

Charte d'engagement de l'ENS de Lyon contre toute forme de discrimination, de racisme, d'antisémitisme, d'atteinte aux droits, d'incitation à la haine et de violence

Vu le code de l'éducation

Vu le décret n°2012-715 du 7 mai 2012 modifié fixant les règles d'organisation et de fonctionnement de l'Ecole normale supérieure de Lyon,

Vu le décret du 24 mai 2023 portant nomination de Emmanuel Trizac dans les fonctions de président de l'École normale supérieure de Lyon,

Après en avoir débattu,

Le conseil d'administration, dans sa séance du 16 juillet 2026, prend la délibération suivante :

Article 1.

Le conseil d'administration de l'ENS de Lyon a approuvé la charte d'engagement de l'ENS de Lyon contre toute forme de discrimination, de racisme, d'antisémitisme, d'atteinte aux droits, d'incitation à la haine et de violence, présentée en séance et jointe à la présente délibération.

Nombre de membres participant à la délibération (présents ou représentés) : 25

Nombre de voix favorables : 25

Nombre de voix défavorables : 0

Nombre d'abstentions : 0

Fait à Lyon, le 16 juillet 2026

Le Président de l'ENS de Lyon
Emmanuel Trizac


Emmanuel TRIZAC
Président
Ecole Normale Supérieure de Lyon

Modalités de recours contre la présente délibération : En application des articles R.421-1 et suivants du Code de justice administrative, la présente délibération pourra faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de son affichage, d'un recours gracieux auprès du Président de l'ENS de Lyon et/ou d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Lyon.

Date de transmission au MESRI : 22/07/2026

Date de publication sur le site internet de l'Ecole : 22/07/2026

Charte d'engagement de l'ENS de Lyon contre toute forme de discrimination, de racisme, d'antisémitisme, d'atteinte aux droits, d'incitation à la haine et de violence

Charte d'engagement de l'ENS de Lyon contre toute forme de discrimination, de racisme, d'antisémitisme, d'atteinte aux droits, d'incitation à la haine et de violence	1
Préambule.....	2
Introduction	3
Contexte	3
Périmètre	3
Ressources.....	4
Nos engagements.....	5
Annexe : cadre réglementaire	9



Préambule

L'intolérance aux différences s'exprime dans l'espace public qu'elle peut parfois même saturer, elle se déploie sur les murs de nos villes, dans les médias, ou au sein des réseaux sociaux. Ce serait une erreur de croire que l'enseignement supérieur en serait préservé. Dans ce contexte, l'ENS de Lyon entend lutter contre toutes les formes de discrimination, et ne tolérer aucun acte stigmatisant, humiliant ou violent.

Avec la présente charte, l'établissement s'outille à cette fin : il affirme son plein engagement en faveur de l'égalité des personnes, et du respect des droits humains. La mobilisation de toutes et tous est requise. La promotion de la diversité n'est en outre pas seulement un enjeu de justice, mais également la condition du bon fonctionnement et de l'efficacité des collectifs de travail, quels qu'ils soient (formation, recherche, et services d'appui).

Cette charte, qui s'adresse à toute la communauté de l'école y compris à celles et ceux qui prennent part ponctuellement à la vie de l'ENS de Lyon, est accompagnée d'annexes qui cadrent un certain nombre de définitions ou d'aspects légaux, et rappellent l'organisation de la procédure d'instruction des signalements ; un guide, et un plan d'action complètent le dispositif.

Je remercie chaleureusement la Mission Égalité et Diversité, et le groupe de travail qu'elle a animé, pour la grande qualité de sa contribution et des présents documents. Ils sont le fruit d'un large travail collectif, et constituent une base solide contre toutes les discriminations.

Emmanuel Trizac,

Avril 2026

Introduction

Nota : afin de veiller à un usage non discriminant de la langue, cette Charte est rédigée de façon à décliner les intitulés de statuts au féminin et au masculin, à privilégier les formes épiciques lorsque cela est possible, ainsi que l'accord grammatical de proximité.

Contexte

Engagée depuis 2013 dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap, l'ENS de Lyon a formalisé sa politique d'égalité à travers un Schéma directeur Handicap, renouvelé à deux reprises depuis 2020 et par un Plan d'action pour l'égalité professionnelle, reconduit et actualisé en 2024. Coordonnée par un chargé de mission handicap et par une chargée de mission égalité et non-discrimination - accompagnée par une référente et un référent égalité, cette politique s'est progressivement élargie à la thématique des discriminations, à travers, notamment, la nomination en 2024 d'un référent racisme, antisémitisme et discriminations.

Les enjeux de diversité et d'égalité font pleinement partie du Projet d'établissement 2025-2028, par une démarche de prévention, inscrite dans l'axe 3 « Qualité de vie au travail / étudiante - Santé », et par des actions concrètes en faveur de « l'Ouverture et la diversité » (axe 5) et de l'accueil des publics internationaux (axe 8).

En 2025, cette démarche s'est concrétisée par la participation à une enquête sur les vécus de discriminations raciales dans l'enseignement supérieur et la recherche (ARCHERIF) et par l'organisation d'un groupe de travail qui s'est réuni à quatre reprises entre octobre 2025 et février 2026. Cette concertation entre la mission égalité et diversité (chargée de mission, référente et référent égalité, référent racisme et antisémitisme), une juriste, référente laïcité, des personnes représentant les services de la vie étudiante, de la communication et des ressources humaines ainsi que des représentantes et représentants élus des personnels, du public étudiant et des alumni a permis d'élaborer cette Charte d'engagement contre toutes les formes de discriminations (dont le classisme, le racisme et l'antisémitisme, la xénophobie, le sexisme, les LGBT+phobies et le validisme), le harcèlement moral et les violences sexistes et sexuelles ; et ce, de façon concomitante avec la publication de la Loi n° 2025-732 du 31 juillet 2025 relative à la lutte contre l'antisémitisme dans l'enseignement supérieur.

Périmètre

Le périmètre de cette Charte se veut large afin de tenir compte du cadre légal qui prévoit notamment 26 critères de discrimination mais aussi et surtout afin de s'adapter au vécu des personnes, intrinsèquement lié à leur position sociale et à l'imbrication des rapports de domination dans la société (voir le terme *intersectionnalité* dans le Livret d'information joint à cette Charte).

Ce vécu ne se limite pas aux seuls locaux de l'ENS de Lyon, ni à son personnel uniquement. Cette Charte a par ailleurs vocation à s'appliquer à tous les publics exerçant une activité pour l'ENS de Lyon ou présents au sein de l'ENS de Lyon, soit :

- L'ensemble des personnels de l'établissement, administratifs et techniques, de l'enseignement et de la recherche, doctorantes et doctorants compris ;
- L'ensemble des élèves, des étudiantes et étudiants de l'établissement,

- L'ensemble des usagères et usagers de l'établissement,
- L'ensemble des personnes physiques ou morales présentes dans l'établissement à quelque titre que ce soit (ex : personnels invités, prestataires, public extérieur).

Sont concernées toutes les activités sur les sites Descartes et Monod, résidences et restaurants universitaires compris, mais aussi à l'extérieur de l'École (stages, terrains de recherche, séminaires, colloques, soirées étudiantes, etc.) et sur internet (via les réseaux sociaux et messageries en ligne, par exemple).

Ressources

Cette Charte s'accompagne de ressources identifiées ou réalisées par le groupe de travail en 2026. Elles seront complétées par d'autres supports selon les enjeux et les besoins identifiés. Vous pouvez d'ores-et-déjà vous référer aux ressources suivantes pour faciliter la compréhension et l'appropriation des engagements de cette Charte :

- Un Guide sur les définitions, les dispositifs d'accompagnement, des chiffres-clés et des exemples concrets.
- Un Livret d'information sur le cadre légal.
- Une liste de contacts internes et d'associations extérieures.
- Quatre campagnes de sensibilisation mises en place depuis 2021 sur les violences sexistes et sexuelles (VSS), les LGBT+phobies, le harcèlement moral et le racisme.
- Un Guide d'information sur le dispositif de signalement de l'ENS de Lyon.
- La procédure détaillée de signalement et de traitement de situations de discrimination, de harcèlement et de violences sexistes et sexuelles à l'ENS de Lyon.
- Des ressources complémentaires et des propositions d'actions de sensibilisation avec la Mission égalité et diversité, sur la page intranet (Documentation > Mission égalité et non-discrimination) : <https://intranet.ens-lyon.fr/documentation/mission-egalite-et-non-discrimination>

Nos engagements

Pour un environnement d'études et de travail inclusif et sécurisant

- S'informer :
 - L'ENS de Lyon s'engage à communiquer et à **rendre les informations accessibles** (en français et en anglais, dans des formats variés) sur la prévention et les modalités de saisine au sujet des discriminations (dont le classisme, le racisme et l'antisémitisme, la xénophobie, le sexisme, les LGBT+phobies et le validisme), du harcèlement moral et des violences, en particulier sexistes et sexuelles.
 - Les publics à qui s'adresse cette Charte doivent **prendre connaissance et respecter les engagements** décrits ici, dans toutes leurs activités relatives à l'École.
 - Chacun et chacune doit **se tenir informée** grâce aux ressources mises à disposition avec cette Charte, ainsi que dans le cadre des actions de sensibilisation et de formation régulièrement déployées et actualisées au sein de l'École.
- Prévenir et (ré)agir
 - L'ENS de Lyon s'engage à organiser des actions de prévention et à **inciter fortement les personnes ayant une responsabilité hiérarchique et/ou académique à se former**.
 - Les personnes à qui s'adresse cette Charte sont incitées à **jouer un rôle actif dans la prévention et le signalement** de tout fait de discrimination, de harcèlement ou de violence, quel que soit le motif perçu.

