **intervention sur les stéréotypes** de genre dans les sciences, aux côtés de Julie Batut, représentant l'association **Femmes et sciences**, dans le cadre d'une [école d'été](#) internationale destinée à des étudiant-es de niveau Licence. Cette intervention sera renouvelée en juin 2023.

## L'effet Matilda, un projet pour la Fête de la science 2022

À l'occasion de la Fête de la science 2022, l'ENS de Lyon accueillait le projet « L'effet Matilda, ou comment l'histoire a effacé les femmes de sciences », porté par Florence Françon, Frédéric Brunet et Natacha Gillet, correspondant-es égalité du CNRS à l'IGFL et au Laboratoire de chimie (LC).

Conçu à partir de [l'exposition](#) « L'effet Matilda » créée par le CNRS, ce projet s'est décliné en 4 ateliers destinés aux **publics scolaires** et au **grand public**. Ils ont mobilisé plusieurs personnels de l'ENS : Elsa Bayart, correspondante égalité du CNRS au Laboratoire de physique, Frédéric Brunet et Karine Gauthier, correspondant-es égalité du CNRS à l'IGFL, Natacha Gillet, Marine Labro, doctorante en chimie organique (LC), Béryl Laplace-Builhe, post-doctorante en biologie du développement (IGFL) et Florence Françon. Au cours des deux journées de la Fête de la sciences destinées aux publics scolaires, près de **300 élèves** de collège et lycée ont pu découvrir le **parcours de 8 femmes qui ont marqué l'histoire des sciences**, l'occasion de revenir sur les stéréotypes de genre dans l'orientation scolaire et les métiers.

➤ [Découvrir cette initiative mise en valeur, sur le site internet, dans le cadre de la Journée internationale des femmes et filles de sciences.](#)

## Jouer pour aborder les situations de sexisme au travail

En 2022, la Direction des ressources humaines a fait l'acquisition du jeu « [Sexisme, sans façon](#) » créé par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT). Ce jeu permet d'introduire le cadre légal et d'**identifier les différentes formes de sexisme**, voire de violences sexistes et sexuelles, en contexte professionnel. Il représente un bon support pour discuter en équipe, prendre du recul sur ses représentations personnelles, avant une présentation plus formelle, mais nécessaire, du cadre légal et des mécanismes à l'œuvre dans les violences sexistes et sexuelles.

En novembre 2022, ce jeu a été utilisé pour la première fois par Natacha Gillet, correspondante égalité du CNRS du **Laboratoire de chimie (LC)**, et Florence Françon auprès de **11 membres du laboratoire**, dont Stéphane Parola, directeur du laboratoire. Cette session d'une heure, sur la pause méridienne, a permis à ces personnels de découvrir cette thématique **de façon ludique**.

➤ Témoignages :

"The game was very interesting. At first, I thought that the questions would be very easy to answer, as this topic has always been of my interest. But actually, there were some really challenging questions, demonstrating the importance of understanding the nuances of sexism to be an advocate for ourselves and for others."

« J'ai apprécié ce moment d'échange sur ces questions avec des gens plus ou moins avertis, de profils un peu différents même s'il y avait beaucoup de "jeunes". C'est éventuellement un peu court pour permettre davantage de discussions ou pour aborder plus de questions mais je trouve difficile de proposer plus long. Je pense que ça pourrait se faire dans un cadre plus libre, comme des journées du labo, ou des nouveaux entrants, comme un "atelier", avec un support sur les définitions légales en plus. Mais c'est une très bonne introduction aux discussions sur ces thématiques ! »

## 6. Conclusion et Perspectives

Grâce à une forte dynamique interne, ainsi qu'au soutien du Ministère de l'enseignement supérieur, l'année 2022 a permis une montée en compétences des actrices et acteurs mobilisé-es en faveur de l'égalité et dans la lutte contre les discriminations, le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles.

La création d'un poste dédié et la nomination de deux référent-es égalité, en 2021, ont permis la mobilisation de différents services et de partenaires, impliqué-es sur une diversité de thématiques : la **promotion de l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes, la **prévention du sexisme et des violences sexistes et sexuelles**, la **lutte contre toutes les formes de discrimination et contre les LGBTIphobies**. Forte d'un travail en réseau à l'échelle locale et au niveau national, la Mission égalité de l'ENS de Lyon a pu progressivement constituer un **réseau interne** à l'établissement, par des rencontres et des interventions régulières au sein de laboratoires, auprès d'associations étudiantes et dans le cadre de projets spécifiques (formalisation de procédures ; appui et soutien des services grâce à un éclairage et des expertises précises ; collaboration dans le cadre de nouvelles initiatives).

Alors que les **actions de prévention** ont été plus largement **déployées**, le **dispositif de signalement** pour faits de discrimination, de harcèlement ou de violences sexistes et sexuelles a été **consolidé** grâce à une clarification de la procédure, des étapes et des personnes mobilisées à chacune d'elles.

En 2023, les formations dédiées à la prise en charge et au traitement des signalements vont être renouvelées afin de garantir la **professionnalisation** de ces actrices et acteurs. L'équipe recevant les signalements et assurant une première écoute va se **consolider** grâce à la mobilisation de la psychologue du travail du service SPST. Enfin, il s'agit de poursuivre les actions de **communication** pour favoriser l'accès aux informations et une meilleure compréhension du fonctionnement de ce dispositif.

À ce titre, la poursuite d'actions de formation adaptées s'avère indispensable. L'identification des enjeux et des besoins pourrait être réalisée dans le cadre d'une enquête de terrain permettant un premier **retour d'expérience** sur les actions menées au titre de la prévention et de l'accompagnement post-signalement. Plus largement inscrit dans le cadre de l'**évaluation du Plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2023**, ce bilan permettrait d'identifier des leviers d'action pour **consolider, ajuster et initier de nouveaux projets**.

L'émergence et la mobilisation d'un réseau interne sensibilisé, pro-actif et représentant la diversité de la communauté de l'ENS de Lyon serait alors une ressource précieuse : en 2023, la Mission égalité souhaite donc **aller vers davantage de services, de laboratoires et d'associations étudiantes**, en répondant à leurs sollicitations ou en proposant de nouvelles initiatives, afin de faire vivre et grandir le réseau déjà constitué.

\* Papier issu des forêts européennes

**MISSION ÉGALITÉ  
ET NON-DISCRIMINATION**  
Décembre 2022

15 parvis René-Descartes  
BP 7000, 69342 Lyon cedex 07  
Tél. +33 (0)4 37 37 60 00  
Fax +33 (0)4 37 37 60 60  
**[www.ens-lyon.fr](http://www.ens-lyon.fr)**