



DOSSIER DOCUMENTAIRE

Atelier de travail

Harcèlement sexuel dans les établissements
d'enseignement supérieur et de recherche.
Quels dispositifs mettre en place ?

Sommaire

Les éléments de cadrage juridiques

- BO Circulaire 2012-0027 du 25 novembre 2012
- Article 53, Loi 2014-873 du 4 août 2014

Les éléments de cadrage institutionnels

- Extrait de la feuille de route du ministère concernant la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Les éléments pour saisir la réalité du terrain

- Bilan de l'enquête réalisée en octobre 2014 par l'ANEF, le CLASCHES et la CPED en préparation de l'atelier
- Compte rendu de la table ronde « Combattre et prévenir le harcèlement sexuel », Journée des chargé.e.s de mission et référent.e.s égalité, 30 septembre 2014, MENESR

Les outils de travail produits par la CEVIHS de Lille 3 (Cellule de veille et d'information sur le harcèlement sexuel) ; extraits du guide 2009

- Schéma des étapes d'examen de la demande et d'intervention
- Règlement intérieur de la CEVIHS
- Charte à l'usage des membres de la Cellule de Veille et d'Information sur le Harcèlement Sexuel

Les documents produits par les associations

- « Harcèlement sexuel et violences sexistes à l'université et dans l'enseignement supérieur », ANEF, *Le genre dans l'enseignement supérieur et la recherche. Livre blanc* (chapitre 5).
- *Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche. Guide pratique pour s'informer et se défendre*, CLASCHES

Personnels

Établissements publics relevant du MESR

Traitement du harcèlement sexuel

NOR : ESRS1240749C

circulaire n° 2012-0027 du 25-11-2012

ESR - DGESIP

Texte adressé aux présidentes et présidents, directrices et directeurs d'établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche ; aux présidentes et présidents directeurs généraux d'établissements publics à caractère scientifique et technologique ; aux rectrices et recteurs d'académie, chancelières et chanceliers des universités

La loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel a rétabli le délit de harcèlement sexuel. Cette incrimination, telle qu'elle figurait dans le code pénal, avait, en effet, été abrogée par le Conseil constitutionnel dans sa décision n° 2012-240 QPC du 4 mai 2012 en raison de l'imprécision de sa rédaction.

Les implications des dispositions de la loi citée ci-dessus ont fait l'objet d'une circulaire en date du 7 août 2012 de la Garde des sceaux, ministre de la justice (CRIM 2012-15/E8 - 7-8-2012) à laquelle je vous invite à vous reporter pour obtenir toute information qui vous serait utile sur la définition de l'incrimination de harcèlement sexuel et sur les sanctions pénales qui lui sont attachées (voir également les éléments en annexe de la présente circulaire).

Sur ce point, je précise qu'aux termes de l'article 6 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires, modifiée par la loi du 6 août 2012, le harcèlement sexuel est constitué « par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à [la] dignité [de la victime] en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante » et que lui est assimilée « 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 ». Ce même article 6 ter précise par ailleurs qu'« aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire :

1. Parce qu'il a subi ou refusé de subir les faits de harcèlement sexuel mentionnés aux trois premiers alinéas, y compris, dans le cas mentionné au a), si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ;
2. Parce qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces faits ;
3. Ou bien parce qu'il a témoigné de tels faits ou qu'il les a relatés ».

Je rappelle également que l'article 40 du code de procédure pénale spécifie que « [...] toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs ».

La présente circulaire a, notamment, pour objet d'appeler l'attention des recteurs et des présidents ou directeurs des établissements publics d'enseignement supérieur ou des établissements publics à caractère scientifique et technologique sur les mesures de prévention et sur les dispositions qu'il leur appartient de mettre en œuvre lorsqu'ils ont connaissance de faits relevant du harcèlement sexuel. Elle rappelle ainsi certains principes en matière de prévention et de procédures disciplinaires :

La prévention

- Dans le cadre de leurs obligations en matière d'hygiène et de sécurité, il appartient aux établissements d'enseignement supérieur et de recherche d'assurer la prévention du harcèlement sexuel.

- À cet égard, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) de l'établissement doit être consulté sur toutes mesures relatives à la prévention du harcèlement sexuel.
- Les établissements sont en particulier vivement invités à développer des actions régulières de sensibilisation et de formation.

La prise en charge des victimes

- Le médecin de prévention, le service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé, les conseillers et assistants de prévention ou les assistants de service social constituent autant de personnels qui ont compétence pour prendre en charge les usagers et/ou agents victimes de harcèlement sexuel.

La procédure disciplinaire

- Les présidents et directeurs d'établissement ont obligation de saisir les instances disciplinaires pour des faits paraissant suffisamment avérés et relevant du délit de harcèlement sexuel.
- Si la section disciplinaire d'un établissement public d'enseignement supérieur n'est pas saisie, le recteur peut se substituer au président ou au directeur de cet établissement. La ministre peut demander au directeur de l'établissement public à caractère scientifique et technologique dont l'inaction est constatée de saisir l'instance disciplinaire concernée.
- La saisine du chef d'établissement peut être opérée soit directement par la victime, soit via une instance de médiation (médiateur académique par exemple), une organisation syndicale ou les services de l'établissement (directeur de ressources humaines, assistant de service social, chargé de mission égalité femmes-hommes le cas échéant).
- Les instances disciplinaires ne sont en aucune façon liées par l'existence ou l'absence de poursuites pénales.
- Dès le début de la procédure disciplinaire, l'établissement doit prendre les dispositions nécessaires pour préserver la personne ayant dénoncé les faits d'éventuels nouveaux agissements.
- Le MESR encourage les sections disciplinaires des établissements publics d'enseignement supérieur à solliciter, comme la loi les y autorise, l'expertise des services juridiques de ces établissements et, le cas échéant, du chargé de mission en charge de l'égalité femmes-hommes.
- La section disciplinaire des établissements publics d'enseignement supérieur doit rendre un verdict dans un délai de 6 mois après le début des poursuites. Si tel n'était pas le cas, le Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (Cneser) peut statuer en premier et dernier ressort.
- L'agent ou l'établissement public d'enseignement supérieur peuvent faire appel de la décision de la section disciplinaire devant le Cneser statuant en matière disciplinaire.
- Les décisions de la section disciplinaire d'un établissement public d'enseignement supérieur font l'objet d'un affichage public dans l'établissement.

La suite de la circulaire revient en détail sur ces éléments exposés ici sommairement et sur leurs fondements juridiques et réglementaires.

La prévention

L'État et ses établissements publics doivent mettre en œuvre une politique de prévention sur le fondement des principes généraux de prévention fixés à l'article L. 4121-2 du code du travail. Le 7ème alinéa de cet article fait référence au harcèlement sexuel, tel qu'il est défini à l'article L. 1153-1 du code du travail. De même, le président d'une université « est responsable de la sécurité dans l'enceinte de son établissement et assure le suivi des recommandations du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail permettant d'assurer la sécurité des personnels et des usagers accueillis dans les locaux » (article L. 712-2 du code de l'éducation).

Conformément aux dispositions de l'article 51 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale de la fonction publique, qui transpose pour partie les dispositions de l'article L. 4612-3 du code du travail, il est prévu que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels et suscite toute initiative dans cette

perspective. Il peut ainsi proposer des actions de prévention du harcèlement sexuel, notamment par le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail élaboré dans les établissements et présenté au CHSCT d'établissement. Pour les étudiants, l'article 4 du décret n° 2012-571 du 24 avril 2012 relatif aux CHSCT dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministère de l'enseignement supérieur précise que le CHSCT d'établissement peut se réunir en formation élargie aux représentants des usagers lorsque les questions entrant dans le champ de compétence du comité sont susceptibles d'avoir des conséquences directes sur les usagers au regard des risques auxquels ils peuvent être exposés. La prévention du harcèlement sexuel doit être intégrée dans les préoccupations des chefs de service et d'établissement, ainsi que le rappellent les orientations stratégiques 2012-2013 du ministère en matière de politique de prévention des risques.

La dimension préventive recouvre l'information et la formation.

L'information

La première mesure de prévention consiste à informer et sensibiliser l'ensemble des agents et des usagers et notamment les acteurs de la gestion des ressources humaines, ainsi que les représentants des personnels, notamment dans le cadre des CHSCT. Cette information peut porter sur les règles de déontologie et d'éthique, sur les procédures et le droit et sur les conséquences du harcèlement sexuel pour les victimes et les agresseurs. Je vous invite notamment à diffuser largement au sein de vos services ou établissements, par les moyens les plus efficaces (affichage, sites internet et intranet, etc.), cette circulaire ainsi que les coordonnées des interlocuteurs susceptibles de recueillir, avec toutes les garanties de confidentialité nécessaires, le témoignage d'agents et d'usagers se considérant victimes de harcèlement sexuel.

La formation

La formation sur la thématique du harcèlement sexuel doit être renforcée en direction des personnes appelées à connaître ou à prendre en charge des situations de harcèlement : chefs de service, directeurs des ressources humaines, chefs d'établissement d'enseignement supérieur, responsables de ressources humaines à l'administration centrale, médecins, gestionnaires de personnel.

Des modules spécifiques de formation initiale et continue seront mis en place à l'initiative de l'École supérieure de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et des responsables de formation à l'attention des personnels d'encadrement et des gestionnaires de ressources humaines. De telles formations pourront également être proposées au sein des académies, des établissements ou de l'administration centrale.

Par ailleurs, je vous invite à introduire ce thème dans vos divers plans et actions de formation.

La prise en charge des victimes

Je vous rappelle également le rôle de différents acteurs des établissements dans la prise en charge et l'accompagnement des agents ou usagers victimes de harcèlement sexuel.

Le médecin de prévention

Le médecin de prévention est « le conseiller de l'administration, des agents et de leurs représentants en ce qui concerne, notamment, la protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel ».

Il appartient donc au médecin de prévention de proposer, en consultation, des mesures médicales adaptées. Par ailleurs, avec l'accord de l'agent, il doit saisir l'autorité administrative compétente pour faire cesser le trouble subi par l'agent.

Le service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé (SUMPPS)

Dans le cadre de ses missions, le SUMPPS de l'établissement peut proposer un accompagnement psychologique à un usager qui s'estime victime de harcèlement sexuel. Plus largement, il assure une fonction d'écoute et de conseil et peut, avec l'accord de l'usager, saisir le président ou le directeur de l'établissement pour lui demander d'engager des

poursuites disciplinaires.

Les professionnels de proximité

Certains professionnels de l'institution intervenant en matière d'hygiène et de sécurité (conseillers et assistants de prévention) ou en matière sociale (assistants de service social) peuvent également être sollicités par un agent ou un usager qui s'estime victime de harcèlement sexuel.

Dans cette hypothèse, ils assurent une fonction d'écoute et de conseil.

Il leur appartient, le cas échéant, d'orienter l'agent vers le médecin de prévention ou l'utilisateur vers le SUMPPS.

La procédure disciplinaire

La saisine de la section disciplinaire

J'appelle l'attention des responsables des établissements ainsi que celle des recteurs sur le fait qu'ils ne sauraient se dispenser de mettre en œuvre les pouvoirs qu'ils tiennent de la loi ou du règlement en matière disciplinaire, dès lors que les personnels et les usagers desdits établissements se trouvent mis en cause pour des faits paraissant suffisamment avérés, relevant du délit de harcèlement sexuel et susceptibles de donner lieu à des poursuites.

À cet égard, je rappelle que, s'agissant des établissements publics d'enseignement supérieur, les présidents de ces derniers disposent des pouvoirs qui leur sont conférés par le décret n° 92-657 du 13 juillet 1992 relatif à la procédure disciplinaire dans les établissements d'enseignement supérieur placés sous la tutelle du ministre chargé de l'enseignement supérieur. L'article 23 de ce décret leur donne en effet compétence pour engager des poursuites devant la section disciplinaire de l'établissement lorsque les faits concernent des enseignants-chercheurs ou des usagers. L'article 9 spécifie toutefois que « le président ou le directeur de l'établissement ne peuvent siéger dans une section disciplinaire ».

Le régime et la procédure disciplinaires applicables aux personnels BIATSS des établissements d'enseignement supérieur relèvent des dispositions générales applicables à la fonction publique de l'État (loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État). En conséquence, le président de l'université doit saisir, selon le corps, le recteur, qui réunira la CAP académique en formation disciplinaire, ou le ministre chargé de l'enseignement supérieur, qui convoquera le conseil de discipline.

J'appelle tout particulièrement votre attention sur le fait que ce même article envisage l'hypothèse où le président ou le directeur d'un établissement public d'enseignement supérieur déciderait de ne pas saisir la section disciplinaire. Dans une telle éventualité, le recteur saisit le président ou le directeur de l'établissement et, si ce dernier n'a pas engagé les poursuites disciplinaires dans un délai d'un mois, il peut se substituer à lui et engager lui-même les poursuites devant cette instance.

Les victimes, si elles ne peuvent saisir la section disciplinaire, disposent comme tout personnel et usager d'un établissement public de la faculté de s'adresser aux autorités qui en assurent la direction. Dans ces conditions, une victime de harcèlement sexuel (personnel ou usager) de la part d'un personnel ou usager peut saisir le président ou le directeur de l'établissement et lui demander d'engager des poursuites disciplinaires. Cette saisine du chef d'établissement peut également être opérée via une instance de médiation (médiateur académique par exemple), une organisation syndicale ou les services de l'établissement (directeur de ressources humaines, assistant de service social, chargé de mission égalité femmes-hommes le cas échéant). Il importe, en tout état de cause, que le président ou le directeur de l'établissement dispose d'éléments circonstanciés lui permettant d'engager la procédure disciplinaire et qu'il soit informé, le cas échéant, qu'un membre de l'instance disciplinaire ne peut siéger s'il existe une raison sérieuse de mettre en doute son impartialité. L'article 19 du décret du 13 juillet 1992 prévoit d'ailleurs expressément une telle exclusion.

Les dispositions du décret du 13 juillet 1992 ne sont pas applicables aux membres du personnel enseignant et hospitalier. En application de l'article L. 952-22 du code de l'éducation, ces derniers relèvent d'« une juridiction disciplinaire unique instituée sur le plan national ». La procédure suivie devant celle-ci est prévue par les dispositions du décret n° 86-1053 du 18 septembre 1986 fixant les règles de procédure devant la juridiction disciplinaire instituée

par l'article L. 952-22 du code de l'éducation pour les membres du personnel enseignant et hospitalier. La saisine de cette instance est effectuée conjointement par le ministre chargé de l'enseignement supérieur et par le ministre chargé de la santé (article 1er). C'est donc à ces derniers que les victimes de comportements constitutifs de harcèlement sexuel pourront demander de saisir la juridiction disciplinaire, en attirant, le cas échéant, leur attention sur les incompatibilités dans la composition de celle-ci prévues par l'article 3.

Les personnels des établissements publics à caractère scientifique et technologique ne sont pas, non plus, soumis aux dispositions du décret du 13 juillet 1992. Le régime et la procédure disciplinaires qui leur sont applicables relèvent des dispositions générales applicables à la fonction publique de l'État (loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État). En tout état de cause, c'est le président ou le directeur de l'établissement qui engage les poursuites disciplinaires. N'étant pas placé sous la tutelle du recteur, mais sous celle du ministre chargé de la recherche, ce dernier pourra l'inviter, le cas échéant, à exercer les compétences qui lui sont dévolues en ce domaine, s'il est constaté que tel n'est pas le cas.

Par ailleurs, je rappelle qu'en application du principe de l'indépendance des poursuites disciplinaires et des poursuites pénales, les instances disciplinaires ne sont pas liées par l'existence ou l'absence de poursuites pénales. Il n'est donc pas nécessaire que les victimes de faits de harcèlement sexuel aient déposé une plainte au pénal pour que des poursuites disciplinaires soient engagées et que des sanctions soient prononcées. De fait, dès lors qu'une instance disciplinaire estime qu'elle dispose d'éléments d'information suffisants pour établir la réalité des faits de harcèlement sexuel dénoncés, elle peut se prononcer sans attendre l'issue de l'action pénale, si celle-ci a été engagée.

Il convient de noter que l'article 6 du décret du 18 septembre 1986 fixant les règles de procédure devant la juridiction disciplinaire instituée par l'article L. 952-22 du code de l'éducation pour les membres du personnel enseignant et hospitalier prévoit expressément qu'« en cas de poursuite devant une juridiction répressive, la juridiction disciplinaire peut surseoir à statuer jusqu'à ce qu'une décision ait été rendue par la juridiction répressive ». Une telle possibilité est, en tout état de cause, offerte à toute instance disciplinaire, même en l'absence de dispositions expresses le prévoyant.