Conseils pour intervenir et réagir (hors situations graves avec risque de danger pour soi-même et pour les autres ; dans ce cas, contactez en priorité le service de sécurité de l'école ou les numéros d'urgence nationaux) :

- Si vous assistez directement à une situation qui génère un malaise ou représente une forme de violence ou d'atteinte aux droits, vous pouvez **vous adresser à la personne victime des faits pour savoir comment elle va et l'orienter** vers les contacts internes de soutien et d'accompagnement (médecine, mission égalité et diversité, mission handicap, assistance sociale, ...). En tant que témoin, vous pouvez **contacter la mission égalité et diversité** (trois destinataires uniquement) pour échanger sur la situation, vos questionnements, vos besoins et ceux de la victime à : signalement.violences.discriminations@ens-lyon.fr.
- Si une personne se confie à vous, les principes à respecter sont les suivants : faire preuve de bienveillance, respecter la confiance qu'elle vous accorde en préservant un cadre confidentiel et sans jugement, l'accompagner à son rythme en tenant compte de ses besoins. Avant tout, veillez à respecter vos propres besoins et limites en orientant cette personne vers un autre contact de confiance si vous préférez. Si vous acceptez de l'accompagner, vous pouvez l'aider à rédiger un témoignage, vous pouvez prendre contact et l'accompagner à un premier rendez-vous avec la mission égalité et diversité (trois destinataires uniquement) : signalement.violences.discriminations@ens-lyon.fr
- Pour bénéficier d'une écoute et d'un accompagnement sur le plan médical et psychologique, **prenez attache avec la médecine du travail ou le service de santé**

étudiante (selon le statut de la personne à accompagner). Ce rendez-vous et son suivi seront soumis au secret professionnel.

Les rendez-vous avec la Mission égalité et diversité se déroulent dans un cadre confidentiel et ne donnent lieu à aucune suite et signalement officiel sans l'accord de la personne victime des faits (hors situations graves, telles que des faits délictuels, ou urgentes pouvant représenter un danger et/ou requérant une mesure rapide).

En savoir plus sur la procédure de signalement sur le site internet de l'ENS de Lyon, Rubrique « [L'école ; Nos engagements ; Lutte contre les discriminations et les violences : Dispositif](#) »

- Signaler et sanctionner
 - L'ENS de Lyon s'engage à **répondre à tout signalement, à prendre les mesures nécessaires et adaptées** à la situation ainsi qu'aux attentes de la personne qui signale. Quand cela est nécessaire, l'ENS de Lyon met en place une enquête administrative interne pouvant donner lieu à une procédure disciplinaire. L'ENS de Lyon s'engage à sanctionner tout fait d'antisémitisme, de racisme, de discrimination, d'incitation à la haine ou à la violence, ainsi que toutes fautes professionnelles, infractions, et/ou comportements portant atteinte au bon fonctionnement ou à l'image de l'École.
 - La Mission égalité et diversité, qui recueille les signalements, s'engage à assurer l'écoute et l'accompagnement de toute personne signalant des faits, quel qu'en soit le motif, de façon **confidentielle et bienveillante**. À ce titre, elle s'engage à respecter les souhaits et le rythme de cette personne, à l'orienter vers les professionnels et les associations extérieures utiles à l'appréciation de sa situation et à la tenir informée régulièrement des actions mises en place par l'École, tout au long de la procédure.
 - Les membres de la Cellule Action, mobilisée après l'écoute et avec l'accord de la personne qui signale les faits, s'engagent à **signer la Charte d'engagement de la Cellule Action et à respecter les règles déontologiques** suivantes : confidentialité, discrétion professionnelle, neutralité, transparence - notamment sur d'éventuels conflits d'intérêt, respect de la procédure, disponibilité et participation aux réunions, aux formations et aux travaux de la Cellule Action.

Pour des ressources humaines garantes d'un cadre non discriminant

- L'ENS de Lyon veillera à inscrire ces engagements de façon **intégrée et transversale** aux démarches relatives à la qualité de vie au travail, aux conditions de travail et au dialogue social.
- L'ENS de Lyon s'engage à **déployer des actions de prévention contre les biais et les discriminations**, dans le cadre du recrutement, de l'accueil et de l'intégration des personnels et du public étudiant, en lien étroit avec son Plan d'action pour l'égalité professionnelle et la démarche HRS4R.
- Pour cela, l'ENS de Lyon s'engage à accompagner les encadrantes et encadrants, ainsi que l'ensemble des personnels, par des **actions collectives et individuelles, notamment en déployant des formations ad hoc**.

- L'ENS de Lyon s'engage à **favoriser l'accueil des publics non-francophones** par l'usage de l'anglais (offre de cours en anglais clairement identifiée, communication institutionnelle, environnement de travail, rédaction des messages d'alerte généraux systématiquement traduits en anglais), en veillant à faciliter l'accès aux ressources et aux dispositifs internes que ces publics pourraient solliciter dans le cadre de leur intégration et de leur bien-être.

Pour un recrutement diversifié du public étudiant et des actions d'accompagnement adaptées

- L'ENS de Lyon s'engage à réfléchir aux modalités de **recrutement de son public étudiant**, dans le cadre des enjeux d'ouverture sociale et de diversité des grandes écoles.
- En lien avec l'Observatoire « Égalité des Chances » des quatre ENS et de l'Institut Polytechnique de Paris, l'École s'engage à assurer **un suivi et une évaluation des actions** mises en œuvre.
- L'ENS de Lyon s'engage à mettre en place les mesures **d'accompagnement et de soutien académique** nécessaires à l'intégration, au bien-être et au bon déroulement des études au regard des enjeux d'ouverture sociale et de diversité des grandes écoles.
- L'ENS de Lyon s'engage à **accompagner les associations étudiantes** dans leur démarche de prévention des discriminations et des violences par le biais de formations et de supports d'information notamment sur le classisme, le racisme et l'antisémitisme, la xénophobie, les LGBT+phobies, le validisme, le harcèlement moral et les violences sexistes et sexuelles.

Pour des pratiques pédagogiques questionnées et diversifiées

- L'ENS de Lyon s'engage à informer et à **sensibiliser l'ensemble de ses publics aux spécificités d'une relation dite « asymétrique »** qui implique un rapport hiérarchique et de pouvoir, notamment entre les personnels de l'enseignement et de la recherche titulaires et les publics étudiants, (post)doctorants et non-titulaires, ainsi qu'entre les étudiantes et étudiants à différentes étapes de leur cursus. En effet, ce type de rapports crée des relations qui ne sont pas égalitaires et qui peuvent entraîner des violences.
- L'ENS de Lyon s'engage à outiller les enseignantes-chercheuses et les enseignants-chercheurs face à cet enjeu en déployant des **actions de formation adaptées au contexte d'une relation pédagogique et académique**.
- Les personnels de l'enseignement et de la recherche travaillant à et/ou pour l'ENS de Lyon s'engagent à **suivre ces formations et les recommandations partagées par l'École pour des relations sans discrimination, ni violence**.
- Les enseignantes et enseignants s'engagent à prendre connaissance et à respecter la **Charte du tutorat**, de façon concertée et partagée avec les étudiantes et étudiants qu'elles et ils accompagnent.

Recommandations pour veiller à un cadre d'échanges sécurisant entre les personnels de l'enseignement, de la recherche et les publics étudiants et doctorants :

- Contacter les personnes sur leur adresses mails et leurs numéros de téléphone professionnels.

- Éviter tout contact *via* les réseaux sociaux, notamment les applications mobiles de messageries instantanées privées.
- Respecter les heures de travail et le droit à la déconnexion en programmant l'envoi de mails sur ces horaires. Éviter l'envoi de mails le week-end.
- Organiser vos rendez-vous dans des lieux institutionnels et publics.
- En cas de déplacement sur un terrain, à un événement extérieur, etc. avec vos étudiantes et étudiants ou vos collègues, veillez à respecter le cadre professionnel qui s'impose et à soutenir, orienter et accompagner toute personne vous signalant un fait problématique (propos discriminant, violence sexiste ou sexuelle, injure, menace, etc.). À ce titre, il peut être utile de penser à une procédure en amont et de la communiquer à l'ensemble des participantes et participants (y compris en anglais), sur la base des éléments évoqués dans cette Charte et dans les Ressources qui l'accompagnent, par exemple.

