

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 pornodivulgateion 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.