Durant la procédure disciplinaire

Dans tous les cas, dès que la procédure disciplinaire est enclenchée, il importe de prendre les mesures qui s'imposent pour préserver la personne ayant dénoncé les faits d'éventuels nouveaux agissements. Il convient également de s'assurer que cette personne ne soit pas pénalisée dans l'exercice de ses fonctions ou, pour les étudiants et doctorants, dans la poursuite de ses études ou de ses travaux de recherche (cf. les dispositions précitées de l'article 6 ter de la loi du 13 juillet 1983 et l'article 225-1-1 du code pénal). Aussi, j'insiste sur le caractère immédiat de mesures conservatoires à prendre pour respecter ce principe.

Il convient de noter que les poursuites disciplinaires sont engagées par l'administration à l'encontre de ses personnels et usagers et que les victimes des agissements de ces derniers ne se voient pas reconnaître la possibilité d'intervenir dans la procédure. Toutefois, l'article 27 du décret du 13 juillet 1992 précité prévoit que « la commission d'instruction instruit l'affaire par tous les moyens qu'elle juge propres à l'éclairer ». Ces dispositions autorisent donc cette dernière à entendre les victimes, de même qu'elle l'autorise à faire appel à des experts des dossiers traités. À cet égard, je vous encourage dans les cas de procédures disciplinaires pour des faits de harcèlement sexuel à solliciter l'expertise de vos services juridiques et, le cas échéant, de votre chargé de mission égalité femmes-hommes.

Les décisions des sections disciplinaires

Les modalités de publication des décisions prononçant une sanction disciplinaire sont propres à chacune des instances appelées à statuer. S'agissant des décisions rendues par les sections disciplinaires des conseils d'administration des établissements publics d'enseignement supérieur, le deuxième alinéa de l'article 35 du décret n° 92-657 du 13 juillet 1992 prévoit que « la décision [...] est affichée à l'intérieur de l'établissement » et que « la section disciplinaire peut décider que cet affichage ne comprendra pas l'identité et, le cas échéant, la date de naissance de la

personne sanctionnée ». S'agissant des décisions rendues par le Cneser, l'article R. 232-42 du code de l'éducation dispose que « les décisions sont publiées au Bulletin officiel du ministère de l'éducation nationale sous forme anonyme ». Les décisions prononçant une sanction à l'encontre des personnels des établissements publics à caractère scientifique et technologique suivent le régime prévu par l'article 67 de la loi du 11 janvier 1984 aux termes duquel l'autorité investie du pouvoir disciplinaire « peut décider, après avis du conseil de discipline, de rendre publics la décision portant sanction et ses motifs ». Les décisions rendues par la juridiction disciplinaire instituée par l'article L. 952-22 du code de l'éducation pour les membres du personnel enseignant et hospitalier ne font l'objet, aux termes du second alinéa de l'article 9 du décret du 18 septembre 1986, que d'une notification « adressée, d'une part, au ministre chargé de l'enseignement supérieur et au ministre chargé de la santé, d'autre part, à la personne intéressée et, à cette dernière, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ».

Les sanctions disciplinaires prononcées en application du décret du 13 juillet 1992 et des articles L. 952-8 et L. 952-9 du code de l'éducation peuvent être contestées en appel devant le Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (Cneser) statuant en matière disciplinaire. Ce dernier peut, toutefois, statuer en premier et dernier ressort « lorsque aucun jugement n'est intervenu six mois après la date à laquelle les poursuites ont été engagées devant la juridiction disciplinaire compétente » (article L. 232-2 du code de l'éducation). Une telle disposition est de nature à éviter que des poursuites disciplinaires ne connaissent aucun aboutissement. Sa saisine est, cependant, opérée par « l'autorité compétente pour engager les poursuites » (article R. 232-31 du code de l'éducation), c'est-à-dire par le président ou le directeur de l'établissement, ou par le recteur si celui-ci a été amené à se substituer à ce dernier.

Il est à noter que l'article R. 232-37 du code de l'éducation prévoit, notamment, que la commission d'instruction du Cneser « instruit l'affaire par tous les moyens qu'elle juge propres à l'éclairer ». L'audition des victimes est donc tout à fait possible, de même que l'audition de personnes compétentes dans le traitement de dossiers de harcèlement sexuel.

Je rappelle que le Cneser ne peut aggraver une sanction lorsque la décision de première instance a été portée en appel par le seul agent sanctionné. Il s'agit là d'un principe général du droit rappelé par le Conseil constitutionnel dans sa décision n° 88-248 DC du 17 janvier 1989. En revanche, si l'administration, seule, fait appel de la décision rendue en première instance ou si l'administration ainsi que l'intéressé font tous les deux appel, la sanction peut être aggravée.

Le Cneser peut également statuer en premier et dernier ressort lorsque aucune section disciplinaire n'a été constituée (article L. 232-2 du code de l'éducation).

Enfin, j'ajoute que les personnels des établissements d'enseignement supérieur privés relèvent du code du travail. À ce titre les dispositions de l'article L. 1155-2 du code du travail leur sont applicables. Celles-ci prévoient que « sont punis d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 euros les faits de discrimination commis à la suite d'un harcèlement moral ou sexuel définis aux articles L. 1152-2, L. 1153-2 et L. 1153-3 du présent code ».

La ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche,
Geneviève Fioraso

Annexe

Résumé des dispositions de la nouvelle loi

La loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel (n° 2012-954) propose une nouvelle définition des faits de harcèlement sexuel, notamment dans l'article 6 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires : le harcèlement sexuel est constitué « par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à [la] dignité [de la victime] en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante » ; lui est assimilée « 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 ».

Le harcèlement sexuel renvoie donc à différents comportements (propos, attitudes, gestes, écrits, etc.) à connotation sexuelle qui sont imposés de manière répétée à une personne. Dans sa circulaire du 7 août 2012 (CRIM 2012-15/E8 - 7-8-2012), le ministère de la justice insiste ainsi sur le fait que le non-consentement de la victime, qui est au cœur de la définition, n'est pas entendu comme devant être nécessairement explicité par la victime mais pouvant aussi « résulter du contexte dans lesquels les faits ont été commis, un faisceau d'indices pouvant ainsi conduire le juge à retenir une situation objective d'absence de consentement ».

La deuxième partie du texte, qui assimile au harcèlement sexuel des actes même non répétés dans le but d'obtenir un acte sexuel, vise à condamner ce qu'on appelle couramment le « chantage sexuel ».

L'ensemble de ces faits sont désormais punis de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende ; les peines sont portées à 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende lorsque les faits sont commis par un supérieur hiérarchique, sur un mineur de 15 ans ou moins, sur une personne vulnérable, par plusieurs personnes.

Précisons enfin que la nouvelle loi réprime également les discriminations qui peuvent exister à la suite de la dénonciation de faits de harcèlement sexuel. Ainsi, l'article 3 de la loi a créé l'article 225-1-1 du code pénal, précisant que « constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ».

LOI n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (1)

Titre III

Dispositions relatives à la protection des personnes victimes de violences et à la lutte contre les atteintes à la dignité et à l'image à raison du sexe dans le domaine de la communication

Chapitre Ier

Dispositions relatives à la protection des personnes victimes de violences

Le code de l'éducation est ainsi modifié :

1° L'article L. 232-3 est ainsi modifié :

a) Après le deuxième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :
« La récusation d'un membre du Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche peut être prononcée s'il existe une raison objective de mettre en doute son impartialité. La demande de récusation est formée par la personne poursuivie, par le président ou le directeur de l'établissement, par le recteur d'académie ou par le médiateur académique. » ;

b) Au dernier alinéa, les mots : « et leur fonctionnement sont fixées » sont remplacés par les mots :
« , leur fonctionnement et les conditions de récusation de leurs membres sont fixés » ;

2° L'article L. 712-6-2 est ainsi modifié :

a) Après le deuxième alinéa, sont insérés deux alinéas ainsi rédigés :
« La récusation d'un membre d'une section disciplinaire peut être prononcée s'il existe une raison objective de mettre en doute son impartialité. L'examen des poursuites peut être attribué à la section disciplinaire d'un autre établissement s'il existe une raison objective de mettre en doute l'impartialité de la section. La demande de récusation ou de renvoi à une autre section disciplinaire peut être formée par la personne poursuivie, par le président ou le directeur de l'établissement, par le recteur d'académie ou par le médiateur académique. « En cas de renvoi des poursuites devant la section disciplinaire d'un autre établissement, l'établissement d'origine prend en charge, s'il y a lieu, les frais de transport et d'hébergement des témoins convoqués par le président de la section disciplinaire, dans les conditions prévues pour les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat. » ;

b) Après la deuxième phrase du dernier alinéa, est insérée une phrase ainsi rédigée :
« Il détermine également les conditions dans lesquelles la récusation d'un membre d'une section disciplinaire ou l'attribution de l'examen des poursuites à la section disciplinaire d'un autre établissement sont décidées. »



Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche



Bilan 2013
Programme d'actions 2014

Axe 4

Une politique contre les violences

MESURE 9 : LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Action 1 : Intégrer la question des violences sexuelles dans les actions et dispositifs de lutte contre le bizutage

Lutte contre le bizutage

La ministre a adressé un courrier, le 30 juillet 2013 (sous couvert des recteurs et rectrices), à l'ensemble des présidentes et présidents d'universités, directrices et directeurs d'établissements d'enseignement supérieur et proviseur-e-s de lycées à classes post-baccalauréat.

Ce courrier rappelle le cadre réglementaire de l'interdiction de tout acte de bizutage, les obligations et les sanctions encourues, ainsi que la réglementation en matière d'alcool.

Mode opératoire pour le signalement de cas de bizutage

Un partenariat s'est instauré avec ACB (association contre le bizutage) et le CNCB (comité national contre le bizutage) qui signalent au MESR tout acte de bizutage recensé par leur association ou toute suspicion. À chaque alerte, les services du ministère prennent contact avec l'établissement concerné, lui demandent de fournir les éléments dont il dispose et un courrier de la DGESIP est adressé à l'établissement pour lui rappeler le cadre réglementaire et l'encourager à mettre en œuvre ou à poursuivre une politique de prévention en la matière.

Résultats

Au cours de l'année universitaire 2012-2013, les associations de lutte contre le bizutage ACB et CNCB ont adressé au cabinet de la ministre **30 dossiers** sur des cas supposés ou avérés de bizutage. Les événements signalés ne se sont pas tous déroulés à la rentrée 2012, certains ont eu lieu en 2011 voire 2010. Sur ces 30 cas recensés, 9 concernent des UFR de médecine ou d'odontologie et 5 des IUT. L'IGAENR a été saisie à deux reprises (Lille 2 et ENSAM).

Par ailleurs, le ministère a pris contact avec 20 établissements pour faire le point et demander l'envoi d'un dossier précisant notamment :

- comment les préconisations formulées dans le courrier de la ministre ont été déclinées dans l'établissement ;
- le dispositif mis en place pour accompagner les associations étudiantes qui organisent des événements d'intégration et festifs ;
- toutes informations utiles sur les actes supposés de bizutage.

À réception du dossier, un courrier de la directrice générale a été envoyé au chef d'établissement. Le fait que le ministère échange avec les établissements a une "portée pédagogique", cela permet d'opérer le changement culturel vis-à-vis de ces pratiques et de déployer de manière plus concrète l'action ministérielle en la matière.

Un projet de charte pour l'organisation de soirées étudiantes responsables a été adressé par le ministère aux trois conférences. Cette charte vise à construire le dialogue entre le responsable de l'établissement et les associations étudiantes pour que ces dernières organisent des événements festifs dans le respect de la réglementation et en veillant à prévenir tout risque.

Action 2 : Communiquer autour des procédures disciplinaires pour faciliter la mise au jour des faits de harcèlement sexuel

Rappeler les principes aux acteurs de l'ESR

La circulaire n° 2012-0027 du 25 novembre 2012 adressée aux présidentes et présidents, directrices et directeurs d'établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche et d'établissements publics à caractère scientifique et technologique, aux rectrices et recteurs d'académie et chancelières et chanciers d'universités, rappelle les principes en matière de prévention et de procédures disciplinaires.

Le dépaysement des procédures disciplinaires relatives aux cas de harcèlement sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche a été pris en compte dans le projet de loi-cadre pour l'égalité entre les femmes et les hommes porté par le ministère des Droits des femmes. Le 17 septembre 2013 l'amendement présenté par la sénatrice Françoise Laborde a été voté par le Sénat. Ce projet de loi est en cours d'examen à l'Assemblée nationale.

Action 3 : Mener une campagne nationale d'information sur le harcèlement sexuel de l'ESR

- **La circulaire** n° 2012-0027 du 25 novembre 2012 insiste sur l'importance de diffuser l'information.
- **L'information a été relayée** par l'association de mutualisation des universités et établissements (AMUE) lors de sa journée de sensibilisation consacrée à la lutte contre les discriminations, le 25 janvier 2013.
- L'association CLASCHES, subventionnée par le MESR, prépare **un guide d'information** sur le harcèlement sexuel. Ce guide sera disponible sur le site de l'association et sur le site du MESR en 2014.

Action 4 : Lancer une enquête nationale pour mieux connaître les situations de harcèlement sexuel et leur prise en charge

L'enquête Violences et rapports de genre « Virage » sur les violences de genre portée par l'INED permet de réaliser une nouvelle base de données. Les premiers résultats sont attendus pour 2016.

Action 5 : Engager un travail avec l'observatoire de la vie étudiante pour qu'il intègre la question des violences de genre dans son enquête « conditions de vie »

Les réflexions et travaux engagés conduisent à la prochaine adoption d'un calendrier pour l'année à venir.

Action 6 : Signer une convention avec le centre national des œuvres universitaires et scolaires CNOUS pour que les étudiant-e-s victimes de violences conjugales soient prioritaires dans l'accès aux logements gérés par les CROUS

⇒ La signature de la convention est prévue en 2014.

Cette mesure est intégrée dans le contrat d'objectif avec le CNOUS. Dès à présent, quand ils sont sollicités, les CROUS assurent un hébergement en résidence universitaire aux étudiant-e-s victimes de violences.

Action 7 : Contribuer à la création de l'observatoire sur les violences envers les femmes, notamment par les recherches conduites sur le sujet

Cette action est interministérielle.

À l'heure actuelle, le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, où siègent deux représentants du MESR, a mis en place un groupe sur la question des violences faites aux femmes.

Calendrier : en fonction du calendrier de l'Observatoire

Axe 5

Un plan d'action en faveur de la mixité

MESURE 10 : FAVORISER LA MIXITÉ DES FORMATIONS

Action 1 : Continuer et renforcer l'action du MESR en matière de mixité dans le cadre de la Convention interministérielle pour l'égalité entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons, dans le système éducatif

⇒ Objectifs de la convention signée le 7 février 2013 pour la période 2013-2018 :

- acquérir et transmettre une culture de l'égalité entre les sexes ;
- renforcer l'éducation au respect mutuel et à l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes ;
- s'engager pour une plus grande mixité des filières de formation et à tous les niveaux d'étude.

Des journées inter-réseaux des chargé(e)s de mission et des référent(e)s égalité des parties signataires de la convention sont organisées afin de partager des bonnes pratiques et de promouvoir une culture commune de l'égalité.



Bilan de l'enquête sur la prise en compte du harcèlement sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur

12 novembre 2014

Contexte : cette enquête a été proposée par les associations ANEF, CLASCHES, CPED, dans la perspective d'un atelier de travail le 28 novembre 2014, destiné à partager les pratiques sur la prise en charge du harcèlement.

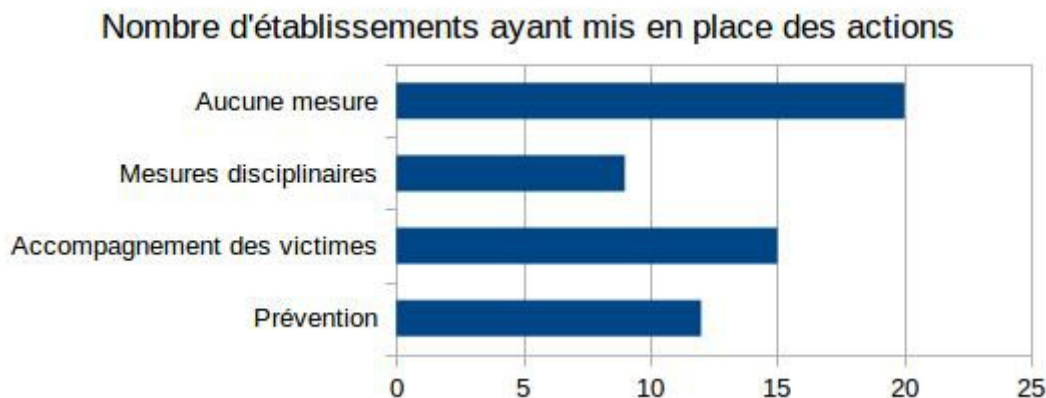
Le questionnaire a été diffusé sous format papier lors de la journée nationale des référent-e-s et chargé-e-s de mission égalité, le 30 septembre 2014. Un questionnaire en ligne a également été mis en place, dont l'adresse a été diffusée aux membres de la CPED (66 établissements membres, principalement des universités), et au réseau des référent-e-s égalité de la CDEFI (environ 200 écoles d'ingénieurs référencées). Le questionnaire a également été transmis pour diffusion à la responsable du réseau des référent-e-s égalité de la CGE, mais nous n'avons pas eu confirmation de sa diffusion à ce réseau, et n'avons pas eu de réponse par ce biais.