Pour des enseignements et des recherches réflexives, critiques et inclusives

- L'ENS de Lyon s'engage à développer une réflexion sur la **mise en perspective des savoirs** et à sensibiliser ses personnels sur les conditions de production des recherches et d'exercice des enseignements, dans tous les domaines.
- Toute personne impliquée dans les actions de recherche et d'enseignement de l'École s'engage à **adopter une éthique professionnelle** adaptée aux enjeux soulevés dans la présente Charte.
- L'ENS de Lyon s'engage à mener une réflexion sur les **partenariats de recherche** (existants et à venir), dans une perspective d'ouverture et de prise en compte des enjeux d'égalité, de diversité et de non-discrimination.
- L'ENS de Lyon s'engage à développer des actions et à communiquer sur son partenariat avec la **Chaire lyonnaise des droits humains et environnementaux** de l'Université Lyon III.
- L'École s'engage à **soutenir et à valoriser les initiatives, les expertises et les événements** inscrits dans une approche inclusive. Elle promeut ainsi la réflexion portée par les approches intersectionnelles : validisme, féminisme, racisme, décolonialisme...

L'ENS de Lyon s'engage notamment à identifier et promouvoir cette approche réflexive en signalant les initiatives qui porteraient un tel questionnement :

- dans l'offre de cours à destination des étudiantes et étudiants
- dans des séminaires de recherche
- dans des conférences ou rencontres destinées à la formation continue des personnels
- dans des groupes de parole ou ateliers spécifiquement dédiés à ces enjeux
- dans les publications d'ENS Éditions ou dans des ressources en ligne

Enfin, l'ENS de Lyon s'engage à assurer un suivi régulier des indicateurs et des actions identifiées dans cette Charte, dans une **démarche d'évaluation, d'amélioration et de pérennisation de ces engagements**. Cela implique **soutien, promotion et valorisation des actions de la Mission égalité et diversité**.

Annexe : cadre réglementaire

- Article 1e de la Constitution de 1958
- Articles 6 et 10 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen 1789
- Articles 8 et 9 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales 1950
- Code pénal
- Code général de la fonction publique (en particulier, les articles L. 131-2 et suivants)
- Code de l'éducation (en particulier, les articles L. 719-10 et suivants)
- Code de la recherche
- Article 1e de la loi du 9 décembre 1905 de séparation des Églises et de l'État
- Loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse (Chapitre IV)
- Loi n°2013-660 du 22 juillet 2013, relative à l'enseignement supérieur et la recherche (impose la création d'un schéma directeur pluriannuel en matière de handicap).
- Loi n° 2025-732 du 31 juillet 2025 relative à la lutte contre l'antisémitisme dans l'enseignement supérieur
- Décret n°2025-1433 du 29 décembre 2025 relatif à la mission « égalité et diversité » dans les établissements d'enseignement supérieur
- Circulaire n°SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique
- Circulaire n°2015-193 du 25 novembre 2015 sur la prise en charge des situations de violences sexistes et sexuelles par les établissements
- Circulaire n°RDFF1708728C du 15 mars 2017 relative au respect du principe de laïcité dans la fonction publique
- Circulaire RDFF1710873C relative à la mise en œuvre de la politique d'égalité, de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité dans la fonction publique
- Circulaire n° CPAF1805157C du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique
- Circulaire n° CPAF1928443C du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents Égalité au sein de l'État et de ses établissements publics
- Circulaire n° TFPF 2314656C du 20 juin 2023 relative à la prise en compte de la diversité des familles et au respect de l'identité des personnes transgenres dans la fonction publique de l'État
- Circulaire ESRS2400723C du 9 janvier 2024 sur le Cadre d'intervention des personnes référentes « racisme, antisémitisme » dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche.

Discriminations, racisme, antisémitisme, atteintes aux droits, incitation à la haine, harcèlement, violences : guide sur les définitions, l'état des lieux et les voies de recours.

Discriminations, racisme, antisémitisme, atteintes aux droits, incitation à la haine, harcèlement, violences : guide sur les définitions, l'état des lieux et les voies de recours.	1
Introduction	2
Cadre réglementaire.....	2
Éléments de définitions	3
Dispositifs.....	4
Les autorisations d'absence	4
Les voies de recours et d'accompagnement	5
Procédure judiciaire.....	5
Défenseur des droits	6
Dispositif de signalement de l'ENS de Lyon	6
Article 40 du code de procédure pénale	7
Mesures de protection fonctionnelle	7
Mesures conservatoires	8
Procédures disciplinaires	8
État des lieux.....	10
Chiffres-clés.....	10
Illustrations concrètes et conséquences	12



Introduction

Ce guide a été rédigé dans le cadre du Groupe de travail « Prévention du racisme et de l'antisémitisme » organisé en 2025-2026 à l'ENS de Lyon. Il représente une ressource utile à mobiliser dans le cadre des engagements de l'ENS de Lyon, inscrits dans la Charte adoptée en juillet 2026.

Ce guide vise à partager des éléments de définition (un Livret d'information sur les applications juridiques de ces termes a été rédigé en complément) et permet d'illustrer la façon dont les discriminations et les violences peuvent se manifester dans l'enseignement supérieur et la recherche, grâce à la présentation de chiffres-clés et la description de situations concrètes, recensées à l'échelle nationale, par des témoignages et l'expertise des Missions égalité - diversité des établissements d'enseignement supérieur. Ces situations sont exposées à la fin du document pour permettre aux personnes qui souhaitent éviter d'y être confrontées de s'y soustraire.

Cadre réglementaire

- Article 1e de la Constitution de 1958
- Articles 6 et 10 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen 1789
- Articles 8 et 9 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales 1950
- Code pénal
- Code général de la fonction publique (en particulier, les articles L. 131-2 et suivants)
- Code de l'éducation (en particulier, les articles L. 719-10 et suivants)
- Code de la recherche
- Article 1e de la loi du 9 décembre 1905 de séparation des Églises et de l'État
- Loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse (Chapitre IV)
- Loi n°2013-660 du 22 juillet 2013, relative à l'enseignement supérieur et la recherche (impose la création d'un schéma directeur pluriannuel en matière de handicap).
- Loi n° 2025-732 du 31 juillet 2025 relative à la lutte contre l'antisémitisme dans l'enseignement supérieur
- Circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique
- Circulaire n°2015-193 du 25 novembre 2015 sur la prise en charge des situations de violences sexistes et sexuelles par les établissements
- Circulaire n° RDFF1708728C du 15 mars 2017 relative au respect du principe de laïcité dans la fonction publique
- Circulaire RDFF1710873C relative à la mise en œuvre de la politique d'égalité, de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité dans la fonction publique
- Circulaire n° CPAF1805157C du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique
- Circulaire n° CPAF1928443C du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents Égalité au sein de l'État et de ses établissements publics
- Circulaire n° TFPF 2314656C du 20 juin 2023 relative à la prise en compte de la diversité des familles et au respect de l'identité des personnes transgenres dans la fonction publique de l'État
- Circulaire ESRS2400723C du 9 janvier 2024 sur le Cadre d'intervention des personnes référentes « racisme, antisémitisme » dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche

Éléments de définitions

Racisme et Xénophobie

Définitions et exposé des différentes dimensions du racisme présentées par la Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT (DILCRAH) : <https://www.dilcrah.gouv.fr/sinformer-et-etre-accompagne/sinformer-sur-la-loi/racisme>

Antisémitisme

Définition de la DILCRAH : <https://www.dilcrah.gouv.fr/notions-et-enjeux>

Islamophobie ou racisme anti-musulmans / anti-musulmanes

Concepts discutés par le Réseau Canopé : <https://valeurs-de-la-republique.reseau-canope.fr/decouvrir/notice/islamophobie/islamophobie-ou-racisme-anti-musulmans>

Des stéréotypes à la stigmatisation pouvant générer haine et discrimination

Explication de la DILCRAH : <https://www.dilcrah.gouv.fr/notions-et-enjeux>

Laïcité

Décision du Conseil constitutionnel du 21 février 2013 : <https://www.conseil-constitutionnel.fr/decision/2013/2012297QPC.htm>

Sexisme

Note synthétique de recherche du Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, Annexe 1 du Rapport 2026 sur l'état des lieux du sexisme en France : <https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/sites/hce/files/2026-03/Note%20comple%CC%80te%20HCE-CNRS%20Annexe%20Rapport%20Sexisme.pdf>

Le lexique LGBT+

Définitions de la DILCRAH, en bas de page : <https://www.dilcrah.gouv.fr/notions-et-enjeux>

Violence fondée sur le genre

Approche présentée par le Conseil de l'Europe : <https://www.coe.int/fr/web/gender-matters/what-is-gender-based-violence>

Validisme

Commission générale de la Ville de Lyon : « Comprendre et lutter contre le validisme », le 4 mars 2022. Vidéo en ligne : <https://www.youtube.com/watch?v=egdtmxpaDKQ>

