

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.