Retours : 13 grandes écoles et 28 universités ont rempli et validé le questionnaire, soit un taux de 38 % parmi les universités, et de 6,5 % parmi les écoles d'ingénieurs. 6 autres grandes écoles ont rempli partiellement le questionnaire, mais sans le valider, peut-être parce qu'elles ne disposaient pas de toutes les informations nécessaires.

Le taux de réponses parmi les universités peut être considéré comme significatif, sur ce sujet difficile. Les établissements ayant engagé une action ou une réflexion sur le sujet sont probablement sur-représentés dans les réponses.

Avertissement : ce compte-rendu a été rédigé sur la seule base des réponses au questionnaire. En particulier, les éléments qui y figurent ne sont pas exhaustifs, car certains établissements ayant mis en place des dispositifs n'ont pas répondu à l'enquête. De plus, la notion de « dispositif de prise en charge du harcèlement sexuel » (question 3) a pu être perçue différemment selon les établissements.

1) Prise en compte de la circulaire du 25 novembre 2012 :



Beaucoup d'établissements n'ayant pas mis en place des actions ont cependant souligné que le sujet était en cours de réflexion.

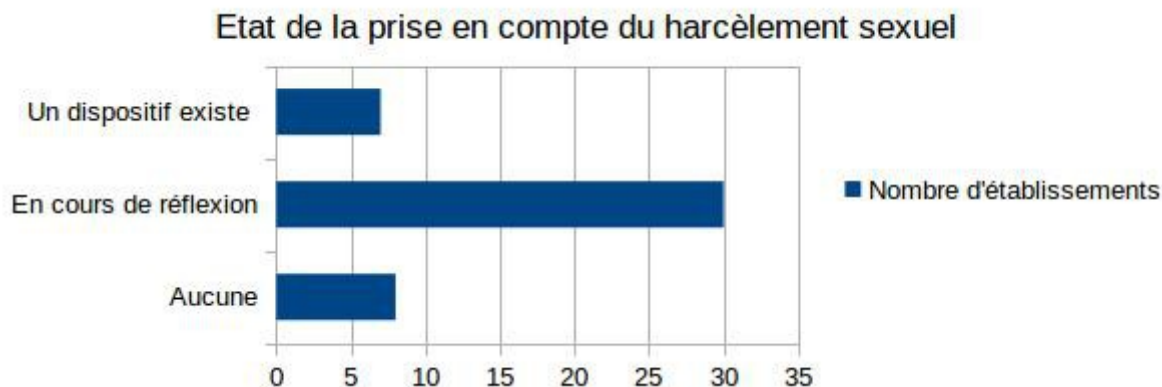
Exemples d'actions citées :

- prévention : affichage, stand du service de médecine préventive lors de journées d'informations, information aux étudiants lors des réunions de rentrée, communication visuelle et papier, informations en ligne, interview dans une lettre de communication interne, identification d'un référent, diffusion de la circulaire, création d'un livret de bonnes pratiques, recrutement d'une chargée de mission qualité de vie au travail, mise en place d'ateliers de sensibilisation par la chargée de mission égalité F/H, relais de la campagne nationale, groupe de travail émanant du CHSCT pour la prévention des risques psycho-sociaux...
- accompagnement des victimes : par un médecin chargé des risques psycho-sociaux, par une cellule d'écoute, ou un service ad hoc avec plusieurs points d'entrée (médecine, service RH, référent égalité), cellule d'écoute en lien avec le CROUS, cellule d'écoute mise en place par un groupe « bien-être au travail », cellule de veille contre le harcèlement créée par le CHSCT
- mesures disciplinaires : concernant un étudiant (interdiction de présence sur le site de l'école, redoublement de l'étudiant avec stage obligatoire à l'étranger), concernant des enseignants : procédure disciplinaire en cours ou terminées avec sanctions, poursuite en pénal par l'université.

Difficultés évoquées :

- se substituer à l'action de la police
- la confidentialité
- pérenniser des procédures existantes après la fusion de plusieurs universités, ou mutualiser un dispositif sur plusieurs établissements au niveau régional
- le manque de ressources, de personnel formé, de formations
- les responsables de services ou de composantes sont souvent démunis
- difficulté à faire aboutir une procédure disciplinaire sur la seule base du harcèlement sexuel, le dossier a dû être complété par d'autres motifs
- sortir du déni et intéresser les personnels
- le sujet n'est pas identifié comme une priorité, ou n'est pas rattaché à la mission égalité
- difficulté pour une chargée de mission de porter ce projet seule.

2) La prise en compte du harcèlement sexuel



Raisons évoquées pour la non-prise en compte :

- sujet jugé marginal par le président de l'université,
- mission égalité mise en place récemment, il y a un souhait de travailler sur ce sujet mais en se laissant le temps ;
- attente des résultats du groupe « harcèlement et violences sexuelles » de la CPED pour envisager des actions

Etat des lieux des réflexions :

- Réflexions du ou de la chargé-e de mission, avec en projet des présentations au CHSCT et au CA (5 établissements)
- Réflexions du ou de la chargé-e de mission avec la présidence, la direction des ressources humaines, la direction générale des services (3)
- Groupe de travail constitué interne à l'établissement (5)
- Groupe de travail constitué associant plusieurs établissements au niveau d'une ComUE, d'une ville ou d'une région (2)
- Réflexion au sein d'un groupe de travail sur les risques psycho-sociaux ou au sein du CHSCT (2).
- Mise en place d'une cellule validée mais non encore opérationnelle ou en cours de validation

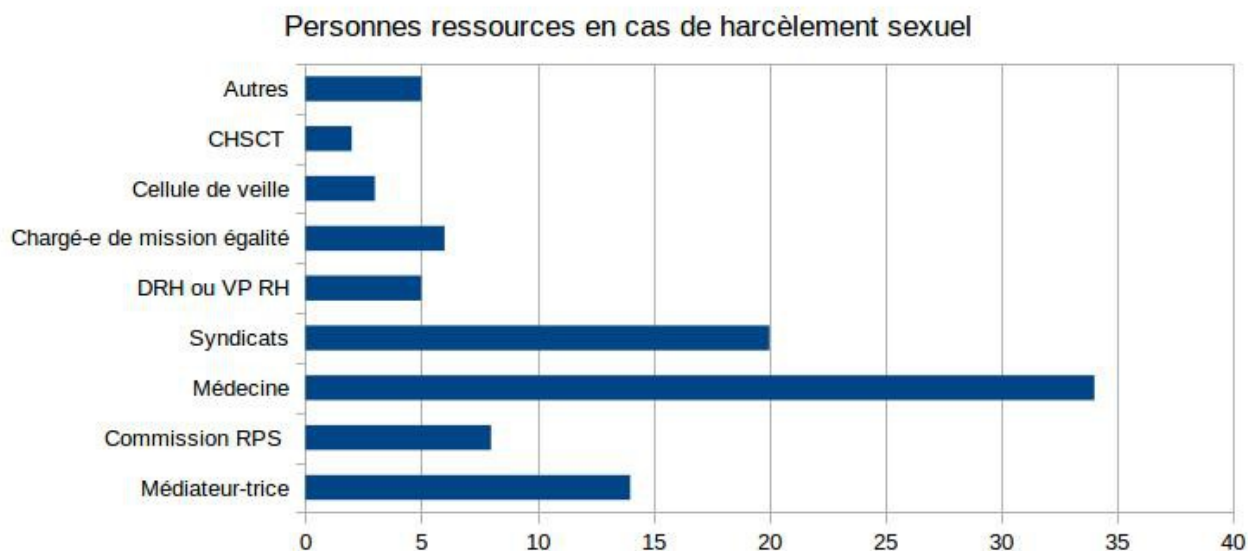
Dispositifs mis en place :

- personnes ressources à l'écoute pour les étudiants
- cellule de veille contre le harcèlement sexuel et les violences de genre
- Prise en charge des victimes par un service ad hoc avec plusieurs points d'entrée (service médical, service RH, référents égalité...). Au moins un entretien est fait avec chaque partie. Possibilité de médiation. NB : le dispositif est en cours d'installation.
- cellule d'écoute et de soin psychologique au sein de la médecine de prévention
- prise en charge par le VP CA
- signalement des risques psycho-sociaux
- cellule de prévention et conseils contre les harcèlements sexuel et moral (étudiants et personnels)

3) Personnes ressources en cas de harcèlement

Parmi les autres personnes ressources citées : assistante sociale, directeurs et directrices des laboratoires ou des écoles doctorales, associations, présidence, psychologue du travail, conseiller de prévention, cellule d'écoute de la MGEN, chargé-e de mission qualité de vie au travail.

Dans beaucoup d'établissements, il y a une multiplicité de personnes ressources, qui est voulue, pour faciliter l'accès des victimes à une procédure de prise en charge.



4) Commentaires libres

- Projet de collaboration avec l'université voisine, le SIUMPPS, le CROUS,
- La fusion de plusieurs universités sur le site de Bordeaux a été défavorable aux procédures existantes. Le rétablissement d'une procédure commune devrait se faire l'année prochaine.
- Souhait de travailler avec la DRDFE sur ce sujet.
- J'attends avec impatience les résultats de votre travail pour envisager comment agir dans mon université.
- La commission RPS, qui est un groupe du CHSCT, n'est pas concernée par les questions individuelles, elle a vocation à améliorer les procédures et dispositifs.
- Il semblerait judicieux que cette question soit portée par la ComUE qui se met en place.

Annexe :

Questionnaire à l'attention des chargé·e·s de mission égalité des établissements d'enseignement supérieur et de recherche

Le Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche a missionné l'ANEF¹, le CLASCHES² et la CPED³ pour organiser un atelier de travail sur le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche. Cet atelier a pour but de produire un *vade mecum* listant les configurations possibles, les conditions de réussite, les moyens nécessaires à la mise en place de cellules d'orientation, d'écoute et d'intervention auprès de victimes de violences sexistes et sexuelles au sein de nos établissements.

Ce questionnaire est destiné à établir un état des lieux qui servira d'élément de cadrage pour cet atelier qui se tiendra le 28 novembre 2014. Nous vous remercions de bien vouloir y consacrer quelques minutes.

N'hésitez pas à écrire au verso pour préciser vos réponses

1) Votre **établissement** :

2) La **circulaire** du 25 novembre 2012

- comment est-elle appliquée dans votre établissement ?

☐ Volet Prévention (précisez)

☐ Volet Prise en charge des victimes (précisez)

☐ Volet Mesures disciplinaires (précisez)

- quelles sont les difficultés rencontrées ?

.....
.....
.....
.....

3) Comment la question du harcèlement sexuel est-elle **prise en compte** dans votre établissement ?

☐ aucune prise en compte (précisez)

☐ en cours de réflexion (précisez)

☐ un dispositif existe (précisez)

4) Vers **qui** (dans l'établissement) les personnels et usager·e·s peuvent-elles/ils se diriger ?

☐ Médiateur ou Médiatrice

☐ Commission RPS (Risques psycho sociaux)

☐ Médecine préventive

☐ Syndicats

☐ Autre (précisez les personnes ou les structures)

1 Association Nationale des Études Féministes

2 Collectif de Lutte Anti-Sexiste Contre le Harcèlement Sexuel dans l'enseignement supérieur

3 Conférence permanente des chargé·e·s de mission Égalité Diversité des établissements d'enseignement supérieur et de recherche

Synthèse de la table ronde

« Combattre et prévenir le harcèlement sexuel »

Journée des chargé-e-s de mission et référent-e-s égalité

30 septembre 2014, MENESR

Diane Roman, Professeure de droit public à l'Université François Rabelais de Tours, Co-directrice du projet Recherches et Etudes sur le Genre et les Inégalités dans les Normes en Europe (REGINE) :

Il y a en France une méfiance vis-à-vis du harcèlement sexuel, vu comme un phénomène américain qui ne correspondrait pas à la culture française. Les choses évoluent depuis que le conseil constitutionnel a censuré en 2012 la loi sur le harcèlement sexuel, ce qui a conduit à l'adoption d'une nouvelle loi le 6 août 2012.

L'article 222-33 du code pénal donne une double définition de ce délit :

- imposer de façon répétée des propos ou comportements à connotation sexuelle,
- pression grave, même non répétée, pour obtenir un acte de nature sexuelle.

Ces faits peuvent donner lieu à des sanctions pénales mais aussi à des poursuites disciplinaires dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche. Lorsque ces démarches sont menées en parallèle, les deux instances ont aujourd'hui la même interprétation des faits. En pratique, il y a peu de condamnations effectives, les juges considérant souvent les faits comme des « signaux de séduction ». Le seul cas connu au CNESER ayant entraîné des sanctions importantes est celui d'un MCF interdit de cours pendant 3 ans avec demi-salaire pour insultes sexuelles.

Thierry Reynaud, Sous-directeur des Affaires Juridiques de l'enseignement supérieur et de la recherche, MENESR :

L'article 53 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité F/H institue des mesures spécifiques pour les procédures disciplinaires, que ce soit devant le conseil académique de l'établissement constitué en section disciplinaire, ou devant le CNESER statuant en matière disciplinaire.

- Possibilité de récusation d'un membre de la section, s'il existe une raison objective de mettre en doute son impartialité dans la procédure dans laquelle il est engagé ;
- Possibilité de renvoi devant la section disciplinaire d'un autre établissement (dépaysement).

Ces possibilités sont ouvertes pour toutes les procédures disciplinaires, notamment en cas de harcèlement sexuel.

Rappel : le procès disciplinaire ne concerne pas la victime, les parties sont l'administration et l'agent susceptible d'une sanction. La victime doit se tourner vers la justice civile ou pénale. Prochainement, la victime devrait avoir le droit d'intervenir pour attirer l'attention du médiateur académique, du recteur académique ou de la direction de l'établissement sur la partialité d'un membre de la section et de la section dans son ensemble.

André Nieoullon, Conseiller scientifique à la DGESIP-MENESR :

Le rapport de la sénatrice F. Laborde en 2013 montre que la période doctorale est propice aux questions de harcèlement et violences sexuelles, pour plusieurs raisons :

- relation personnelle complexe entre doctorant-e et directeur-trice de thèse,
- forme d'attraction particulière exercée par le directeur ou la directrice de thèse,
- vulnérabilité du ou de la doctorant-e, lorsque le financement de la thèse provient du directeur.

Au niveau national, plusieurs réponses sont envisagées :

- renforcer le rôle des écoles doctorales comme garantes des bonnes pratiques de la formation doctorale, former et sensibiliser les directeurs d'écoles doctorales ;
- former les directeurs de thèse, leur recommander la vigilance, sans tomber dans les excès américains...
- créer des comités de suivi de thèse, avec des auditions en présence et en l'absence du directeur ou de la directrice de thèse,
- informer mieux les doctorant-e-s qui font preuve de naïveté, leur recommander notamment d'éviter

de travailler avec le directeur de thèse autour d'un verre dans un café, ...

Nathalie Gagey, service conseil et expertise du CNRS, et Anne Pépin, mission pour la place des femmes au CNRS :

Le CNRS a mis en place un plan d'action contre le harcèlement sexuel (circulaire du 6/11/2013, fiche pratique synthétique, en ligne sur l'intranet du CNRS). Ces documents précisent la procédure de prise en charge, qui s'inspire de la procédure pour le harcèlement moral au travail, avec trois niveaux : niveau local (laboratoire) ; local +1 (délégation régionale) ; central (DRH).

La procédure débute par le signalement de la situation auprès de différents interlocuteurs : supérieur hiérarchique, médecins de prévention, assistant-e-s de service social, Mission pour la Place des Femmes du CNRS. Les faits remontent au ou à la délégué-e régional-e qui mène l'instruction. En cas de non lieu l'agent sera suivi par la cellule de veille sociale. En cas de doute ou de harcèlement sexuel avéré, le dossier remonte à la DRH qui poursuit l'instruction en mettant en place une commission d'enquête.

Possibilité de suspension de l'agent pour protéger le service et notamment les personnes affectées.

Ces dernières années, 2 affaires ressortent, avec sanctions (exclusions supérieures à 3 mois).