Intersectionnalité

- Définition et ressources sur la discrimination intersectionnelle, par le Centre Nord-Sud du Conseil de l'Europe : <https://www.coe.int/fr/web/north-south-centre/intersectionality>
- Rapport de la Commission nationale consultative des droits de l'Homme (CNCDH) de 2016, chapitre sur « Les discriminations pluridimensionnelles : l'intersectionnalité » (p. 31) : <https://www.cncdh.fr/sites/default/files/2021-04/Rapport%20racisme%202016.pdf>
- Au sujet des droits des femmes, réflexions de la CNCDH : <https://www.cncdh.fr/dossier-de-presse/dossier-de-presse-rendre-effectif-les-droits-des-femmes-lenjeu-de>
- Rapport du Défenseur des droits 2025, *Les discriminations fondées sur la religion*, encart sur la discrimination intersectionnelle (p. 25) : https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/2025-12/ddd_rapport_les-discriminations-fondees-sur-la-religion_20251204.pdf

Pour aller plus loin :

- ✓ DILCRAH : [Mallette pédagogique](#)
- ✓ MESRE : [Lutte contre le racisme et l'antisémitisme](#)
- ✓ MESRE : [Droits LGBT+, lutte contre les violences et les discriminations LGBTphobes](#)
- ✓ MESRE : [Violences sexistes et sexuelles](#)
- ✓ MESRE : [Étudiantes et étudiants en situation de handicap](#)
- ✓ *Un siècle de laïcité*, Étude du Conseil d'État, 2004 : <https://www.conseil-etat.fr/publications-colloques/etudes/etudes-annuelles/un-siecle-de-laicite-etude-annuelle-2004>
- ✓ Marlène Bouvet, Florent Chossière, Marine Duc, Estelle Fisson (dir.), [Catégoriser. Lexique de la construction sociale des différences](#), ENS Éditions, 2024.

Dispositifs

Les autorisations d'absence

S'ajoutent aux congés annuels et aux congés légaux, des autorisations d'absences de droit ou facultatives, sur présentation de justificatifs. Certaines autorisations spéciales d'absence (ASA) relèvent du périmètre de la Charte d'engagement de l'ENS de Lyon : tout propos ou comportement inappropriés au sujet de l'octroi et du recours à ces autorisations pourraient ainsi constituer une discrimination.

Autorisations de droit

- **Participation et exercice du droit à l'activité syndicale** : une heure par mois pour les personnels.
- **Examens médicaux obligatoires liés à une grossesse** ou à la surveillance annuelle des agents : facilités d'horaires et autorisations d'absence sur justificatif médical.

Autorisations facultatives

Elles ne constituent pas un droit. Il s'agit de mesures de bienveillance relevant de l'appréciation de la ou du supérieur hiérarchique, qui sont accordées en fonction des nécessités du service.

Ces autorisations d'absence se réfèrent à plusieurs critères de discrimination prévus par la loi :

- Situation familiale
- Grossesse
- État de santé
- Activités syndicales
- Conviction religieuse : en effet, l'employeur public peut prendre en compte les croyances religieuses de ses agents tant que ces aménagements (horaires, absences...) ne portent pas atteinte au bon fonctionnement et à la continuité du service¹. Une circulaire prévoit à ce propos la liste des principales fêtes religieuses², mais aucun texte ne peut venir limiter ces aménagements aux croyances de certains cultes. Toute refus par l'employeur doit être justifié par une nécessité de service et ne pas porter atteinte au principe d'égalité (en traitant différemment les demandes des agents en fonction des religions).

- En savoir plus sur l'intranet : [Temps de travail, Protocole ARTT, CET - Personnels BIATSS](#)

Les voies de recours et d'accompagnement

En tant que victime ou témoin d'une discrimination, de harcèlement moral et/ou de violences sexistes ou sexuelles, il est toujours possible de signaler ces faits à la police ou à la gendarmerie.

Si ces faits ont lieu dans le cadre d'une activité en lien avec l'ENS de Lyon, mais aussi en cas de violences conjugales, il est non seulement possible, mais surtout conseillé, de saisir le dispositif de signalement et/ou une compétence interne (service de médecine, assistance sociale, ...).

Il existe enfin d'autres voies non juridictionnelles telles que le Défenseur des droits.

Procédure judiciaire

Toute infraction peut être signalée auprès de la police ou de la gendarmerie, directement sur place, dans le commissariat ou la gendarmerie de votre choix. Il existe aussi des dispositifs en ligne pour se renseigner et préparer une éventuelle plainte :

- En cas de **discrimination**, il existe un formulaire de signalement en ligne : <https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/R50242>
- En cas de **violences sexuelles, sexistes (VSS), conjugales ou intrafamiliales**, une plateforme dédiée - via un tchat - est accessible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, afin de discuter avec un ou une gendarme, policier ou policière formée aux VSS : <https://www.service-public.gouv.fr/cmi>

¹ CAA de Paris n° 99PA02621 du 22 mars 2001 et CE n° 125893 du 12 février 1997.

² Selon les différentes confessions, le Ministère de la Fonction Publique précise chaque année le calendrier des principales fêtes.

- En cas de **harcèlement en ligne**, de « **revenge porn** » (ou pornodivulgateur ou encore vengeance pornographique) et/ou de **contenu à caractère raciste, sexiste, antisémite ou anti-LGBT+**, il est conseillé de faire une capture d'écran pour matérialiser le délit avant le dépôt de plainte, de signaler les contenus aux plateformes concernées et de signaler le profil de la personne malveillante sur le portail PHAROS : <https://internet-signalement.gouv.fr/>

Les deux premiers espaces permettent d'échanger avec des personnels formés pour envisager un dépôt de plainte et ainsi, se renseigner sur cette procédure. La plainte doit être déposée en gendarmerie ou au commissariat de police de votre choix. Il convient d'apporter tous les justificatifs dont vous disposez et à l'issue, de conserver le récépissé de plainte ainsi que le procès-verbal.

Il est toujours possible de déposer une plainte en adressant directement un courrier à la ou au Procureur de la République.

Au moment du dépôt de plainte, il n'est pas obligatoire de qualifier l'infraction, il suffit de décrire les faits.

Défenseur des droits

Le Défenseur des droits est une autorité administrative indépendante chargée de veiller au respect des libertés et des droits des citoyens. Créée en 2011 et inscrite dans la Constitution, elle a deux missions : défendre les personnes dont les droits ne sont pas respectés et permettre l'égalité de tous et toutes.

Plusieurs moyens permettent de saisir le Défenseur des droits : par formulaire en ligne, par courrier ou dans les permanences de délégués et déléguées du Défenseur des droits présentes dans plusieurs régions. En savoir plus : <https://www.defenseurdesdroits.fr/nous-contacter-355>

Dispositif de signalement de l'ENS de Lyon

Pour toute situation d'urgence, il convient de se rapprocher du service de sécurité de l'ENS de Lyon et des numéros nationaux dédiés³. Pour les autres types de faits pouvant s'apparenter à des discriminations, du racisme, de l'antisémitisme, du harcèlement ou des violences à caractère sexiste, sexuel ou LGBT+phobe, une procédure dédiée est mise en place à l'ENS de Lyon.

Cette procédure n'est soumise à aucune condition de démarche auprès des services judiciaires (par exemple : dépôt de plainte). Elle est menée de façon totalement indépendante d'éventuelles actions entreprises au niveau pénal, bien qu'un relais puisse être assuré à la demande de la personne victime des faits ou des services judiciaires (en cas de plainte ou de signalement au procureur de la République).

Cette procédure repose sur des principes indispensables à son bon fonctionnement :

- ✓ Des **étapes distinctes** mobilisant des acteurs indépendants les uns des autres.

³ Voir la liste des numéros d'urgence et des contacts utiles sur le site internet de l'ENS de Lyon : <https://www.ens-lyon.fr/lecole/nos-engagements/lutte-contre-les-discriminations-et-les-violences/dispositif>

- ✓ La **posture préalable d'écoute bienveillante, objective et sans a priori** envers la personne à l'origine du signalement.
- ✓ Des actions menées **en accord** avec la personne ayant procédé au signalement.

NB : lors de situations pouvant représenter un risque pour la sécurité, l'intégrité des personnes ou le bon fonctionnement de l'école, la Présidence peut être amenée à prendre des mesures immédiates sans accord préalable des intéressés (ex : situation de danger imminent) compte tenu de sa responsabilité en qualité de chef ou cheffe d'établissement.

Toute personne s'interrogeant sur une situation, même sans pouvoir qualifier les faits, ou souhaitant signaler une situation pouvant s'apparenter à une forme de discrimination, de racisme, d'antisémitisme, du harcèlement moral, des violences sexistes, sexuelles ou LGBT+phobes peut contacter la Mission égalité de l'ENS de Lyon, en toute confidentialité à : signalement.violences.discriminations@ens-lyon.fr ou par le biais d'un formulaire en ligne, décliné en anglais et en français.

- En savoir plus grâce au Guide sur le dispositif de signalement et à la Procédure détaillée de traitement des signalements.

Article 40 du code de procédure pénale

Dans la fonction publique, une obligation de signalement des faits constitutifs d'un délit ou d'un crime est prévue par le code de procédure pénale. En pratique, c'est souvent la Présidence de l'établissement qui se charge, lorsqu'elle a connaissance de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime, de saisir le procureur de la République. À l'ENS de Lyon, cette procédure est généralement activée après la mise en place d'une enquête administrative qui permet d'étayer les faits et de constituer un dossier rassemblant des éléments de preuve. La personne signalant les faits est informée de l'ensemble de ces démarches, tout au long de la procédure.

- En savoir plus grâce à la Procédure détaillée de traitement des signalements.

Mesures de protection fonctionnelle

Mesures de protection et d'assistance dues par l'administration à ses agents afin de les protéger et de les assister si elles ou ils font l'objet d'attaques dans le cadre de leurs fonctions ou en raison de leurs fonctions (prise en charge des honoraires d'avocats, des frais de justice, assistance juridique en cours de procédure, actions de prévention et de soutiens, etc.) à condition que l'agent n'ait commis aucune faute personnelle.

Elle est applicable uniquement aux agents publics (fonctionnaires, fonctionnaires stagiaires dont élèves normaliens et normaliennes, agents contractuels de droit public). Pour les normaliens étudiants et normaliennes étudiantes victimes d'agressions, des mesures de protection (ex : interdiction d'accès aux locaux pour la personne mise en cause) peuvent être mises en place en vertu de l'obligation générale en matière d'hygiène et de sécurité de l'ENS de Lyon.

- En savoir plus grâce au guide « La protection fonctionnelle des agents publics »

Mesures conservatoires

Selon la situation, elles peuvent être décidées avant, pendant ou après une enquête administrative interne.

- **La suspension des personnels non enseignants-chercheurs ou enseignantes-chercheuses** (articles L.531-1 s. du code général de la fonction publique)

« Le fonctionnaire, auteur d'une faute grave, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire qui saisit, sans délai, le conseil de discipline. [...] Sa situation doit être définitivement réglée dans le délai de quatre mois. Si, à l'expiration [de ce délai] aucune décision n'a été prise par l'autorité ayant le pouvoir disciplinaire, le fonctionnaire qui ne fait pas l'objet de poursuites pénales est rétabli dans ses fonctions [...]. »

- **La suspension des personnels enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses** (article L. 951-4 du code de l'éducation)

« Le ministre chargé de l'enseignement supérieur peut prononcer la suspension d'un membre du personnel de l'enseignement supérieur pour un temps qui n'excède pas un an, sans privation de traitement. »

- **L'interdiction d'accès aux locaux** (articles L. 811-6 et R. 712-8 du code de l'éducation)

« En cas de désordre ou de menace de désordre dans les enceintes et locaux [...] l'autorité responsable [...] peut interdire à toute personne et, notamment, à des membres du personnel et à des usagers de l'établissement ou des autres services ou organismes qui y sont installés l'accès de ces enceintes et locaux.

Cette interdiction ne peut être décidée pour une durée supérieure à trente jours. Toutefois, au cas où des poursuites disciplinaires ou judiciaires seraient engagées, elle peut être prolongée jusqu'à la décision définitive de la juridiction saisie. »

Procédures disciplinaires

Tout agent public qui ne respecte pas ses obligations professionnelles et/ou qui commet une infraction, y compris en dehors de ses fonctions (incompatibilité avec l'exercice de la fonction, atteinte à la réputation de l'établissement, manquement grave à la probité), s'expose à une sanction disciplinaire.

Il en va de même pour les élèves qui peuvent être sanctionnés pour des faits de violence, de harcèlement, de racisme, d'antisémitisme, de discrimination ou d'incitation à la haine, et plus généralement, pour tout fait de nature à porter atteinte à l'ordre, au bon fonctionnement ou à la réputation de l'école.

Le régime disciplinaire et les sanctions applicables varient en fonction du statut de la personne poursuivie :

- **Pour les enseignants-chercheurs, enseignantes-chercheuses, les enseignants, enseignantes et les chercheurs et chercheuses**, les articles L. 952-7 et suivants du

code de l'éducation précisent : « les sanctions disciplinaires qui peuvent être appliquées aux enseignants-chercheurs et aux membres des corps des personnels enseignants de l'enseignement supérieur sont :

- 1° Le blâme ;
- 2° Le retard à l'avancement d'échelon pour une durée de deux ans au maximum ;
- 3° L'abaissement d'échelon ;
- 4° L'interdiction d'accéder à une classe, grade ou corps supérieurs pendant une période de deux ans au maximum ;
- 5° L'interdiction d'exercer toutes fonctions d'enseignement ou de recherche ou certaines d'entre elles dans l'établissement ou dans tout établissement public d'enseignement supérieur pendant cinq ans au maximum, avec privation de la moitié ou de la totalité du traitement ;
- 6° La mise à la retraite d'office ;
- 7° La révocation.

Les personnes à l'encontre desquelles a été prononcée la sixième ou la septième sanction peuvent être frappées à titre accessoire de l'interdiction d'exercer toute fonction dans un établissement public ou privé, soit pour une durée déterminée, soit définitivement.

- **Pour les étudiants et les étudiantes**, dans le Code de l'éducation et le décret n° 2012-715 du 7 mai 2012 fixant les règles d'organisation et de fonctionnement de l'ENS de Lyon, l'article 18 et les suivants explicitent notamment : « Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être infligées au fonctionnaire stagiaire sont :
 - 1° L'avertissement ;
 - 2° Le blâme ;
 - 3° L'exclusion temporaire, avec retenue de rémunération à l'exclusion du supplément familial de traitement, pour une durée maximale de deux mois ;
 - 4° Le déplacement d'office ;
 - 5° L'exclusion définitive de service. »
- **Pour les personnels administratifs fonctionnaires**, les articles L. 533-1 et suivants du code général de la fonction publique précisent les différentes sanction par Groupe

Groupe	Sanctions
1 ^{er} groupe	- Avertissement - Blâme - Exclusion temporaire de fonctions de 1 à 3 jours
2 ^e groupe	- Radiation du tableau d'avancement - Abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur - Exclusion temporaire de fonctions de 4 à 15 jours - Déplacement d'office
3 ^e groupe	- Rétrogradation au grade immédiatement inférieur, à un échelon comportant un indice égal ou immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent - Exclusion temporaire de fonctions de 16 jours à 2 ans
4 ^e groupe	- Mise à la retraite d'office - Révocation

La radiation du tableau d'avancement peut également être prononcée comme sanction.

- **Pour les agents contractuels**, le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatifs aux agents contractuels de l'État, notamment son article 43-2 précise : « Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux agents contractuels sont les suivantes :
 1° L'avertissement ;
 2° Le blâme ;
 3° L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours ;
 3° bis L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre jours à six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et de quatre jours à un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée ;
 4° Le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement. »

État des lieux

Chiffres-clés

Enquête Conditions de vie 2020 – OVE, [Être étudiant avant et pendant la crise sanitaire](#), sous la direction de Feres Belghith, Marie-Paule Couto et Olivier Rey

Discrimination :

- **34% des étudiant·es étranger·ères déclarent avoir subi une discrimination négative** (dont « moins bien traité·e dans la notation » et/ou « moins bien traité·e dans l'orientation supérieure ») contre 19% des étudiant·es français·es né·es de parents français·es hors DOM, TOM et COM.
- Ce taux augmente à **30% pour les femmes et à 25% pour les hommes parmi les étudiant·es français·es né·es ou originaires des DOM-TOM et COM**.
- Parmi les étranger·ères résidant habituellement en France : 38% des femmes et 29% des hommes déclarent avoir subi une discrimination.

Racisme : agressions et micro-violences à caractère raciste

- « Comme pour les discriminations, **l'appartenance de sexe pèse fortement dans les expériences de racisme déclarées** » :
- Près de 12% des étudiant·es français·es né·es ou originaires des DOM-TOM et COM déclarent avoir subi des violences racistes (13% des femmes et 9,5% des hommes) alors que les étudiant·es de parents français·es hors DOM, TOM et COM déclarent très peu d'agressions et de micro-violences à caractère raciste (0,7 %).

Enquêtes de l'ONDES : rapports d'études sur l'accès en master, à un contrat d'apprentissage et sur les discriminations à l'embauche dans l'ESR : <https://ondes.univ-gustave-eiffel.fr/publications>

- Dans les processus d'accès aux Masters, **les candidat·es d'origine nord-africaine reçoivent 12% de réponses favorables en moins** par rapport aux candidat·es d'origine française.
- **Les étudiantes portant le hijab ont 80% de chances en moins** d'obtenir un contrat d'apprentissage suite à une candidature spontanée.

- Une origine nord-africaine diminue de 8,5 points de pourcentage la probabilité de recevoir une réponse positive à une candidature en réponse à une offre d'emploi (d'assistance administrative, emploi le plus testé dans l'étude) publiée par un établissement d'enseignement supérieur ou par un centre de recherche.

Enquête ACADISCRI : Christelle Hamel, Géraldine Bozec, Marguerite Cognet, Abdellali Hajjat, Fabrice Dhume, et al., « [Expérience des discriminations dans l'enseignement supérieur et la recherche en France](#) », *Éclairages*, 2022.