Parallèlement, un plan de formation des agents est mis en œuvre :

- kit de communication (fiche, guide, vidéos, affiche, site internet)
- une journée nationale de sensibilisation pour tous les personnels du CNRS, le 26 novembre 2014,
- des demi-journées de formation dans chaque délégation régionale pour délégué régional, Directeurs d'unité, médecins de prévention, assistant-e-s de service social, ...

Yves Raibaud, Géographe, Maître de conférences à l'Université Bordeaux Montaigne, Chargé de mission égalité femmes-hommes :

Le harcèlement sexuel n'est pas seulement lié à la personnalité de l'agresseur et encore moins de la victime. À Bordeaux Montaigne (15000 étudiant.e.s), le bilan social sexué a révélé des inégalités F/H omniprésentes. Un questionnaire a été adressé aux personnels féminins avec un taux de 53 % de réponse. Il révèle qu'une femme sur deux a connu une ou plusieurs situations de harcèlement sexuel, et que 8 % des femmes ne se sentent pas en sécurité sur leur lieu de travail.

En 2012-2013 : 20 agressions verbales, 8 agressions physiques, dont 2 tentatives de viol.

D'autre part, des entretiens en « groupes focus » pour des personnels volontaires, menés par une sociologue extérieure à l'établissement, montrent que les harceleurs adoptent souvent des stratégies pour se placer aux bons endroits (notamment le département de français langue étrangère, avec des étudiantes étrangères qui sont déracinées, ne connaissent pas la culture, et ont l'absolue nécessité de valider leur semestre).

La lutte contre le harcèlement sexuel ne peut passer que par plus d'égalité professionnelle, plus de formation à l'égalité, plus de parité dans les lieux de décision, les écoles doctorales et les commissions de recrutement, par une politique d'ensemble des établissements.

Nathalie Coulon, Maîtresse de conférences en psychologie à l'Université de Lille 3, Coordinatrice de la Cellule de Veille et d'Information sur le Harcèlement Sexuel de l'université de Lille 3 :

La cellule de veille (CEVIHS) a été créée suite à une circulaire en 2005, à l'initiative de Colette Lamarche. Aujourd'hui N. Coulon est coordinatrice.

Les travaux préparatoires ont mobilisé tous les acteurs importants, soit 20 personnes : DRH, assistants sociaux, directeurs de composantes, chercheuses sur le genre, psychologue clinicien, CHSCT, médecine préventive, représentants des syndicats, étudiantes. Des supports de communication ont été réalisés, ainsi qu'un guide pratique pour l'accompagnement et guide ressource pour informer les directeurs de composante.

Le règlement intérieur et la charte de la CEVIHS ont été présentés en CA → pas de résistance.

Une note paraît chaque année dans le guide des études et dans l'agenda des étudiants.

La Cevihs n'est pas une instance disciplinaire. Elle est rattachée à la DGS, ce qui permet sa pérennisation. Elle bénéficie de moyens financiers, d'un local, d'une décharge de 12h pour la coordinatrice. Elle associe aujourd'hui 10 membres avec des compétences variées : juridique, psychologique, etc. Plusieurs circuits sont possibles pour signaler des faits : les victimes ou tiers peuvent solliciter les services de santé, la présidence, le CHSCT, le médiateur, les syndicats...

L'accompagnement des victimes est délicat car les personnes sont brisées. Il faut leur faire comprendre qu'on ne s'emparera pas de leur cas pour aller au-delà de ce qu'elles souhaitent.

Le premier entretien permet l'écoute des faits, impressions, ressentis, analyse de la situation, info sur les recours. Ensuite, la cellule aide à la constitution d'un dossier pour procédure disciplinaires.

47 recours ont été présentés sur la période 2006-2012 dont 22 relevaient de HS ou violences sexuelles. La Cevihs ne prend pas en charge les cas de harcèlement moral, même si elle reçoit des demandes. La prévention passe par la communication : en parler dans la communauté universitaire.

Échanges avec la salle

- *Quid du harcèlement entre étudiants ?*

Les procédures disciplinaires dans ce cas restent internes aux établissements, mais elles concernent un « trouble à l'ordre public » car il n'y a pas de rapport hiérarchique et que les étudiant.e.s ne sont pas membres de la fonction publique. La loi pénale s'applique de toute façon.

- *Peut-on refuser d'inscrire un étudiant qui a provoqué des troubles importants ?*

Il faut saisir la commission disciplinaire des étudiants. En l'absence de procédure, il faut des éléments très forts de troubles à l'ordre public.

- *Quel peut être le rôle des syndicats sur ce sujet ?*

Des conventions professionnelles ont été passées par branche sur l'égalité F/H.

- *Y a-t-il un impact de l'existence de recherches et d'enseignements sur le genre sur le nombre de cas de HS ?*

Cet impact est difficile à mesurer, actuellement très peu de données sont disponibles.

- *À Angers, un enseignant-chercheur reconnu coupable de harcèlement sexuel a été sanctionné par la section disciplinaire avec 4 ans d'interdiction d'enseigner. Mais l'université n'a pas affiché les motifs de la sanction. Sont-ils qualifiés de harcèlement au niveau du ministère ?*

Les affaires traitées par les sections disciplinaires des établissements ne remontent pas nécessairement au ministère, en revanche les procédures du CNESER remontent obligatoirement. De plus, les faits remontent bien souvent au CNU, ce qui conduit à un blocage des promotions pour les harceleurs.

- *Est-il exact qu'au niveau pénal, les premières fois, les agressions sexuelles conduisent presque systématiquement à du sursis ?*

Il y a souvent déqualification des faits : un viol sera reconnu comme une agression sexuelle, une agression comme du harcèlement, et des faits de harcèlement seront vus comme des « signaux conventionnels de séduction », conduisant à un non-lieu. Les juges ont aussi tendance à mettre en cause le comportement de la victime.

CR rédigé par Rozenn Texier-Picard

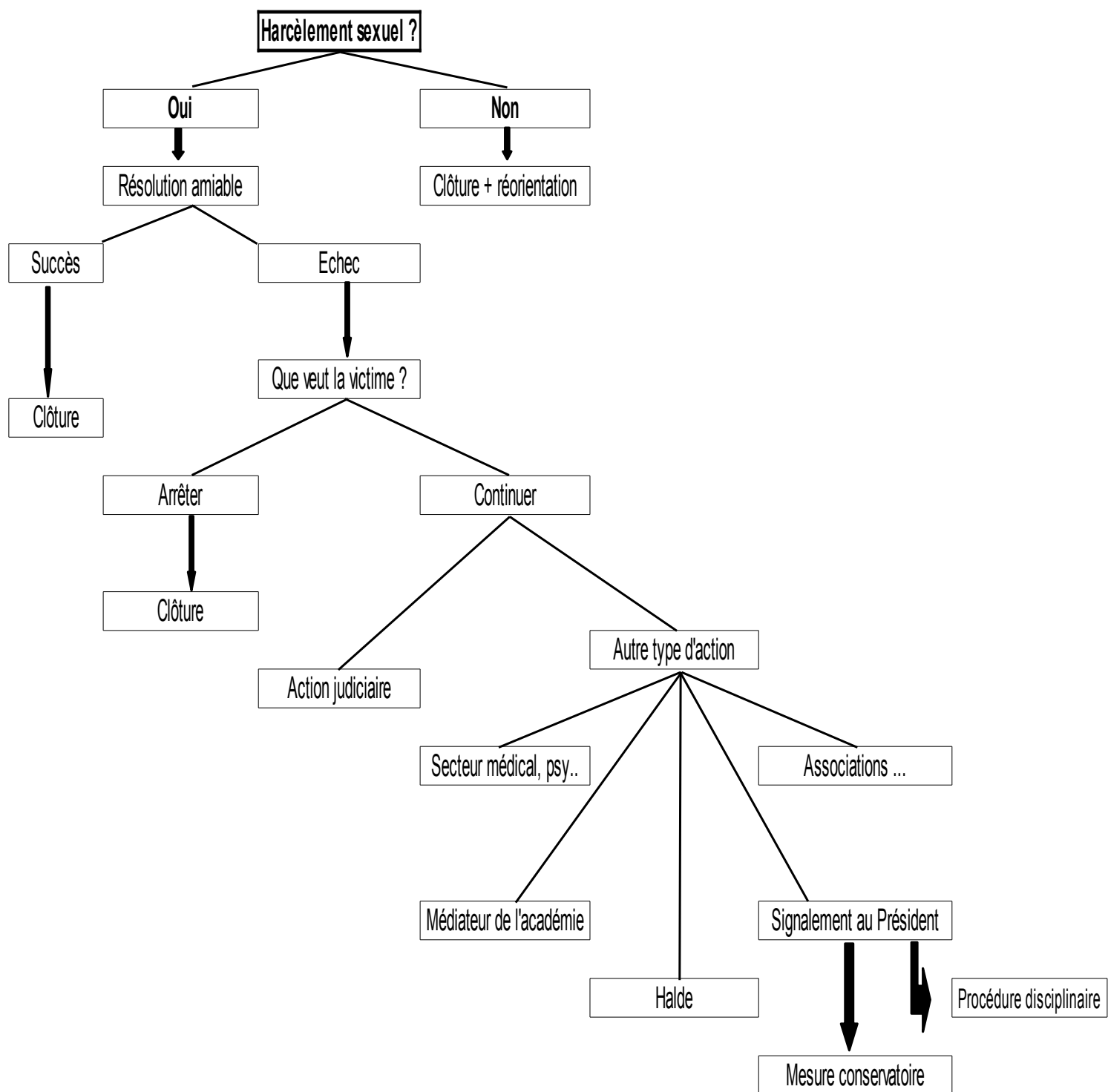
Prévention des comportements abusifs

Cellule de veille et d'information sur le harcèlement sexuel

Guide pratique



ETAPES D'EXAMEN DE LA DEMANDE



Cevihs

REGLEMENT INTERIEUR

Article 1

Est créée à l'université Charles de Gaulle Lille 3 une « *Cellule de Veille et d'Information sur le Harcèlement Sexuel (CEVIHS)*, prévention des comportements abusifs », en application des recommandations de la note ministérielle du 21 octobre 2005.

Article 2

Le rôle de la CEVIHS est :

- de diffuser les informations relatives au harcèlement sexuel, notamment sur les droits, démarches et recours, par tous moyens à sa disposition ;
- d'être un lieu d'écoute, d'aide et d'orientation des membres de la communauté universitaire, victimes ou témoins d'actes de harcèlement sexuel ;
- d'agir de manière à dissuader l'apparition ou la persistance des comportements abusifs ;
- de faire toutes propositions au conseil d'administration de l'université ayant rapport à la prévention et au traitement des comportements abusifs entrant dans son champ de compétence.

Article 3

Un-e chargé-e de mission, nommé-e par le/la président-e de l'université, assure la coordination des travaux de la CEVIHS.

La CEVIHS est composée de 15 à 20 membres représentatifs de la diversité de la communauté universitaire nommés par le/la président-e de l'université sur proposition du/de la chargé-e de mission pour un mandat de deux ans (un an pour les étudiants) renouvelable.

La CEVIHS peut être assistée dans ses travaux par des experts choisis en raison de leurs compétences. Ces experts sont nommés par le/la président-e de l'université sur proposition de la CEVIHS.

Article 4

La CEVIHS se réunit au moins une fois par an en formation plénière pour traiter toutes questions relatives à son fonctionnement.

La CEVIHS se réunit autant de fois que de besoin en formation restreinte pour l'examen des cas individuels dont elle est saisie.

La CEVIHS se réunit en outre au moins une fois par an en formation plénière pour faire le bilan des situations de harcèlement sexuel abordées et préparer le rapport annuel de ses activités transmis au conseil d'administration de l'université.

Article 5

Une charte, précisant les règles et consignes générales à respecter par ses membres et déterminant les procédures à suivre dans le traitement des cas individuels, sera jointe au présent

règlement intérieur. Les membres de la CEVIHS sont tenus de signer cette charte et d'en respecter les principes.

Les membres de la CEVIHS s'engagent à respecter les règles de confidentialité, de secret professionnel, de réserve et d'objectivité.

Les membres de la CEVIHS bénéficient d'une formation dans les domaines entrant dans le champ de compétence et d'intervention de la CEVIHS.

<i>Article 6</i>

L'université met à la disposition de la CEVIHS les moyens nécessaires à son fonctionnement.

CHARTRE

à l'usage des membres de la Cevihs

Article 1 : Objet

En application du règlement intérieur de la Cellule de Veille et d'Information sur le Harcèlement Sexuel (CEVIHS), la présente charte a pour objet, d'une part, de préciser les règles et consignes générales à respecter par ses membres, d'autre part, de déterminer les procédures à suivre dans le traitement des cas individuels.

Les membres de la CEVIHS sont tenus de signer la présente charte et s'engagent à en respecter les principes.

Article 2 : Règles et consignes

Dans le cadre de leurs fonctions au sein de la CEVIHS, les membres désignés conformément à l'article 3 du règlement intérieur sont tenus au strict respect des règles déontologiques fixées par la présente charte :

- **Confidentialité et secret professionnel** concernant les situations et les informations portées à la connaissance de la CEVIHS ;
- **Devoir de réserve et de discrétion** relatif aux opinions et avis exprimés par les membres de la CEVIHS sur les cas qui lui sont soumis ;
- **Objectivité** dans le cadre du traitement des cas individuels et engagement de ne pas participer à son instruction pour tout membre directement concerné par un dossier (relation personnelle ou professionnelle de proximité, témoin, auteur présumé ou victime déclarée) ;
- **Engagement à suivre la formation initiale** organisée dans les domaines entrant dans le champ de compétence et d'intervention de la CEVIHS (formation à l'écoute, formation juridique) **et continue** (analyse des pratiques et compléments de formation) ;
- **Engagement à respecter les fiches de procédure** établies par la CEVIHS en complément de la présente charte ;
- **Disponibilité et respect de leurs engagements** pour toute la durée de leur mandat : participation aux travaux de la CEVIHS, présence aux réunions et, pour les membres volontaires, astreintes particulières dans le strict cadre des missions de la CEVIHS (permanences d'accueil, relevé des courriers, réception des courriels, responsabilité du téléphone portable, etc...).

Cadre général de l'action de la CEVIHS :

La CEVIHS n'est pas une instance disciplinaire. A ce titre, elle informe et conseille la personne qui fait état de harcèlement sexuel dans ses démarches personnelles de prise en charge adaptée et/ou de poursuites à l'encontre de l'auteur présumé des faits.

La CEVIHS s'efforcera de respecter des délais raisonnables dans le suivi des dossiers en fonction de la complexité de chaque situation et des contraintes inhérentes au calendrier universitaire.

Les dossiers constitués des pièces produites par l'une ou l'autre des parties seront restitués à l'issue de la procédure. Seules les notes prises par les membres de la CEVIHS font l'objet d'un archivage permanent dans un lieu sécurisé.

Contacter la CEVIHS :

Les informations relatives aux missions de la CEVIHS sont rendues publiques par tous moyens (affiches, cartes, page d'accueil sur le portail de l'université...).

Ces supports de communication rappellent le numéro de téléphone, les adresses postale et électronique de la CEVIHS.

Une liste de contacts privilégiés est établie et mise en ligne sur le portail de l'université (noms, prénoms, fonctions, localisations, adresses électroniques et numéros de téléphone professionnels).

Traitement initial des demandes :

La personne contactée accuse réception de la demande et en informe sans délai les autres membres de la CEVIHS par courriel. Un binôme est constitué pour chaque cas soumis à la CEVIHS. Le binôme propose à la personne ayant saisi la CEVIHS un premier rendez-vous dans un lieu neutre.

Suivi des demandes :

Un premier entretien de 45 minutes environ a pour objet d'entendre la personne, de hiérarchiser les faits et d'objectiver les propos tenus. A l'issue de cet entretien, il est demandé à la personne ayant saisi la CEVIHS de préparer par écrit un exposé circonstancié de la situation, daté, signé et accompagné le cas échéant des pièces permettant d'établir les faits. Un nouveau rendez-vous est fixé si possible dans un délai de 3 semaines.

Le deuxième entretien permet d'obtenir confirmation des faits et des attentes de la personne. Si nécessaire, un éventuel entretien complémentaire est programmé.

Avec l'accord de la personne concernée, un entretien avec l'auteur présumé des faits de harcèlement peut être envisagé.

Synthèse :

Chaque situation est examinée par la CEVIHS qui décide des actions à mettre en œuvre.

*A Villeneuve d'Ascq, le
Lu et approuvé*

Signature

Le Genre
dans l'enseignement
supérieur et la recherche
Le Livre blanc



Association nationale des études féministes
ANEF - 34, rue du professeur-Martin - 31 500 Toulouse - contact@anef.org

Rapport remis
à la ministre de l'Enseignement supérieur et de la recherche
et à la ministre des Droits des femmes
Juillet 2013

Chapitre 5

Harcèlement sexuel et violences sexistes à l'université et dans l'enseignement supérieur

Avertissement sur l'usage du masculin et féminin dans ce chapitre

Dans les lignes qui suivent, le genre des mots correspond avec la réalité des violences sexuelles. Les termes tels que « agresseur », « auteur de violence » sont au masculin, car il s'agit d'hommes dans une écrasante proportion, sans que ce choix grammatical exclue des femmes comme auteures de violences. Dans les autres contextes que les violences, l'écriture épiciène est utilisée.

Introduction

Depuis les années 1970, les mouvements féministes ont rendu visible et dénoncé la violence faite aux femmes, grâce aux témoignages et au courage des victimes. L'appellation globale, au singulier ou au pluriel (la ou les violences), vise à « tenir ensemble », sans les hiérarchiser, toutes les manifestations de cette violence : prostitution, viol, mutilations sexuelles, inceste, etc. L'analyse des violences masculines en terme de *continuum* rend compte de leur caractère protéiforme – agressions verbales, sexuelles, physiques, psychologiques, économiques, administratives – et permet de souligner le sens social et politique de cette violence comme instrument de contrôle et de domination des femmes par les hommes. Celle-ci constitue un frein puissant à l'objectif d'égalité entre les sexes, en maintenant des rapports sociaux de sexe inégalitaires :

« Le recours des hommes à la violence ou à la menace contre les femmes sert deux objectifs : l'un est d'exclure les femmes de certains domaines ou de restreindre leur champ d'action, l'autre de les obliger à un certain comportement. Les deux interagissent de telle façon qu'aboutir à l'un des objectifs aide à l'aboutissement de l'autre »²⁰⁶.

La mobilisation féministe a été décisive dans l'obtention d'avancées juridiques, telles la redéfinition du viol dans le code pénal en 1980 ou encore la création du délit de harcèlement sexuel en 1992, mais mis en œuvre en 1994 seulement, puis à plusieurs reprises modifié, avant d'être supprimé en juillet 2013 et rétabli par la loi n°2012- 954 du 6 août 2012. Aujourd'hui en France, les associations assurent l'essentiel du travail de formation, de prévention et d'accompagnement des victimes.

Malgré trente ans de lutte, la question des violences sexuelles et sexistes reste largement taboue dans l'enseignement supérieur. Seront évoqués successivement la difficile émergence de la question des violences dans ce milieu, leur ampleur et leurs manifestations, l'insuffisance des recours existants mais aussi un dispositif novateur à l'université de Lille 3, avant d'émettre des recommandations.

²⁰⁶ Jalna HANMER « Violence et contrôle social des femmes », *Questions Féministes*, n° 1, novembre 1977, p. 68-88 (p.85) et son interview « Violences contre les femmes ».dans *Nouvelles Questions Féministes*, vol. 32(1), 2013,

La difficile émergence de la question du harcèlement sexuel et des violences sexistes

La question des violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur est complexe à plusieurs titres. D'abord, les violences sont multiples, dans ces lieux comme ailleurs : des viols, des agressions sexuelles, du chantage, des pressions psychologiques, qui peuvent se cumuler. Ensuite, dans un établissement d'enseignement supérieur travaillent et étudient des personnes aux statuts et aux fonctions très diverses (étudiant.e.s, vacataires, salarié.e.s de droit public, salarié.e.s de droit privé). Les relations hiérarchiques se conjuguent aux rapports de pouvoir liés à l'autorité, au prestige, aux grades et aux fonctions. Enfin, ces personnes ne sont pas forcément soumises aux mêmes règlements ou aux mêmes règles de droit, même si pour tous et toutes s'applique le code pénal. Les violences peuvent être commises entre pairs (entre enseignant.e.s, entre personnels administratifs, entre étudiant.e.s), mais aussi entre groupes dont les relations de travail et d'étude s'interpénètrent, sans oublier les violences lors de stages.

Malgré les témoignages recueillis depuis de nombreuses années et les conséquences pour les victimes, la question reste aujourd'hui largement ignorée. Force est de constater que les auteurs de harcèlement sexuel dans le milieu académique restent impunis et les victimes, salariées ou étudiantes, non protégées.

Le rôle des associations

L'Association européenne contre les violences au travail (AVFT)²⁰⁷ s'est créée en 1984 avec pour axes d'action l'intervention aux côtés des victimes et des témoins, l'analyse et la proposition de textes de lois, des études, la formation. Pour autant et malgré la pénalisation du harcèlement sexuel depuis 1992, la reconnaissance sociale de la violence contre les femmes au travail ou en formation reste limitée, faute de penser la violence dans toutes ses dimensions, notamment psychologique, dans tous les espaces. Dans l'enseignement supérieur et la recherche, l'on se refuse de croire que des professeurs puissent se rendre coupables de harcèlement sexuel, voire de viol, et il est fréquent d'entendre que les « étudiantes chercheraient à draguer les professeurs pour être bien notées » ou obtenir leurs diplômes.

A la fin de l'année 2001, des étudiant.e.s en sciences sociales d'institutions parisiennes ayant recueilli le témoignage d'étudiantes harcelées par leur directeur de thèse ont créé un groupe de réflexion qui deviendra le Collectif de lutte anti-sexiste contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur (Clasches). Les objectifs ont été dès le départ formulés comme suit :

« Lever le tabou sur le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur afin que les victimes ne soient plus isolées et que les responsables n'agissent plus dans l'impunité. Il ne s'agit pas de porter un jugement moral, mais d'appliquer la loi existante en révélant la complexité de la relation entre professeur.e.s et étudiant.e.s dans laquelle peut s'opérer une confusion entre domination et séduction ».

Le rôle de ce collectif n'est pas de fournir une aide psychologique ni un accompagnement juridique aux victimes, mais d'informer et de prévenir le harcèlement sexuel dans les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche, de dénoncer les pratiques d'abus d'autorité en matière sexuelle, ainsi que de réfléchir à des recours efficaces pour les victimes.

Après la mise en ligne d'un site internet, le lancement d'une pétition en janvier 2002, une campagne de presse²⁰⁸ s'en est ensuivie. Le 5 juin 2002, le collectif a organisé la première journée d'étude sur le harcèlement sexuel à l'université²⁰⁹ traitant des réponses juridiques et institutionnelles en France

²⁰⁷ Voir son site : avft.org

²⁰⁸ Cf. les articles de presse sur : <http://clasches.fr/activites/archives>. Grâce à une subvention parlementaire, l'association a développé son site internet, qui propose un formulaire de témoignage et une documentation spécialisée.

²⁰⁹ Cf. *Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur quelles réponses institutionnelles possibles ?* Compte rendu disponible, *ibidem*. Voir aussi : Laure BERENI, Eléonore LÉPINARD et Marylène LIEBER, « Contre le

et à l'étranger, des propositions sur les procédures et structures à mettre en place. Les nombreuses interventions, notamment au 3^{ème} Congrès des recherches féministes francophones à Toulouse en 2002, ont permis à d'autres victimes de se faire connaître et agi comme un électrochoc, point de départ d'une mobilisation plus large. En 2003, le collectif est devenu une association loi 1901 avec une charte inter-Clasches permettant l'émergence de groupes en région. En 2005, il a obtenu du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche la diffusion d'une circulaire sur les obligations de prévention du harcèlement sexuel par les président.e.s d'université. Des formations sont alors dispensées. En 2012, il s'est fortement impliqué dans la mobilisation, suite à l'abrogation de la loi pénalisant le harcèlement sexuel, et a formulé des recommandations lors des Assises de l'Enseignement supérieur et de la recherche, commentant la nouvelle circulaire et la Charte pour l'égalité.

Deux procès clés

Deux procès ont contribué à ouvrir le débat du harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur.

Le premier procès intenté en 2001 par une doctorante à l'encontre de son directeur de thèse a pour la première fois permis d'évoquer publiquement les abus d'autorité à l'université. Le non lieu auquel a abouti le procès, au motif de preuves jugées insuffisamment fiables, a montré la difficulté de la prise en compte de la question.

Le second procès en 2007 est en fait un procès en diffamation intenté par un enseignant-chercheur à l'encontre de six responsables de l'ANEF²¹⁰ et de deux responsables de l'AVFT²¹¹ suite à la publication dans le *Bulletin de l'ANEF* n° 46 d'avril 2005 d'un texte intitulé « Chantage et abus de pouvoir dans les universités », dénonçant les agissements de ce professeur de sociologie de l'Université Toulouse 2. En 2002-2003, l'ANEF et l'AVFT avaient été sollicitées, chacune de leur côté, par plusieurs étudiantes. Celles-ci n'avaient pu déposer plainte au pénal en raison du délai de prescription dépassé et les démarches faites par les membres de l'ANEF auprès du président de l'Université n'avaient pas abouti. Pour ne pas laisser dans l'oubli les faits commis, il fut décidé conjointement avec les victimes de diffuser ce texte. La plainte en diffamation contre l'ANEF fut déclarée irrecevable en raison d'un vice de forme, tandis qu'il fut reconnu que l'AVFT n'avait pas diffamé, au motif que les éléments rassemblés par les deux associations témoignaient de l'absence de volonté de nuire : huit témoignages de victimes avaient été rassemblés. Malgré le verdict du tribunal pénal sur la non-diffamation, l'Université ne s'est pas saisie de ce dossier et l'enseignant ne fit l'objet d'aucune procédure disciplinaire. Suite au procès, les témoignages de harcèlement et agressions sexuelles se multiplièrent. Ce procès a ainsi mis en évidence l'inadaptation et l'inefficacité des procédures existantes.

Ampleur et formes des violences sexistes et sexuelles

Aucune recherche quantitative n'existe en France sur l'ampleur des violences dans l'enseignement supérieur. De surcroît, le Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (CNESER) ne comptabilise pas les décisions rendues en matière de sanctions pour des faits de harcèlement sexuel. On ignore donc le nombre de plaintes de victimes et les suites données à ces plaintes.

harcèlement sexuel et les violences sexuelles dans l'enseignement supérieur : quelles réponses politiques et institutionnelles? », *Nouvelles Questions Féministes*, vol.2, n°1, avril 2003 (disponible sur le site de Clasches). Les journées d'études en France spécifiquement sur ce thème sont rarissimes : outre la journée du 6 juin 2002 à l'IRESO à l'initiative du *Clasches*, citons le 8 mars 2005 à l'université de Lyon 2 par le Centre Louise Labé, le 30 novembre 2006 à l'Université de Lille 3, le 15 décembre 2008 à l'Université de Lille 3, le 8 avril 2010 la journée d'études Anti-sexisme, organisée par Sud-Etudiant à l'Université Paris-Est Marne-la-Vallée.

²¹⁰ Nicole DÉCURÉ, Michèle FERRAND, Dominique FOUGEYROLLAS, Annik HOUEL, Nicky LE FEUVRE, Françoise PICQ.

²¹¹ Marie-Victoire LOUIS et Catherine LE MAGUERESSE.

Données statistiques disponibles

A l'étranger, il ressort d'une *Enquête sur la violence de genre dans les universités espagnoles* de 2006-2008²¹² menée sur un échantillon de 1083 étudiant.e.s dans six universités espagnoles, que la violence de genre est peu identifiée. En effet, quand on pose directement la question (« Avez-vous connaissance de situations de violence de genre à l'Université ? »), 13 % seulement des étudiant.e.s interrogé.e.s déclarent connaître une situation de violence de genre en milieu universitaire. En revanche, quand on liste des faits précis (agressions physiques, sexuelles, violences psychologiques, pressions pour maintenir une relation, caresses ou baisers non désirés, avoir peur ou être gêné.e.s par des commentaires ou des regards, courriers électroniques, appels téléphoniques, commentaires sexistes, remarques sur la compétence intellectuelle ou à visée sexuelle dégradants ou humiliants, 65% des enquêté.e.s ont vécu ou connu une telle situation de violence.

Concernant des éléments chiffrés en France, il existe les résultats de l'Enquête nationale sur les violences envers les femmes en France (Enveff²¹³) selon lesquels les jeunes femmes, notamment les étudiantes, sont davantage victimes de violences, quel que soit le contexte, que les autres femmes.

Des témoignages contre le déni

Les témoignages recueillis par les associations ou dans les quelques dispositifs d'écoute dans les universités (Louise Labé à Lyon, CEVIHS à Lille 3) démontrent la réalité des violences sexistes dans l'enseignement supérieur, en l'absence d'enquêtes quantitatives d'envergure. A partir de situations recueillies par l'association Clasches depuis 2002, et suivies pour certaines par l'AVFT au cours de l'année 2010-2011 (émanant donc pour l'essentiel des doctorantes²¹⁴), la réalité et la gravité des violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur ont été mises en évidence.

En effet, les violences sexistes et sexuelles sont taboues dans ces lieux auréolés du prestige du savoir et de la rationalité de la pensée. Comment des personnes éduquées, vouées à des activités intellectuelles, de surcroît devant transmettre et respecter les valeurs de la République, estimées de leurs pairs et parfois connues au-delà de leur communauté scientifique, se livreraient-elles à de tels agissements ? Comment des femmes faisant des études supérieures, censées connaître leurs droits et avoir des ressources, se laisseraient-elles faire ? C'est oublier que fondamentalement le savoir est source d'autorité et que les lieux de savoir génèrent aussi des rapports de force. C'est oublier que les violences sont perpétrées (et perpétuées) en s'ancrant sur les stéréotypes d'une part (comme ceux qui viennent d'être énoncés) et sur les inégalités entre les sexes d'autre part. Stéréotypes, rapports de force, inégalités contribuent à invisibiliser, et si nécessaire à enfouir, les violences. Et ce d'autant plus aisément qu'au regard des chiffres de l'enquête Enveff, il s'avère que la violence qui peut s'apparenter au harcèlement sexiste ou sexuel est composée de faits isolés, discontinus, relativement courants et socialement tolérés. Aussi est-elle difficilement repérable et identifiée par la personne elle-même, qui est encouragée, sinon contrainte à la réinterpréter, devant la minimisation et même le déni de la société. C'est pourquoi, transversal, fréquent, habituel, le

²¹² Rosa VALLS (2005-2008). *Violencia de Género en las Universidades Españolas. Plan Nacional I+D* (2004-2007). Instituto de la Mujer. Ministerio de Igualdad cf. http://www.uca.es/recursos/doc/unidad_igualdad/496106686_472011125339.pdf Les objectifs de l'enquête étaient les suivants : 1/ Faire une revue de littérature sur les enquêtes existantes à l'international et sur les politiques de prévention et de traitement de la violence de genre (indicateur de qualité dans les Universités) 2/ Identifier la présence de violence de genre dans des universités espagnoles 3/ Proposer des mesures de prévention et de traitement de la violence de genre. Pour ce faire, ont été réalisées : 1/ une étude de littérature sur les enquêtes et politiques existantes dans les universités les plus prestigieuses, 2/ une étude quantitative sur un échantillon de 1083 étudiant.e.s dans six universités espagnoles 3/ une étude qualitative de 29 entretiens avec l'ensemble des personnels de la communauté universitaire.

²¹³ Maryse JASPARD et al. (dir.), 2001, *Les violences envers les femmes en France. Une enquête nationale*, Paris, La Documentation française, coll. « Droits des femmes ».

²¹⁴ Pour autant violences sexistes et sexuelles peuvent concerner d'autres membres de la communauté.

harcèlement est en même temps peu dénoncé. D'où d'ailleurs son efficacité renforcée en tant qu'instrument de contrôle et de domination.

Les victimes et les auteurs

Les personnes concernées sont inscrites dans diverses universités françaises en droit, linguistique, sociologie, psychologie, mathématiques, mécanique, médecine, archéologie. Elles soulignent leur confiance au départ et leur estime étant donné l'aura intellectuelle de leurs enseignants, leurs directeurs de mémoire ou de thèse qui avaient reconnu leurs compétences scientifiques en master et parfois encouragé la victime à s'inscrire en thèse en lui proposant un sujet de recherche. La direction de mémoire et de thèse est une situation qui favorise la violence : par le caractère individualisé et d'autorité de la fonction d'encadrement intellectuel, par la relation de proximité et de dépendance, inscrite dans la durée d'une année de master ou de quatre années de thèse, voire davantage, par le rapport social d'âge et de sexe (une ou deux générations d'écart). De surcroît, le directeur peut intervenir dans l'obtention de financements de recherches ou encore de charges de cours, évalue, constitue le jury. Les mesures de représailles peuvent donc être multiples. Enfin, les victimes mentionnent souvent qu'elles ne sont pas les seules et que les agissements sont notoires. Aussi veulent-elles témoigner des agissements aux conséquences graves pour elles, pour rompre le silence dans un objectif de prévention.