- La moitié (50,9%) des personnels de l'université interrogée déclare avoir subi au moins un type de traitement inégalitaire depuis le début de sa carrière professionnelle dans l'ESR :
 - près de 40% évoquent des micro agressions (remarques et propos dévalorisants)
 - 25% une situation de harcèlement moral,
 - 22% des discriminations
 - et 21% des injures.
- Il s'agit essentiellement de faits de **racisme** et de **sexisme**.
- Très souvent, il existe des **rapports de pouvoir** entre les auteurs et leurs victimes : selon les catégories d'emploi, l'auteur ou l'autrice a, dans **6 à 7 cas sur 10** une position hiérarchique « supérieure » à celle de la victime.

Mission d'information du Sénat sur la lutte contre l'antisémitisme dans l'enseignement supérieur
Commission de la culture, de l'éducation, de la communication et du sport, [L'essentiel sur la proposition de loi relative à la lutte contre l'antisémitisme dans l'enseignement supérieur](#), février 2025, page 1 :

- Entre le 7/10/2023 et le 10/04/2024 : 67 actes antisémites ont été recensés par France Universités, soit **le double** de ceux enregistrés sur l'année universitaire 2022-2023.
- Selon [une étude Ifop](#) de septembre 2023 : **9 étudiant·es juifs et juives sur 10** ont déjà été confronté·es à un acte antisémite.

Enquêtes sur les violences sexistes et sexuelles dans l'ESR

Selon le [Baromètre 2023](#) de l'Observatoire des Violences Sexistes et Sexuelles :

- 1 étudiant·e sur 10 a vécu des violences sexuelles depuis son arrivée dans l'ESR.
- **Entre 3% et 5% des étudiantes subissent un viol au cours de leur scolarité dans le supérieur et près de la moitié des cas ont lieu au cours de la première année.**
- 6 étudiant·es sur 10 déclarent avoir été victimes et/ou témoins d'au moins une VSS ou LGBTQIA-phobie.

Les femmes et les étudiant·es LGBTQIA+ sont sur-exposé·es à ces violences, comme le rapportent trois enquêtes récentes réalisées par [Nantes Université](#) (2023), 5 établissements de Clermont Auvergne (2024) et le [projet SAFEDUC](#) (2024) :

- 4 à 5 étudiantes sur 10, contre 1 à 2 étudiant(s) sur 10, et 1 étudiant·e sur 2 parmi les personnes ayant déclaré une « autre identité de genre » déclarent au moins une forme de VSS en lien avec leurs études ou travail.

- **Les hommes gays, bi ou trans sont 3 fois plus exposés que l'ensemble des hommes.**
- **Les femmes lesbiennes, bi ou trans sont près de 2,5 fois plus victimes de viol en lien avec leurs études que la moyenne des femmes.**

Selon le [Baromètre 2024](#) de l'Observatoire des Violences Sexistes et Sexuelles :

- 51,7% des doctorant·es estiment que le doctorat est une période particulièrement propice aux violences sexistes et sexuelles, un constat plus fréquent chez les femmes (56,2%) et les personnes non-binaires (70,3%) que de la part des hommes (42,7%).
- **Plus précisément, 40% des doctorant·es rapportent des violences ou des comportements inappropriés sur leur terrain de recherche** : notamment des remarques obscènes déclarées par 15,5% de femmes (contre 3,8% d'hommes) et des agressions sexuelles rapportées par 2,8% de femmes.
- Près d'un quart des doctorant·es se rendant plus d'une fois à son laboratoire par an déclare avoir subi ou avoir été témoin d'au moins une forme de violence, de harcèlement ou de discrimination passibles de sanctions légales (en majorité, des agissements sexistes, des faits d'outrages sexistes, des faits discriminatoires et du harcèlement sexuel).

Enfin, une [enquête menée par la Fondation L'Oréal et Ipsos](#) en 2022 montre que **80% des chercheuses dans le Monde ont déjà vécu une situation de sexisme au travail** et la moitié en a vécu au moins trois.

Illustrations concrètes et conséquences

Attention, ces illustrations sont issues de situations réelles et pourraient raviver des traumatismes et violences subies.

Racisme et sexisme

Le racisme « ordinaire » ou les micro-violences antisémites, racistes et xénophobes peuvent prendre les formes suivantes :

- Des remarques, des sous-entendus **sur la langue et l'accent** d'une personne.
- **Des questions intrusives** à partir d'une **supposée** origine non française ou non hexagonale ou d'une supposée religion : « d'où viens-tu *vraiment* ? » ; « comment se prononce ton nom ? » sur un ton ironique.
- **L'appropriation culturelle** : l'emprunt de codes culturels reposant sur des images caricaturales, essentialisantes, voire exotisantes, par des personnes ou groupes de personnes issues des groupes sociaux dominants du fait d'un rapport ethnocentré et inégalitaire de notre société occidentale par rapport aux autres (dans le choix de thèmes d'événements, des déguisements qui s'appuient et reproduisent des stéréotypes, etc.).

Sous une forme plus visible et hostile, le racisme (croisé à d'autres formes de discrimination comme le sexisme) peut se manifester par :

- Des **surnoms** ou l'emploi de **termes infantilisants**, rabaissants, méprisants, injurieux, donnés à un·e étudiant·e, un·e doctorant·e, un·e collègue (en public ou non).

- **Des représentations et/ou des remarques racistes et genrées** au service d'une prétendue démarche féministe, pour mieux essentialiser et culpabiliser les « autres » (ici les personnes racialisées). Par exemple : les femmes voilées seraient forcément soumises ; certaines cultures toléreraient, voire inciteraient davantage au contrôle et aux violences faites aux femmes.
- **Des commentaires dans un collectif** sur les pratiques religieuses, sur l'apparence physique et les tenues vestimentaires, sur les jours d'absence pour fêtes religieuses ; etc.

Tout comme les violences sexistes, sexuelles et LGBT+phobes, les violences à caractère raciste et antisémite ont **des conséquences lourdes et durables sur la santé mentale** (perte d'estime de soi, troubles du comportement alimentaire et du sommeil, idées suicidaires, etc.), **sur les études et le travail** (absentéisme ou retards, difficultés de concentration et de mémorisation) mais aussi sur **les relations avec l'entourage proche** (du fait d'un manque de soutien, d'une euphémisation des violences subies par exemple). Elles peuvent impliquer **des stratégies d'évitement** (et donc un changement de comportement et d'habitudes) pour tenter de minimiser le risque d'être confronté-e (à nouveau) à une situation de violence.

Tout cela peut générer **un stress post-traumatique et des psychotraumatismes**⁴.

Enfin, il est important de souligner l'existence d'un **effet backlash** (qui prend la forme de remarques telles que : « on ne peut plus rien dire », « oh, ça va ! c'était juste une blague. On ne peut plus rigoler », « c'est pire ailleurs », « c'était pire avant, on ne se plaignait pas ! », « ça a toujours été comme ça », etc.) qui peut rendre la parole des personnes concernées moins légitime et altérer les dynamiques de réactions et de signalement.

Exemples de sanctions

Selon le Bulletin officiel n° 31 du 21 août 2025 qui fait état des sanctions disciplinaires prononcées à l'encontre des enseignants affectés dans l'enseignement supérieur en 2024, plusieurs sanctions ont été prononcées pour des faits de discrimination, de harcèlement et de VSS :

- Un professeur des universités a été sanctionné par une « **interdiction d'exercer** toute fonction d'enseignement pour une durée **de dix-huit mois sans privation** du traitement » pour « **Harcèlement moral** ainsi que manquements réitérés au devoir de réserve et **comportements discriminatoires** à l'égard d'étudiants ».
- Un professeur des universités a obtenu un **blâme** pour « **comportement sexiste, offensant et humiliant** portant atteinte au principe de dignité et d'exemplarité et à la réputation de l'établissement ».
- Un maître de conférences a été sanctionné par une « **interdiction d'exercer** toutes fonctions d'enseignement et de recherche **pour une durée d'un an avec privation de la moitié du traitement** » pour « harcèlement sexuel, atteinte à la dignité et agissement sexiste. »
- Un PRAG a été sanctionné par une « **interdiction définitive** d'exercer toutes fonctions d'enseignement et de recherche dans un établissement d'enseignement supérieur » pour « **propos et actes à connotation sexuelle.** »

⁴ Se référer par exemple au site de l'association [Mémoire traumatique et victimologie](#), consulté en mars 2026.

- Un maître de conférences a été sanctionné par une « **interdiction d'exercer** toutes fonctions d'enseignement et de recherche dans tout établissement public d'enseignement supérieur **pendant douze mois, avec privation de la totalité du traitement** » pour « comportement incompatible avec l'exercice des fonctions d'enseignement troublant l'ordre et le bon fonctionnement de l'université, lié notamment à des propos à connotation **raciste, islamophobe, xénophobe, discriminatoire et sexiste.** »
- Un maître de conférences a été sanctionné par une « **interdiction d'exercer** toutes fonctions d'enseignement dans tout établissement public d'enseignement supérieur **pendant six mois, avec privation de la moitié de son traitement** » pour « publication sur le réseau social Facebook de **propos haineux et à connotation raciste, propos dégradants et insultants à l'encontre d'un ancien étudiant** de l'université, sur ce même réseau ».

À l'échelle de l'ENS de Lyon, les signalements traités depuis 2021 ont permis de mettre en place les **mesures d'écoute et d'accompagnement des personnes victimes et témoins** et de développer **des formations et des actions de sensibilisations adaptées** aux enjeux et aux problématiques identifiées.