Les agresseurs sont presque exclusivement des hommes, aux statuts divers, maîtres de conférences habilités à diriger des recherches, professeurs, chargés de recherche au CNRS ayant le statut officieux de co-directeurs de thèse ou encore de directeurs de stage externes à l'université. Les comportements se déroulant souvent publiquement sans faire l'objet de désapprobation sociale entraînent parfois des comportements similaires de la part d'autres professeurs, voire d'étudiants :

« Le trimestre suivant, je ne sais pas ce que le professeur X a dit à un de ses « disciples », mais un étudiant a commencé à me harceler : coups de téléphone tous les jours, plusieurs fois par jour, me demandant si j'étais libre et venant chez moi même si je disais non, menaces de suicide [...] Il avait réussi à extraire mes adresses et numéros de téléphone de mes ami.e.s, leur disant que j'étais trop timide [...]etc. C'était un cauchemar ».

Les agresseurs sont souvent multirécidivistes ; leurs comportements notoires n'ayant jamais été stigmatisés, ils ont un sentiment d'impunité.

Typologie des agressions dénoncées : du harcèlement au viol

Les témoignages recueillis font état d'agissements qui relèvent de diverses qualifications pénales. Il est important de souligner que la gravité des faits peut être minorée (un viol peut être appelé harcèlement sexuel) et que des faits de harcèlement sexuel peuvent ne pas être repérés.

Les agissements, relayés éventuellement par le courrier électronique ou le téléphone, sont commis en privé, mais aussi souvent en public, devant d'autres étudiant.e.s ou des collègues de l'enseignant. Ils peuvent durer sur une longue période, mais être discontinus, prendre la forme de la plaisanterie, ce qui les rend « supportables » : « Puis, c'était très ponctuel et ce n'était pas récurrent non plus. Et donc la plupart du temps, c'était plutôt quelqu'un de sympa [...] je ne me suis pas méfiée parce que effectivement ce n'était pas tout le temps. Et je me suis dit, il est juste un peu dingue ». La transgression de l'enseignant ne provoquant pas de désapprobation publique, alors que l'étudiante ressent un malaise, entraîne la déstabilisation et l'empêchement d'agir.

Les agissements appartiennent à divers registres:

- non verbal (regards) ;
- verbal (commentaires sur les capacités intellectuelles, sur la vie privée, remarques sur le corps, remarques à connotation sexuelle, injonctions à être « sexy » « libérée » sexuellement, insultes, des propositions sexuelles voilées ou explicites, rumeurs) ;

- psychologique (pressions pour maintenir un contact) ;
- physique (attouchements sur les parties du corps habituellement considérées comme non-sexuelles, main passée dans les cheveux, pressions sur les épaules et les bras, massages imposés ; agressions physiques) ;
- sexuel (attouchements sexuels sur les cuisses, les fesses, les seins, le sexe ; baisers, agressions sexuelles ; viol).

Tous ces agissements, même ceux qui ne sont pas consciemment identifiés et qui, pris isolément ne sont pas pénalement répréhensibles, constituent une situation de violence, à partir du moment où la personne ressent un malaise, qui détériore sa santé, ses conditions d'études, ce qu'explique très bien Mme A :

«[...] pendant plusieurs années, je ne me suis rendue compte de rien. J'allais de plus en plus mal. Et je commençais à faire des crises d'angoisse, de spasmophilie, et je me suis retrouvée plusieurs fois chez les pompiers [...] J'étais incapable de formuler ce qui m'arrivait, je soulignais certains problèmes, certaines tensions particulières [...] ».

Les extraits suivants montrent que les agissements sont nombreux et se cumulent.

Harcèlement sexuel :

« Petit à petit, les remarques sur ma sexualité, sur mon identité en tant que femme, se sont installées, sont apparues [...] Il me traitait de gourdas, il me faisait des propositions déguisées. Globalement, il plaisantait sur le fait que je sois habillée d'une certaine manière ou pas. Tout cela sur le ton de la plaisanterie et de la provocation. Si je pratiquais le sado-masochisme et tout cela, toujours en public évidemment. »

« Nous étions une vingtaine d'élèves, dont à peu près neuf filles. Le prof nous a demandé de pousser nos tables au milieu de la classe, pour nous montrer la valeur du chaos, ou la stagnation qui venait de l'habitude. Je lui ai fait remarquer qu'il ne pourrait pas passer dans les rangs. Il a répondu "Ça fait rien, je te sauterai". Ensuite, tout le trimestre, nous avons eu droit à des blagues cochonnes murmurées à l'oreille. »

« Le harcèlement a été principalement de la drague répétée, sur le ton de la blague [...]. Il m'a envoyé des e-mails [...]. Au début de ma thèse, il profita d'un moment où j'étais coincée entre le mur et la table de travail où nous faisons les manip pour arriver derrière moi en riant et en agitant les doigts en disant : "tu es coincée ma petite, je peux faire ce que je veux [...]" »

Harcèlement sexuel et agression sexuelle

« Le comportement de mon [directeur de thèse] est devenu progressivement assez lourd, il faisait des remarques équivoques ou obscènes souvent en public [...] « Tu vis comme une nonne, tu devrais coucher plus » [...], il avait également des gestes déplacés (ex : bises insistantes pour dire bonjour, effleurement des cuisses) à l'encontre d'autres doctorantes. [...] Au cours de nos rendez-vous, il me demandait, par exemple, de me rapprocher de lui, de « mettre des jupes, ça serait mieux », en faisant des remarques sur mon physique. [...] Un jour il s'est jeté sur moi, bloquant la porte et me planquant contre un mur [...]. Je ne pouvais plus bouger, j'étouffais. Pendant de longues minutes violentes il m'a écrasée contre ce mur, m'embrassant de force, répandant sa salive, se pressant contre moi, me faisant mal, me touchant, tirant sur mes vêtements [...]. Je ne me suis jamais remise de ce moment. »

« L'ambiance devenait très lourde dans son bureau : main qui se baladait en signe d'encouragement et de paternalisme, intrusions dans ma vie privée sentimentale, sous-entendus toujours sexuels, conversations provocatrices. »

« [Sa] réputation est établie chez les étudiant.e.s comme chez les enseignant.e.s mais sa forte personnalité et son grade intimide. Il est doué d'un sens de l'humour qui dépasse les bornes avec le temps : plaisanteries scatologiques et pornographiques. Je suis un étudiant masculin et j'ai à un moment repoussé ouvertement des attouchements en TD alors que d'autres les ont subis silencieusement. Il s'en est suivi des oraux de rattrapage à répétition avec les exercices de perversion morale faciles à réaliser dans ces conditions. »

« Mon directeur de stage [...] a l'habitude de mettre ses mains sur mes hanches, mes épaules en les massant et parfois de glisser davantage vers ma poitrine, sur mon ventre etc. »

Les stratégies des agresseurs

Ces agissements s'inscrivent dans des stratégies de la part des auteurs. Trois types sont ici mis au jour, qui peuvent se relayer ou se cumuler, dont l'objectif est de fragiliser la personne et de désamorcer toute velléité de riposte.

Mettre en confiance par :

- des encouragements et éloges reconnaissant les compétences scientifiques ;
- des promesses de financements, de participation à des colloques, d'intégration à des équipes de recherche ;
- l'obtention, parfois, de financements ;
- un climat amical avec des rendez-vous dans des lieux « décontractés » (cafés, restaurants) ou intimes (appartement personnel).

Isoler par :

- des rendez-vous individualisés, en espaces clos et privés (bureau, appartement privé), sans témoins ;
- sa mise à l'écart du groupe (classe, équipe doctorale, réseau) par des humiliations publiques ; par des diffamations, des rumeurs visant à miner sa crédibilité et sa réputation (accusations de rancœurs personnelles, de nymphomanie, d'arrivisme, etc.) ;
- la mise en concurrence avec d'autres étudiantes/doctorantes, voire avec d'autres victimes.

Déstabiliser par :

- l'alternance de l'éloge et du dénigrement, de promesses et de menaces, de comportements « normaux » et de violence ;
- la plaisanterie, l'humour, l'ambiguïté ou la discontinuité ;
- le discrédit, en privé ou public, de ses compétences scientifiques ou de son comportement ;
- la complicité avec les autres étudiants ;
- la mise à l'épreuve des capacités de résistance de la victime ;
- la complicité par des confidences sur la vie privée ou le paternalisme ;
- l'intimidation, le chantage, les menaces ; la mise à exécution des menaces et notamment l'arrêt du suivi, de l'encadrement, de la notation.

« Il était délicat de se rebeller contre lui car il savait rendre son comportement ambigu [...] Il donnait des rendez-vous le samedi matin, jour où il n'y avait personne dans le bureau des secrétaires, qui sépare son bureau du reste de la fac. »

« Lors de ma soutenance de mémoire de master, il usait de son autorité, de ses compétences et de ses connaissances pour prendre du pouvoir sur moi et me convaincre de ce qui était le meilleur pour mon avenir professionnel [...] il me présenta tous les nombreux moyens qu'il avait à sa disposition pour me faire réussir dans mes études et dans ma vie professionnelle. »

« Motivées par les enjeux de cette année (l'obtention d'un financement pour effectuer une thèse de doctorat), nous nous plions à ses exigences en ressentant les premiers signes d'un malaise. Les messages du professeur nous obligeaient à penser que sans lui nos objectifs ne pourraient se réaliser. Ses conseils [etc.] nous faisaient penser que nous étions incapables de réussir par nous-mêmes. [...]. Il a expliqué à une autre étudiante que j'avais accepté de travailler avec lui en connaissance de cause, par rapport à ses relations privées avec les étudiantes, et que donc j'y consentais également. [...] Il lui a confié que j'étais amoureuse de lui et que nous finirions nécessairement ensemble d'ici la fin de ma thèse. Ces affirmations étaient totalement fausses et m'ont fait peur dans la mesure où il ferait pression pour que je cède à ces avances en se servant de son autorité sur ma carrière universitaire. »

« Il avait 40 ans de plus que moi, ses enfants étaient de mon âge [...]. Toutefois, il testait toujours le terrain de temps en temps pour voir si j'avais baissé la garde ou non. [...] Il a dit plusieurs fois qu'il avait besoin d'installer une relation amicale, "de se sentir proche" ou sinon il ne pouvait pas travailler. [...] [A propos d'un article écrit à plusieurs auteur-e-s] Il mettait un temps interminable à rendre les corrections, il s'opposait de façon intraitable à ce qu'on écrive des papiers. »

« Il m'a été dit qu'un changement de thèse et de directeur de recherche mettrait fin à mes chances d'obtenir une qualification auprès du CNU. Très effrayée à l'idée de ce qu'il pourrait se passer si j'essayais d'agir, je n'ai rien dit. J'ai essayé de me persuader que je trouverais la force d'achever ma thèse. »

Les réactions des victimes

Pour réagir, encore faut-il identifier le problème, c'est-à-dire mettre en relation les violences diffuses et le malaise ressenti, mais aussi que les comportements soient socialement inacceptables. Les possibilités de réaction dépendent de l'existence d'une stigmatisation sociale, informelle et formelle. Or celle-ci, dans l'enseignement supérieur, est quasi inexistante ; c'est pourquoi, au départ, le constat du consensus social et la sidération peuvent entraver toute prise de décision : « Je ne voulais pas savoir, j'étais pétrifiée. Non, j'étais pétrifiée, j'ai bêtement mis cela sous le tapis en me disant : Il est dingue, ce n'est pas grave. Cela lui arrive d'être excessif. Voilà, ce n'est pas grave ». Faire semblant de ne rien entendre, de ne pas comprendre, voire rire avec les autres est souvent la seule voie autorisée : être soi-même dans le déni pour s'auto-protéger mentalement.

Malgré tout, contrairement aux injonctions du collectif, certaines personnes réagissent, pour faire face aux attaques, au mal-être, aux représailles... Elles mobilisent plusieurs registres de réactions :

Refuser clairement (repousser physiquement les agressions ; hausser la voix)

« Le fait que je hausse le ton pour le remettre à sa place et que je sois très vigilante et presque agressive dès le début a évité des attouchements qui auraient pu arriver plusieurs fois. »

« [Suite à des attouchements par le directeur de stage sur plusieurs jeunes femmes] Personne jusqu'à aujourd'hui n'a osé lui demander de stopper. Ce matin j'ai osé le faire en lui disant que cela me gênait beaucoup. Il a hésité un instant et a coupé court à la conversation. Il était vexé que quelqu'un le lui dise et a eu un regard qui m'a fait peur. Quand j'ai quitté son bureau, je me suis mise à pleurer car j'étais vraiment très mal à l'aise. »

Éviter les rencontres et se rendre « neutre » (gommer les marqueurs de féminité) :

« Mes moyens de défense étaient de ne pas solliciter trop de rendez-vous (ce qui a nui à mon travail), d'aller aux rendez-vous toujours habillée strictement en pantalon et sans maquillage, d'arriver avec mon kleenex sous le nez en disant que j'étais enrhumée pour éviter sa bise d'arrivée. »

« Le jour où mon directeur de recherche a voulu me faire la bise pour me souhaiter bon courage avant les écrits du CAPES et que sa bise a terminé sur le coin de ma bouche, j'ai décidé de ne plus aller le voir. (Interruption de la relation pédagogique) »

Contre-attaquer (chercher des soutiens ; modifier le rapport de force ; déposer une plainte) :

« Ayant pris conscience de la gravité de la situation et de la dangerosité du professeur pour nous et d'autres étudiantes, nous décidons de saisir le doyen. Le doyen a saisi le président de l'université qui a convoqué la commission disciplinaire compétente pour les professeurs agrégés. »

Néanmoins la riposte, y compris la fuite, reste difficile, étant donné le statut et le réseau des enseignants : « Partir et changer de fac, tout recommencer ailleurs me paraissait impossible car il avait beaucoup de relations parmi les juristes ».

Des conséquences multiples et multidimensionnelles

Les conséquences sont multidimensionnelles et à long terme sur les victimes, sur la santé physique et mentale, la carrière universitaire et professionnelle, la vie privée et sociale. Concernant la santé, soulignons l'importance de la fatigue, qui souvent est négligée, et qui va entraîner notamment des

difficultés de concentration et de mémoire. Les impacts sur la vie privée sont importants, notamment si les proches n'apportent pas leur soutien : peuvent s'ensuivre conflits, séparations, perte de logement, problèmes financiers, isolement, etc.

En effet, être victime d'un agissement indicible, banalisé et dénié, c'est voir ses capacités de résistance s'amoindrir et un sentiment d'impuissance s'installer. La violence qui porte atteinte à l'autonomie de l'individu, fortement valorisée dans notre société, entraîne honte et culpabilité, perte de confiance en soi et dans les autres.

« L'image qu'on m'a renvoyée de moi, c'est quelqu'un de soit complètement naïf, complètement bête, soit d'une dangereuse psychopathe, une mythomane et une nymphomane. Et comme la plupart des personnes réagissaient comme cela, je me suis persuadée que c'était finalement cette image-là que je projetais et que voilà, j'étais vraiment comme cela, sans m'en apercevoir. Donc que j'étais totalement dingue. C'est pour cela que je me sens coupable. Je me sens coupable d'être mythomane, nymphomane et naïve [...] Cela fragilise totalement l'édifice identitaire, en fait. »

« J'étais trop épuisée, perdue, je me sentais sale, je voulais me laver et dormir. J'ai passé une longue période en état de choc. »

« Depuis plusieurs années et aujourd'hui encore, je vis en état permanent de stress, de grande fatigue et de peur. Je suis sous anxiolytiques depuis plusieurs années. »

« Je suis allée voir le médecin, je suis depuis le mois d'août sous Prozac, j'ai beaucoup de mal à me concentrer pour travailler, j'ai des crises de larmes, des insomnies »

« Au milieu du trimestre, deux filles ont arrêté leurs études, en pleine dépression. »

« Il y a eu lors de cette année un net abus de pouvoir qui a failli me coûter un redoublement. »

« Un éditeur a accepté de publier ma thèse mais à la condition de produire une préface. M. Y [un collègue de l'agresseur] a accepté sous réserve que j'en informe mon directeur de recherche, ce que j'ai fait [...]. Suite à une intervention de ce dernier, M. Y a finalement refusé de rédiger la préface, ma thèse n'a toujours pas été publiée. »

« Je suis très angoissée lorsque je dois avoir des entretiens ou des réunions de travail seule avec un employeur ou un hiérarchique. »

Les réactions des collègues de l'agresseur

Lorsque les faits sont dénoncés, connus et bien souvent notoirement connus, ils sont « réinterprétés » par l'environnement. Une forme de solidarité vis-à-vis des « mis en cause », y compris de la part d'autres étudiants, se fabrique afin de protéger les statuts, les carrières, l'institution elle-même.