Au sujet des personnes mises en cause, les actions entreprises sont proportionnées à la gravité des faits et à l'éventuelle récidive identifiée. Ainsi, de nombreuses mesures peuvent être envisagées et ont été déployées ces cinq dernières années :

- La convocation à un **rendez-vous de rappel à l'ordre**, un entretien pouvant donner lieu à des suites disciplinaires.
- La mise en place **d'enquêtes administratives** pour étayer les faits, leurs gravités, les conséquences et ainsi identifier les actions à mettre en place. Lorsque c'est nécessaire, l'ENS de Lyon travaille en étroite collaboration avec d'autres établissements et tutelles.
- Des **sanctions disciplinaires** ont été prononcées à l'encontre du public étudiant, doctorant et de personnels : avertissement, blâme, exclusion de quelques jours à plusieurs mois avec retenue de salaire, mise à la retraite d'office.

Discriminations, atteintes aux droits, incitation à la haine, harcèlement, violences : cadre légal	1
Applications juridiques et sanctions pénales	2
L'agissement sexiste	2
L'outrage sexiste ou sexuel	2
L'injure	2
La diffamation à caractère discriminatoire	3
La provocation non publique à la discrimination, à la haine ou à la violence	3
Les discriminations	4
La provocation à commettre certaines infractions	5
Le bizutage	5
L'exhibition sexuelle	6
Le voyeurisme	6
Le harcèlement sexuel	6
Le harcèlement moral au travail	7
Le cyberharcèlement	8
L'atteinte à l'intimité de la vie privée à caractère sexuel ou cyberharcèlement sexuel	8
L'agression sexuelle	8
Le viol	9
Aggravation des peines	9



Applications juridiques et sanctions pénales

L'agissement sexiste (article L131-3 du Code général de la fonction publique)

« Aucun agent public ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

L'outrage sexiste ou sexuel (article 621-1 du code pénal)

« Constitue un outrage sexiste le fait, [...] d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. ».

- Principe : contravention de 4ème classe = **750€ maximum**.
- Mais, il s'agit d'une contravention de 5ème classe = **1 500€ maximum** dans les cas suivants :
 - Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
 - Sur un mineur de quinze ans ;
 - Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de son auteur ;
 - Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de son auteur ;
 - Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;
 - Dans un véhicule affecté au transport collectif de voyageurs ou dans un lieu destiné à l'accès à un moyen de transport collectif de voyageurs ;
 - En raison de l'orientation sexuelle, vraie ou supposée, de la victime.

L'injure (articles 29 et 33 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse et article R. 625-8-8 du code pénal)

« Toute expression outrageante, termes de mépris ou invective qui ne renferme l'imputation d'aucun fait est une injure.

L'injure peut avoir un caractère raciste, sexiste ou homophobe.

Elle peut être publique ou privée :

- Injure publique : peut être entendue ou lue par un public (propos entendus en pleine rue, entre automobilistes par exemple, propos publiés dans un journal ou sur un site internet, propos tenus sur un réseau social et accessibles à tout internaute) ;

L'injure publique est punie d'une amende de 12 000€ (cas général) et d'une peine d'1 an d'emprisonnement et de **45 000€ d'amende lorsqu'il s'agit d'une injure raciste, sexiste, homophobe ou handiphobe**.

- Injure non publique : injure adressée à une personne sans qu'aucun tiers ne soit présent (par exemple dans un SMS) ou prononcée devant un cercle restreint de personnes partageant les mêmes intérêts, en la présence ou en l'absence de la victime. Si l'injure a

été diffusée sur un compte accessible uniquement à un nombre restreint d'amis sélectionnés par l'auteur des propos, il s'agit d'une injure non publique.

L'injure non publique est punie, lorsqu'elle n'a pas été précédée de provocation, par une contravention de 38€ maximum (cas général) et d'une contravention **de 1 500€ maximum lorsqu'il s'agit d'une injure raciste, sexiste, homophobe ou handiphobe.** »

La diffamation à caractère discriminatoire (article R. 625-8 du code pénal) :

Toute allégation ou imputation d'un fait **qui porte atteinte à l'honneur ou à la considération** de la personne à laquelle elle est imputée, envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur origine ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou religion déterminée.

La provocation non publique à la discrimination, à la haine ou à la violence (article R. 625-7 du code pénal)

« La provocation non publique à la **discrimination**, à la **haine** ou à la **violence** à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes à raison de leur origine ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée est punie de **l'amende prévue pour les contraventions de la 5e classe (1 500€).**

Est punie de la même peine la provocation non publique à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes à raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, ou de leur handicap, ainsi que la provocation non publique, à l'égard de ces mêmes personnes, aux discriminations prévues par les articles 225-2 et 432-7. »

Constitue ainsi une discrimination :

- toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont **subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel**,
- toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont **subi ou refusé de subir des faits de bizutage** définis à l'article 225-16-1 **ou témoigné** de tels faits.

Les personnes visées peuvent être un groupe de personnes non dénommées (les pratiquants d'une religion, les personnes d'une certaine nationalité...), ou une ou plusieurs personnes précisées et désignées par leur nom.

L'incitation est privée si elle n'a été lue ou entendue que par quelques personnes liées entre elles : sur un réseau social restreint à quelques amis, lors d'une réunion professionnelle...

Les discriminations (articles 225-1 à 225-4 du code pénal)

Une discrimination est un traitement défavorable qui doit généralement remplir deux conditions cumulatives : être fondé sur un critère défini par la loi (sexe, âge, handicap, origine, opinions...) et relever d'une situation visée par la loi (accès à un emploi, un service, un logement...).

Il existe à ce jour **26 critères** légaux qui interdisent la discrimination :

- L'origine réelle ou supposée
- L'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une prétendue race
- Le nom
- L'âge
- Le sexe
- L'orientation sexuelle
- L'identité de genre
- Le handicap
- Les caractéristiques génétiques
- Les opinions politiques
- Les opinions philosophiques
- Les activités syndicales
- Les croyances ou appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée
- Les mœurs
- Le fait d'être lanceur d'alerte, facilitateur ou personne en lien avec un lanceur
- La situation de famille
- La grossesse
- L'apparence physique
- L'état de santé
- La perte d'autonomie
- Le lieu de résidence
- La particulière vulnérabilité résultant de la situation économique
- La domiciliation bancaire
- La capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français

Les situations générales concernées par les discriminations sont les suivantes :

- L'accès à l'emploi
- La carrière
- La sanction disciplinaire
- Le licenciement
- La rémunération
- Les avantages sociaux
- L'accès aux biens et services privés (logement, crédit, loisirs)
- L'accès aux biens et services publics (école, soins, état civil, services sociaux)
- L'accès à un lieu accueillant du public (boîte de nuit, préfecture, magasin, mairie)
- L'accès à la protection sociale
- L'éducation et la formation (condition d'inscription, d'admission, d'évaluation, etc.)
- Les inégalités de traitement, représailles ou mesures de rétorsion liées à l'exercice du droit de grève ou au fait d'être lanceur d'alerte, etc.

Une discrimination peut être **directe** si la décision contestée est fondée sur un de ces critères définis par la loi (exemple : une annonce d'emploi refuse les femmes avec enfants). Elle peut être **indirecte** si une règle apparemment neutre a pour effet un traitement défavorable sur des personnes à raison d'un de ces mêmes critères (exemple : une banque n'accepte que la carte d'identité française comme justificatif d'identité, ce qui revient à discriminer les étrangers).

Le harcèlement discriminatoire est une forme de discrimination et se définit comme : « tout agissement lié à [un motif prohibé] et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant »

L'auteur des faits risque une peine pouvant aller jusqu'à **3 ans d'emprisonnement et 45 000€ d'amende**. La peine peut aller **jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 75 000€ d'amende** si le refus discriminatoire de fournir un bien ou un service est commis **dans un lieu accueillant du public**.

La provocation à commettre certaines infractions (article 24 de la loi du 29 juillet 1981 sur la liberté de la presse modifié par loi n°2021-1109 du 24 août 2021 - art. 38)

« Seront punis de **cinq ans d'emprisonnement et de 45 000€ d'amende** ceux qui, par l'un des moyens énoncés à l'article précédent (article 23 : écrits, imprimés, dessins, gravures, peintures, emblèmes, images ou tout autre support de l'écrit, de la parole ou de l'image vendus ou distribués, mis en vente ou exposés dans des lieux ou réunions publics, soit par des placards ou des affiches exposés au regard du public, soit par tout moyen de communication au public par voie électronique) auront **directement provoqué**, dans le cas où cette provocation n'aurait pas été suivie d'effet, à commettre l'une des infractions, dont :

- Les atteintes volontaires à la vie, les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne et les **agressions sexuelles**, définies par le livre II du code pénal (...)

Seront punis des peines prévues à l'alinéa précédent (cinq ans d'emprisonnement et 45 000€ d'amende) ceux qui, par ces mêmes moyens, auront **provoqué à la haine ou à la violence** à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes **à raison de leur origine, de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou identité de genre ou de leur handicap** ou auront provoqué, à l'égard des mêmes personnes, aux **discriminations** prévues par les articles 225-2 et 432-7 du code pénal (...).

L'incitation à la haine raciale cherche à instiller chez des tiers un désir de violence de nature à favoriser un passage à l'acte (discrimination, violence).

Les propos racistes et antisémites sont également poursuivis quand ils prennent la forme de **l'apologie de crimes de guerre, de crimes contre l'humanité ou lorsqu'ils contestent l'existence de ces crimes** (loi Gayssot du 13 juillet 1990). Son auteur encourt jusqu'à un an d'emprisonnement et 45 000 € d'amende.

Le bizutage (article 225-16-1 et suivants du code pénal)

« Le fait pour une personne d'amener autrui, **contre son gré ou non**, à subir ou à commettre des actes humiliants ou dégradants ou à consommer de l'alcool de manière excessive, lors de manifestations ou de réunions liées aux milieux scolaire, sportif et socio-éducatif est puni de **six mois d'emprisonnement et de 7 500€ d'amende**. Peut aller

jusqu'à **un an d'emprisonnement et 15 000€ d'amende** si cette infraction est commise sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de son auteur. »

L'exhibition sexuelle (article 222-32 du code pénal)

« Cas où l'exhibition est imposée à la vue d'autrui dans un lieu accessible aux regards du public. Cas où même en l'absence d'exposition d'une partie dénudée du corps, la commission explicite d'un acte sexuel réel ou simulé est imposée à la vue d'autrui dans un lieu accessible aux regards du public.

Délit puni d'une peine **d'1 an d'emprisonnement et de 15 000€ d'amende**.

Peut aller jusqu'à **2 ans d'emprisonnement et 30 000€ d'amende si les faits sont commis au préjudice d'un mineur de moins de 15 ans**.

Le voyeurisme (article 226-3-1 du code pénal)

« Le fait d'user de tout moyen afin d'apercevoir les parties intimes d'une personne que celle-ci, du fait de son habillement ou de sa présence dans un lieu clos, a caché à la vue des tiers, lorsqu'il est commis à l'insu ou sans le consentement de la personne, est puni d'**un an d'emprisonnement et de 15 000€ d'amende**. Peut aller jusqu'à **2 ans d'emprisonnement et 30 000€ d'amende selon la nature des faits et du contexte**. »

Le harcèlement sexuel (article L133-1 du Code général de la fonction publique et article 222-33 du code pénal)

Sur le plan pénal : « fait d'imposer à une personne, **de façon répétée**, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, **même non répété**, d'user de toute forme de **pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle**, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Délit puni d'une peine pouvant aller jusqu'à **3 ans d'emprisonnement et 45 000€ d'amende**. »

Sur le plan disciplinaire : « aucun agent public ne doit subir les faits :

- de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- ou assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »

Article L133-3 du code général de la fonction publique :

« Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'appréciation de la valeur professionnelle, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un agent public en raison du fait que celui-ci :

1° **A subi ou refusé de subir les faits de harcèlement sexuel** mentionnés à l'article L. 133-1, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés, ou les agissements de harcèlement moral mentionnés à l'article L. 133-2 ;

2° A formulé un **recours** auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une **action en justice** visant à faire cesser ces faits ou agissements ;

3° Ou bien parce qu'il **a témoigné** de tels faits ou agissements ou qu'il les a relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder à ces faits ou agissements. »

Le harcèlement moral au travail (article 6 L133-2 du Code général de la fonction publique et article 222-33-2 du code pénal)

Sur le plan pénal : « agissements répétés susceptibles d'entraîner une dégradation des conditions de travail pouvant aboutir à une atteinte aux droits et à la dignité, une altération de la santé physique ou mentale, ou une menace pour l'évolution professionnelle.

Ces agissements sont interdits même en l'absence de lien hiérarchique avec l'auteur des faits.

Délit puni d'une peine pouvant aller **jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 30 000€ d'amende.** »

Sur le plan disciplinaire : « aucun agent public ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »

Article L133-3 du code général de la fonction publique :

« Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'appréciation de la valeur professionnelle, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un agent public en raison du fait que celui-ci :

1° A subi ou refusé de subir les faits de harcèlement sexuel mentionnés à l'article L. 133-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° de cet article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés, ou les agissements de **harcèlement moral** mentionnés à l'article L. 133-2 ;

2° A formulé un **recours** auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une **action en justice** visant à faire cesser ces faits ou agissements ;

3° Ou bien parce qu'il a témoigné de tels faits ou agissements ou qu'il les a relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder à ces faits ou agissements. »

Le cyberharcèlement (article 222-33-2-2 du code pénal)

« Fait de harceler une personne par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de vie se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale commis par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique.

Les propos en cause peuvent être des messages, des commentaires, des vidéos, des montages d'images... »

Le cyberharcèlement est puni que les propos soient **publics ou privés**.

Il s'agit d'une **circonstance aggravante** du délit de harcèlement.

Délict puni d'une peine de **2 ans d'emprisonnement et 30 000€ d'amende**.

L'atteinte à l'intimité de la vie privée à caractère sexuel ou cyberharcèlement sexuel (article 226-1 du code pénal)

« Fait de fixer, enregistrer ou transmettre, sans son consentement, l'image d'une personne se trouvant dans un lieu privé [...] des paroles prononcées à titre privé ou confidentiel [...] ou la localisation de cette personne. »

Focus sur le « **Revenge porn** » (article 226-2-1 du Code pénal) : fait de diffuser, sans son consentement, des images présentant un caractère sexuel, même si leur fixation et leur enregistrement ont été effectués avec le consentement de la personne.

Délict puni d'une peine de **2 ans d'emprisonnement et 60 000€ d'amende**.

L'agression sexuelle (article 222-22 du code pénal) qui introduit la définition du **consentement**.

« Constitue une agression sexuelle tout acte sexuel non consenti commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur ou, dans les cas prévus par la loi, commis sur un mineur par un majeur.

Au sens de la présente section, le consentement est libre et éclairé, spécifique, préalable et révocable. Il est apprécié au regard des circonstances. Il ne peut être déduit du seul silence ou de la seule absence de réaction de la victime.

Il n'y a pas de consentement si l'acte à caractère sexuel est commis avec violence, contrainte, menace ou surprise, quelle que soit leur nature.

La contrainte [...] peut être physique ou morale.

Constitue également une agression sexuelle le fait d'imposer à une personne, par violence, contrainte, menace ou surprise, le fait de subir une atteinte sexuelle de la part d'un tiers ou de procéder sur elle-même à une telle atteinte. »

Cela implique la condition d'un contact physique avec la victime. Certaines parties du corps sont traditionnellement considérées comme intimes : fesses, bouche, seins, cuisses, sexe.

Mais la caractérisation de l'agression sexuelle n'est pas limitée à ces parties : le caractère sexuel d'une caresse peut être déduit non pas seulement de la partie du corps concernée mais de la manière dont elle est effectuée et du contexte dans lequel les faits se sont déroulés (Cour de cassation, Chambre criminelle, 3 mars 2021, n° 20-82.399)

Délit puni d'une peine de **5 ans d'emprisonnement et de 75 000€ d'amende** (hors circonstances aggravantes mentionnées dans la loi).

« Le viol et les autres agressions sexuelles sont constitués lorsqu'ils ont été imposés à la victime dans les conditions prévues par la présente section, quelle que soit la nature des relations existant entre l'agresseur et sa victime, y compris s'ils sont unis par les liens du mariage. »

« Les viols et les agressions sexuelles sont qualifiés d'incestueux lorsqu'ils sont commis par :

1° Un ascendant ;

2° Un frère, une sœur, un oncle, une tante, un grand-oncle, une grand-tante, un neveu ou une nièce.

3° Le conjoint, le concubin d'une des personnes mentionnées aux 1° et 2° ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité à l'une des personnes mentionnées aux mêmes 1° et 2°, s'il a sur la victime une autorité de droit ou de fait.

« Le fait d'administrer à une personne, à son insu, une substance de nature à altérer son discernement ou le contrôle de ses actes afin de commettre à son égard un viol ou une agression sexuelle est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende. Lorsque les faits sont commis sur un mineur de quinze ans ou une personne particulièrement vulnérable, les peines sont portées à sept ans d'emprisonnement et à 100 000 € d'amende. »

Le viol (article 222-23 du code pénal)

« Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital ou bucco-anal commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol. ».

Crime puni d'une peine de **15 ans de réclusion criminelle** (hors circonstances aggravantes mentionnées dans la loi).

Aggravation des peines (articles 132-76 et 132-77 du code pénal)

« Lorsqu'un crime ou un délit est précédé, accompagné ou suivi de propos, écrits, images, objets ou actes de toute nature qui soit portent atteinte à l'honneur ou à la considération de la victime ou d'un groupe de personnes dont fait partie la victime à raison

- de son **appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une prétendue race, une ethnie, une nation ou une religion déterminée,**
- de son **sexe, son orientation sexuelle ou identité de genre vraie ou supposée,**

soit établissent que les faits ont été commis contre la victime pour l'une de ces raisons. »