« Je sais que beaucoup d'autres filles ont été embrassées ou touchées et, à l'époque, personne ne les croyait et on les traitait de nymphomanes. »

« Une des collègues [...] reconnaît que ce n'est pas un "saint" mais me conseille quand même d'aller voir un psy. Sûrement pour me soulager car elle doit bien imaginer, combien cette situation est insupportable, mais aussi peut-être pour m'éviter de porter plainte et de faire un scandale dans la presse. Ce que, bien sûr, voulant mes diplômes je ne ferai pas, du moins pour l'instant. »

« Nous avons demandé aux garçons de nous aider, mais ils ne comprenaient pas le problème. Quand ils étaient assis à côté de nous, [le professeur X] en profitait pour jouer de la camaraderie entre hommes [avec les garçons étudiants inscrits dans son cours]. Le fait est que quelque chose peut être amusant pour un sexe et insultant pour l'autre. »

« Mme X, membre rapporteur de mon jury de soutenance, qui m'a d'abord fait part [...] de sa "stupeur" face à mon échec [devant le CNU] et proposé de me rencontrer rapidement pour en parler, semble avoir changé d'avis puisqu'elle ne m'a jamais accordé l'entretien proposé et n'a plus répondu à mes mails. »

« Mon directeur de thèse était au courant de tout ça, il a assisté à la mauvaise foi de mon encadrant [etc.] cependant il a pris cela à la légère me disant de laisser de côté les choses personnelles qui ne viennent que compliquer bien inutilement les choses. »

Une forme d'omerta au profit des « mis en cause » s'organise trop souvent par crainte de représailles et de scandales. De plus, les procédures ne sont jamais clairement identifiables, les modalités sont compliquées, peu transparentes et peu démocratiques.

Les réactions de l'institution

Le plus souvent, l'institution ne réagit pas. Elle se retranche derrière l'autorité du juge pénal pour s'abstenir de prendre les mesures protectrices à l'égard des victimes ou d'engager des procédures disciplinaires à l'encontre du mis en cause. Les victimes s'entendent alors dire : « La justice est saisie, on ne peut rien faire, il faut attendre l'issue de la procédure » et « Si la justice n'est pas saisie, on ne peut rien faire ». Dans certains cas, des « médiations » informelles sont organisées, qui ne respectent pas les principes élémentaires du droit. De plus, les « conciliations » ou « médiations » imposent aux victimes une confrontation à un agresseur qu'elles ont souvent fui, sans apporter aucune « réparation » des dommages occasionnés, comme par exemple l'arrêt des études, le démenagement, etc. En revanche, elles renforcent les coupables dans leur sentiment d'impunité.

Les recours contre le harcèlement sexuel

Face à l'hétérogénéité des violences sexistes et sexuelles, seuls sont analysés les recours disponibles en matière de harcèlement sexuel pour les étudiantes, recours qui relèvent à la fois du droit commun et de dispositifs spécifiques à l'enseignement supérieur. Cette double focalisation se justifie par la complexité des recours (bien explicités sur le site de l'AVFT) et par leurs limites concernant le public étudiant, le moins protégé à l'heure actuelle. Rappelons tout d'abord que le harcèlement sexuel a fait dès 1992 l'objet de textes de lois, pénales et civiles, sous pression notamment de l'AVFT. Abrogées en 2012, de nouvelles lois sont entrées en vigueur le 6 août 2012 (Loi n° 2012-954)²¹⁵.

La loi pénale

Les étudiantes, comme les personnes salariées de l'enseignement supérieur et de la recherche et quiconque, peuvent engager une procédure pénale en matière de harcèlement sexuel²¹⁶. L'article 222-33 du code pénal, modifié par la loi du 6 août 2012 pose la définition suivante dans l'article 222-331 : « Le harcèlement sexuel est le 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 ». Notons que l'alinéa 2 précise : « 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 ».

Les faits sont punis d'un maximum de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis

« 1/ Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ; 2/ Sur un mineur de quinze ans ; 3/ 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 leur auteur ; 4/ Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ; 5/ Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice. ».

²¹⁵ Pour une analyse des anciens textes sur le harcèlement sexuel, on se reportera au site de l'AVFT. Pour une analyse concernant l'enseignement supérieur, cf. Christelle HAMEL, « Le traitement du harcèlement sexuel et des discriminations à l'université. La France n'est toujours pas en conformité avec le droit européen ! », *Mouvements*, n° 55, sept-oct. 2008

²¹⁶ Sans oublier que pour les autres agressions sexuelles et pour le viol, il existe des textes spécifiques. Les violences sexuelles ne doivent pas être déqualifiées. De plus, les qualifications peuvent se cumuler.

Le texte actuel, quasi conforme aux textes européens, en diffère cependant dans la mesure où les faits doivent être répétés. Il est donc moins protecteur que le droit européen. On peut craindre aussi que l'alinéa 2 autorise la déqualification des tentatives de viol en harcèlement sexuel. Venant d'être voté, il est difficile de savoir à l'heure actuelle d'une part si les victimes s'en saisiront et d'autre part comment il sera appliqué par les tribunaux.

En tout état de cause, rares sont les victimes qui choisissent cette démarche. D'abord, la longueur et le coût financier d'une procédure pénale sont dissuasifs, *a fortiori* pour des étudiantes aux revenus généralement peu élevés et aux statuts précaires, tandis qu'enseignants ou chercheurs disposent de plus de moyens financiers et peuvent demander en tant que fonctionnaires le remboursement de leurs frais d'avocat. Les différences de capitaux sociaux et financiers entre étudiantes et enseignants créent une véritable inégalité sociale d'accès à la justice pénale. Ensuite, engager une procédure pénale ne résout en aucun cas le problème immédiat, le dépôt de plainte n'engageant aucune mesure conservatoire : les victimes ne bénéficient d'aucune protection et leurs conditions d'étude n'en sont donc pas améliorées. Les victimes craignent, souvent à juste titre, qu'une telle procédure nuise à leur parcours : pour bien des membres du monde académique, « on ne peut pas gâcher la carrière d'un enseignant pour ça » et la personne qui dénonce de telles pratiques est soupçonnée de l'avoir cherché, et s'en trouve ainsi stigmatisée. Enfin, le délai de prescription de trois années est court pour rassembler les éléments de preuves (recueil des témoignages des collègues, des mails, des faits de représailles, les pressions psychologiques, les certificats médicaux, etc.) et prendre conscience que ce qui est vécu relève du harcèlement sexuel.

Le droit civil

Pour toute personne salariée relevant du droit privé, il peut être fait appel à la procédure civile et au code du travail qui a été modifié par la [loi n° 2012-954 du 6 août 2012 - art. 7](#) :

« Aucun salarié ne doit subir des faits : 1° Soit 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 ;
2° Soit 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 ».

Nous ne développerons pas davantage cette procédure qui ne concerne pas en général les étudiantes²¹⁷ ni les salariées de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Les sections disciplinaires

Dans l'enseignement supérieur et la recherche, l'organisation et le fonctionnement des sections disciplinaires (connues sous le nom de « conseils de discipline » dans le secondaire) relèvent du droit de la Fonction publique qui lui-même fait partie du droit administratif. La convocation d'une section disciplinaire est le seul recours interne possible pour les étudiantes²¹⁸. En l'état actuel des choses, peu d'étudiantes ont connaissance de cette instance, le plus souvent convoquée pour sanctionner la triche aux examens.

Or, les sections disciplinaires peuvent sanctionner les violences sexuelles en tant que faute et disposent d'une échelle de sanction large, dont elles restent libres d'apprécier le degré, en l'absence de « sanction plancher » indicative pour les violences sexuelles : rappel à l'ordre, blâme, retard à l'avancement d'échelon, abaissement d'échelon, interdiction d'enseigner, interdiction d'exercer des

²¹⁷ AVFT, Violences sexistes et sexuelles au travail. Faire valoir vos droits. Paris, 2ème ed. 2011.

²¹⁸ Loi n° 84-52 du 26 janv. 1984 ; décret 92-657 du 13 juillet 1992 ; décret 95-842 du 13 juillet 1995 ; loi n° 90-587 du 4 juillet 1990.

fonctions de recherche, mise à la retraite d'office, exclusion de l'établissement, révocation. Leur décision doit être votée à la majorité, motivée et affichée publiquement dans l'établissement, mais la section peut, dans certains cas, décider de rendre cet affichage anonyme (ce qui n'est pas possible dans les entreprises). Pourtant, l'organisation et le fonctionnement de ces sections sont à la fois injustes et inefficaces pour les victimes.

D'abord, seul le Président de l'établissement peut décider de la convocation de la section disciplinaire. La victime ne peut donc saisir directement cette dernière: c'est auprès du Président qu'elle doit déposer sa requête. Par ailleurs, la composition de la section disciplinaire varie considérablement selon qu'elle juge un enseignant ou une étudiante. Un.e enseignant.e ne peut être jugé.e que par des représentant.e.s du même corps et du même grade. Autrement dit, un enseignant mis en cause pour harcèlement sexuel sur une étudiante est jugé par ses collègues de travail, la section disciplinaire étant composée pour partie d'enseignant.e.s de son université et d'enseignant.e.s extérieur.e.s. Une telle composition empêche la neutralité et l'impartialité des personnes qui y siègent. L'absence de représentant.e.s des usagers et usagères de l'université fait que la victime n'est pas représentée par une personne de même statut qu'elle. La commission n'est donc pas paritaire du point de vue des statuts. Elle ne l'est pas non plus du point de vue du sexe de ses membres. Les étudiantes sont, à l'inverse, jugées par une section disciplinaire dont la composition représente tous les statuts présents au sein de l'université : 40 à 45% d'enseignant.e.s et chercheur.e.s, 20 à 30% de personnalités extérieures, 20 à 25% de représentant.e.s étudiant.e.s et 10 à 15% de représentant.e.s des personnels administratifs, techniques, ouvriers et de service. De surcroît, l'instruction et le jugement ne sont pas dissociés, l'indépendance et l'équité nécessaires tant dans l'instruction (à charge et à décharge) que le jugement n'étant pas garanties. Elle ne dispose d'aucun moyen d'investigation (expertise, recherche d'indices, contre-enquête, etc.). Enfin actuellement les membres des commissions ne sont pas formés aux violences sexuelles et sexistes (voir témoignages en encadré).

Il existe une instance d'appel, le CNESER, qui ne peut pas prononcer une sanction plus élevée que celle déjà prononcée par la section disciplinaire. Mais, là encore, le dispositif est inéquitable : la plaignante ne peut faire appel de la décision prononcée ; au seul mis en cause est offert le droit de faire appel, dont le seul risque est une réduction de sa sanction. Le jugement en appel n'est rendu public que sur la décision du président du CNESER, contribuant à maintenir le silence autour du harcèlement sexuel. Comme dans les sections disciplinaires, un enseignant ne peut être jugé que par ses pairs. Il peut ensuite être fait appel auprès du Conseil d'Etat, mais là encore, lui seul dispose de ce recours.

En somme, le fonctionnement des sections disciplinaires est si défavorable aux victimes et si peu protecteur que ces dernières n'y ont pas recours, comme le rappelait la présidente du CNESER lors de la journée d'étude de 2002.

Encadré n°1 Témoignage illustrant l'inadaptation du fonctionnement de la section disciplinaire

Alors qu'une première procédure disciplinaire est engagée par le président suite à la plainte déposée auprès de lui par trois étudiantes, une quatrième joint son témoignage mais la commission refuse de le prendre en compte, en précisant qu'elle doit saisir elle-même et seule le président de l'université pour qu'une nouvelle commission disciplinaire soit réunie. Cette étudiante renonce à entamer cette démarche seule. Le professeur (qui impose des rapports sexuels à ses étudiantes par l'usage de pressions morales et chantage, ce qui pénalement relève du viol) est sanctionné par un simple blâme, au motif « que son mode de direction s'est situé en dehors des normes universitaires habituelles, qu'il s'est traduit par une pression excessive et a porté préjudice aux étudiantes plaignantes et que sur cinq étudiantes encadrées par ce professeur au cours de l'année universitaire

quatre ont demandé un changement de direction en cours d'année » (Extrait du jugement disciplinaire). Il n'a pas été fait de publicité de cette décision au sein de l'université, ce qui lui ôte tout potentiel préventif.

Encadré n° 2 Témoignage d'une professeure

En 2010, une étudiante me parle du harcèlement sexuel subi de la part d'un maître de conférences. Je l'écoute. Puis la présidence de l'université est saisie de ce dossier, l'étudiante m'en informe et me demande un témoignage écrit, ce que je fais. La procédure la transforme en simple témoin. Le mis en cause a accès aux témoignages, elle pas. Il peut donc ajuster sa demande de témoignages ciblés, elle pas. Il pourra faire appel au CNESER si le verdict ne lui convient pas, mais pas elle !

Le conseil de discipline, ce sont cinq élus du Conseil d'administration, de rang au moins égal à celui du mis en cause (professeur et maître de conférences). Ce conseil n'a aucun moyen d'investigation, et ne peut se réunir que deux fois pour la même affaire, pour l'instruction (27 mars 2012) en formation restreinte, et le jour du jugement (12 juin 2012) en séance plénière. Il n'a aucun moyen d'investigation (expertises, contre-enquêtes) et ne peut pas contraindre les témoins à se présenter. Les élus sont en toge et affirment juger « au nom du peuple français ».

Le 27 mars tous les témoins sont convoqués à 8 heures ; la majorité est venue soutenir le mis en cause et cela s'entend ! Nous sommes appelés à tour de rôle pour être auditionnés par sept personnes disposées en carré : trois membres du conseil de discipline (dont un fait office d'« avocat » du MCF, présent lui aussi), le juriste de l'université, deux secrétaires de séance. A la seconde audition, les cinq élus du conseil seront présents. L'étudiante n'est ni présente ni représentée.

Le président de séance m'interroge. Je me sens « accusée » du fait de ma décision de soutenir une étudiante que je connais si peu. Le MCF « avocat » du mis en cause me pose la question de mon *positionnement comme militante à titre personnel : est-ce que j'ai des données objectives ?* Je dois me justifier sur l'articulation entre engagement et posture universitaire.

Le juriste ne fait pas partie du conseil de discipline, mais il y assiste. Ses interventions lors de mon témoignage ne sont pas neutres, elles vont toutes dans le même sens, d'une sollicitude à l'égard du MCF qui risquerait gros, ou jetant le doute sur la véracité des faits (absence de certificats médicaux, par exemple).

J'ai été auditionnée par des personnes qui visiblement ne connaissaient rien au harcèlement sexuel, et qui soulignent mon manque de solidarité avec le mis en cause, et mes engagements militants. Connaître le sujet me discrédite aux yeux du conseil, comme si l'ignorance était synonyme d'impartialité, et la connaissance synonyme de préjugés (féministes donc hostiles).

La justice universitaire est une parodie de justice. La procédure suivie ne me semble ni équilibrée ni équitable. Les conditions sont remplies pour que le jugement soit reçu comme une pure défense des intérêts d'un MCF contre les « prétentions » d'une étudiante.

J'ai appris oralement par l'étudiante la relaxe du mis en cause.

Je me sens coupable de non-assistance à personne en danger pour n'avoir pas su éviter cette parodie à notre étudiante.

L'articulation des procédures pénales et civiles

Le harcèlement sexuel est une infraction pénale et constitue une faute, qui peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire. Les deux procédures sont indépendantes, elles n'ont pas les mêmes fondements, le même objet et n'obéissent pas aux mêmes règles de preuve. En outre, la répression

pénale s'applique à des agissements indépendamment de la fonction de leur auteur, tandis que la sanction disciplinaire tient à son lien avec l'exercice d'une fonction, en l'occurrence, celle d'enseignant, de directeur de thèse. Ainsi, de nombreux agissements peuvent être des fautes disciplinaires, sans être, pour autant, des délits. En revanche, des faits constituant des infractions pénales constituent nécessairement une faute disciplinaire, les constatations matérielles du juge pénal faisant autorité en matière disciplinaire.

Par conséquent :

1. Une sanction disciplinaire peut être prononcée, alors même que la victime n'a pas porté plainte, ce qui procède de son choix le plus strict.
2. Une sanction disciplinaire doit obligatoirement être prononcée en cas de sanction pénale.
3. La sanction disciplinaire, y compris d'exclusion, peut être prise en contrariété avec un classement sans suite, une ordonnance de non-lieu ou une relaxe au pénal. La loi pénale étant d'application stricte, pour entrer en voie de condamnation les juges doivent réunir les éléments constitutifs de l'infraction prévus par le Code pénal, tandis qu'en matière disciplinaire, la définition du harcèlement sexuel retenue peut et doit être moins restrictive.

Il faut rappeler que la Cour de cassation a décidé que le harcèlement sexuel était nécessairement une faute grave au regard du Code du travail. Il devrait donc en être de même pour l'enseignement supérieur et la recherche.

Ceci étant, l'articulation entre les deux procédures doit être élaborée de manière stratégique, en fonction des objectifs de la victime, des éléments de preuve dont elle dispose et des délais de prescription (trois ans en matière pénale).

Un dispositif novateur: la Cellule de veille et d'information sur le harcèlement sexuel de l'Université de Lille 3 (CEVIHS)²¹⁹

Depuis plusieurs années, l'université de Lille 3 a impulsé une dynamique d'égalité entre les femmes et les hommes pour sensibiliser à la problématique du genre la communauté universitaire, mettre en œuvre des projets concrets visant à améliorer les rapports sociaux et la qualité des relations de travail et combattre toute forme de discrimination basée sur le sexe. Chaque membre de la communauté universitaire est concerné : étudiant.e.s, personnels BIATOS, enseignant.e.s (et chercheur.e.s). Outre des journées d'études visant à prévenir les violences, des actions en faveur de l'égalité d'accès et de réussite universitaire et professionnelle etc., une réflexion sur le harcèlement sexuel a débouché sur la mise en place d'un dispositif.

Contexte de création

Le 30 novembre 2005, a été organisée à l'université de Lille 3 une journée d'études sur le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur, en s'appuyant sur les directives européennes en matière d'égalité et les recommandations de la note ministérielle du 21 octobre 2005. En septembre 2006, le Conseil d'administration a donné son accord pour la diffusion d'une note d'information relative au harcèlement sexuel, présentée par Colette Lamarche, alors chargée de mission à l'égalité des femmes et des hommes. Une cellule de réflexion, composée d'une vingtaine de personnes volontaires, porteuses de la diversité statutaire, disciplinaire, sexuée, de l'université a alors été mise en place. En avril 2008, sa proposition de création de la CEVIHS, pour prévenir le harcèlement

²¹⁹ Etant donnée l'exemplarité de cette expérience, qui reste à l'heure actuelle unique en France, nous avons demandé à Nathalie Coulon, actuelle coordinatrice de présenter le fonctionnement de ce dispositif et d'en tirer un premier bilan. Adresse du site : www.univ-lille3.fr/fr/cellule-harcement-sexuel. Adresse de contact : cevihs@univ-lille3.fr.

sexuel à l'université, informer, accompagner, et orienter les personnes qui la sollicitent, a été acceptée par le Conseil d'administration de l'université.

Cette cellule initialement composée d'une quinzaine de membres (dont une étudiante) fonctionne depuis fin 2011 avec onze membres issus des principaux services (dont la direction des ressources humaines, le bureau des affaires juridiques²²⁰, le centre de santé des étudiant.e.s), soit sept femmes et quatre hommes, de statuts différents (personnel BIATOS, personnel enseignant-chercheur), de disciplines variées et de différents sites de Lille 3.

Modalités d'intervention et règles de fonctionnement

Une large information sur le harcèlement sexuel a été faite dès la rentrée universitaire 2007-2008 par l'affichage d'une note dans les UFR qui depuis apparaît de manière systématique dans tous les guides des études. Elle s'est ensuite renforcée avec les supports de communication créés (affichettes et cartes) et une présentation du dispositif sur le site de l'université.

Les règles de fonctionnement de la cellule et les modalités d'intervention figurent dans un guide pratique créé pour les membres de la CEVIHS, mais aussi à destination des directeurs et directrices d'UFR et responsables de services de l'université de Lille 3²²¹. Ce guide comporte : le cadre juridique et les définitions de référence, le règlement et la charte de la CEVIHS (voir annexes 1 et 2), les étapes d'examen de la demande, des démarches vis-à-vis de la victime et de l'auteur présumé, des éléments bibliographiques et filmographiques, des adresses utiles.

En signant la charte, les membres de la cellule s'engagent à suivre une formation pour répondre au mieux aux personnes qui les sollicitent.

Les aspects juridiques du harcèlement sexuel ont été abordés lors d'une journée d'étude²²². Une formation à l'écoute s'est tenue avec une psychologue clinicienne²²³. Une autre journée de formation autour de situations concrètes a été animée par deux membres de la cellule avec une expertise en psychologie²²⁴.

Démarches vis-à-vis de la victime et de la personne mise en cause

A toutes les étapes de l'accompagnement, la confidentialité est garantie et aucune action n'est entreprise sans accord de la personne qui a interpellé la CEVIHS. Lors de ce premier entretien, la personne expose la situation, il lui est proposé une écoute, des conseils, une orientation. Un second entretien peut l'aider à établir un exposé circonstancié de la situation et rassembler des pièces pour établir les faits. Les entretiens suivants permettent la constitution du dossier et un accompagnement de la personne en mobilisant, via la cellule, diverses formes de soutien (information, conseils pratiques, mise en relation avec des personnes ressources, aide psychologique, etc.)²²⁵.

²²⁰ C'est par intérêt pour la prévention du harcèlement sexuel que le responsable du bureau des affaires juridiques s'est porté volontaire pour participer au dispositif mis en place. Sa compétence juridique est un atout indéniable pour le fonctionnement de la CEVIHS.

²²¹ La partie technique sur l'accompagnement est plus développée pour les membres de la cellule.

²²² Avec entre autres : Laurence PERU-PIROTTE, Maîtresse de conférence en droit privé, à l'université de Lille 3, membre de la CEVIHS et correspondante de la Halde, et Nathalie Ferré, Maîtresse de conférences en droit privé à l'Université Paris 13.

²²³ Annick PONSETTI-GAILLOCHON, Psychologue clinicienne à Villeneuve Saint Georges.

²²⁴ Nathalie COULON, Maîtresse de conférence en psychologie à l'université de Lille 3 et Stéphane RUSINEK, psychologue et professeur en psychologie à l'université de Lille 3.

²²⁵ Rappelons deux démarches fondamentales pour assurer sa défense.

1) La première est la consignation par écrit de l'ensemble des faits et des impressions. Ce « journal » doit être aussi précis que possible, et relater de manière circonstanciée (date, heure, lieu, personnes impliquées) les faits, paroles et gestes, ainsi que le ressenti personnel et les répercussions remarquées (sur le plan de la santé physique ou psychologique, sur la vie privée ou la vie professionnelle et sociale. En cas de recours juridique, ce journal servira de base à un récit circonstancié, l'une des pièces principales d'un dossier d'instruction en matière de harcèlement sexuel. Il

A la demande de la victime, la CEVIHS propose une rencontre à la personne mise en cause. Comme la cellule n'est pas une section disciplinaire, rien n'oblige cette personne à s'y présenter. L'objectif de cet entretien, s'il a lieu, est de l'informer de la demande faite à la cellule et des risques encourus. Cet échange permet aussi d'avoir un éclairage supplémentaire sur la situation.

Bilan des contacts et des situations traitées pour la période 2006-2010

31 situations ont été communiquées à la chargée de mission à l'égalité de 2006 à 2010 (figure 1).

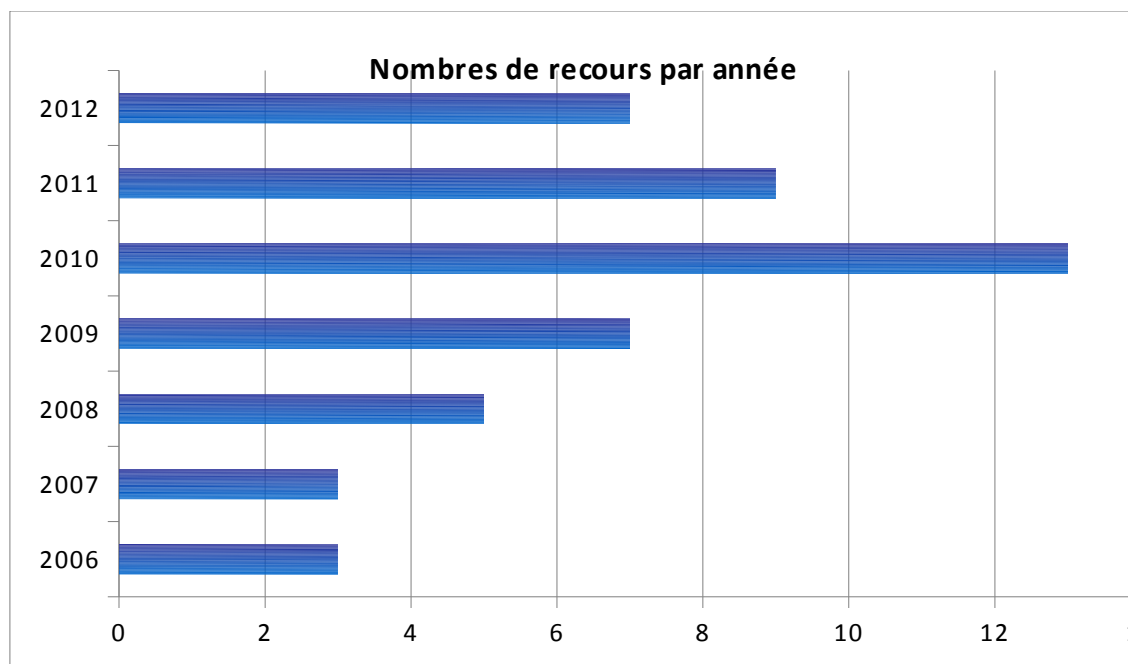


Figure 1. Nombre de recours à la CEVIHS de 2006 à 2012

Si, pour un tiers des situations, la recherche explicite de faveurs sexuelles ou la manifestation de comportements connotés sexuellement a motivé le recours à la cellule, pour deux tiers ce sont des conflits relationnels perçus comme du harcèlement qui ont justifié la prise de contact.

Les éléments d'analyse qui suivent ont été pensés *a posteriori*. Comme un recueil systématique d'informations n'a pas été organisé au préalable, quelques situations n'ont pas pu être prises en compte dans certaines des analyses en raison de données manquantes (cf. tableaux 1 et 2).

La première prise de contact

La majorité des personnes initiant le contact provenait de l'université de Lille 3, trois contacts ont été pris par des personnes d'autres universités, une situation hors université a été communiquée. Seules quinze personnes directement concernées ont saisi la cellule ou la chargée de mission: quatorze femmes (cinq étudiantes, quatre enseignantes-chercheuses, quatre BIATOS, une personne en dehors du milieu universitaire) et un homme, enseignant-chercheur pour demander des conseils, de l'information ou un rendez-vous. Une étudiante, souhaitant rester anonyme, a dénoncé par courriel le comportement d'un enseignant. Les seize autres situations, toutes vécues par des

permettra d'attester de la cohérence du témoignage et d'éviter l'exagération ou l'édulcoration inévitable des souvenirs.

2) La seconde démarche est de rassembler tout ce qui peut tenir lieu de preuve: courriels et pièces jointes, SMS et MMS, historique des appels, historique de conversations en ligne, messages vocaux, enregistrements (qui, contrairement à l'idée généralement véhiculée, ne sont pas illégaux), lettres, tickets de restaurant, bar, café, etc., cadeaux, ordonnances médicales personnelles et certificats médicaux ; mais aussi les témoignages des proches ayant recueilli des confidences de la victime et constaté les répercussions et éventuellement les témoignages des témoins.

femmes, ont été communiquées par des intermédiaires (douze d'entre elles ont été signalées par des hommes).

Le courrier électronique a été le moyen employé dans un cas sur deux pour le premier contact. Certaines semblent avoir préféré s'adresser à la chargée de mission identifiable sur le site de l'université.

Les personnes impliquées dans les situations rapportées

A l'exception d'une situation, la cellule a été saisie pour des situations vécues par des femmes (30 situations), le plus souvent enseignantes. Les personnes mises en causes sont plus souvent des hommes que des femmes (cf. tableau 1).

Tableau 1 : Sexe des personnes mises en cause et plaignantes

Catégories de sexe des personnes mises en cause		
Catégories de sexe des plaignant-e-s	Femmes	Hommes
Femmes (n= 26)	6	21
Hommes (n=1)	1	0
Total	7	21

Tableau 2 : Statuts universitaires des personnes mises en cause et plaignantes

Statut des personnes mises en cause				
Statut des plaignant-e-s	Etudiant-e	Enseignant-e	Pers. BIATOS	Total
Etudiant-e	2	6	1	9
Enseignant-e	5	6	0	11
Pers. BIATOS	0	1	2	3
Total	7	13	3	23

Si le tableau 2 permet de repérer des asymétries nettes de statut universitaire, les symétries de statut apparentes peuvent masquer des relations hiérarchiques dans les catégories de personnels (deux enseignant.e.s assurant une direction de structure ont par exemple été mis en cause par des collègues). Ainsi, un rapport de pouvoir à l'avantage de la personne mise en cause a été rapporté dans 11 cas sur 24, en incluant une situation de stage en entreprise.

Certaines personnes saisissent directement le président de l'université et certains responsables de service ou d'unité souhaitent régler eux-mêmes les problèmes, ou ne « pensent pas » à l'existence de la cellule malgré le guide de ressources, qu'ils et elles ont reçu, sur la CEVIHS. En outre, même si quelques étudiantes ont dénoncé des situations impliquant des personnels enseignants ou BIATOS, leur confiance n'est pas d'emblée acquise. Le message ci-après révèle des inquiétudes et réserves, quant au fonctionnement d'une cellule qui apparaît « dépendante de l'université » et aux suites éventuellement incontrôlables des révélations : « Je [...] m'excuse d'avoir à vous demander tant de garanties, mais d'après plusieurs témoignages de certains amis proches qui ont connu des gens dans la même situation, l'université n'est que rarement du côté de la victime ». La peur de la

dénonciation sans accord de la victime et de ses conséquences négatives pour la victime est apparue dans ce même courriel comme un frein: « [...] vous pourriez porter plainte auprès du procureur de la République sans mon accord et celui-ci pourrait ouvrir une enquête, exigeant, notamment et ce n'est pas peu, les témoignages des étudiant.e.s passé.e.s et actuel.le.s du professeur. J'imagine le scandale et le peu de soutien que je recevrais, étant donné que cette personne n'est absolument pas soupçonnée de ce type d'agissements ». Il paraît donc nécessaire de renforcer la communication auprès des étudiant.e.s et personnels BIATOS, via les associations et syndicats, pour rassurer sur le fonctionnement de la cellule et la positionner clairement par rapport aux instances disciplinaires qui délivrent les sanctions.

L'accompagnement des personnes

Toutes les personnes directement concernées qui ont fait appel à la cellule ont reçu une réponse, soit par courriel ou par téléphone ou elles ont été reçues. En cas de contact par des intermédiaires, la CEVIHS n'a eu un échange direct avec les personnes que dans six cas sur seize.

Le premier rendez-vous de visu (ou par téléphone) a permis le récit des événements et l'évocation du ressenti. Le temps nécessaire à l'exposé des faits et les échanges autour des attentes et de la demande de la personne accueillie a varié de 45 minutes à 1h30.

Si les personnes espèrent faire cesser les comportements abusifs dont elles sont victimes, certaines dénoncent pour éviter que d'autres étudiantes ne soient confrontées aux mêmes situations. Un collectif d'étudiant.e.s accompagnant une étudiante plaignante a, quant à lui, exprimé sa colère à l'égard de l'institution universitaire, dans la mesure où il avait connaissance d'autres situations non dénoncées et antérieures à celle pour laquelle il s'était constitué. Il s'est informé sur les sanctions disciplinaires pour empêcher l'enseignant de continuer à nuire.

Au-delà de l'écoute et de l'aide à la constitution d'un dossier, la composition de la cellule permet de mobiliser des compétences pour une information juridique sur les recours possibles, un soutien médical et/ou psychologique, des contacts avec les acteurs de la communauté pour trouver des solutions. La cellule a par ailleurs utilisé des ressources externes et n'a pas hésité à recourir à des personnes expertes (Clasches, la Halde pour une situation de racisme et de sexisme).

Généralement, les membres de la CEVIHS ont travaillé en duo pour suivre les situations, avec un passage de relais à d'autres membres en cas de besoins médico-psychologiques.

Perspectives

Il a fallu quelques années à la cellule pour être connue et sollicitée. Sur l'ensemble des 47 recours enregistrés jusqu'à fin 2012 (figure 1), 22 situations concernent du harcèlement sexuel, vécues majoritairement par des femmes ; mais deux hommes en ont été victimes et un troisième s'est plaint d'être accusé à tort. Pourtant, des personnes évoquent à titre confidentiel des situations de harcèlement sexuel sans pour autant recourir à la cellule, ni engager une procédure. Il reste donc à concevoir un protocole de recueil de données pour mieux appréhender l'ampleur du problème.

Depuis deux ans, l'objectif est de renforcer la collaboration avec les étudiant.e.s. pour relayer l'information, inciter les étudiant.e.s à faire part des comportements abusifs et favoriser leur engagement dans le fonctionnement de la cellule. Dans cette perspective est apparu le besoin d'aider à identifier et qualifier les comportements abusifs. D'ailleurs, entendue comme témoin lors d'une instruction, la coordinatrice de la CEVIHS a mesuré la difficulté à faire reconnaître des faits de harcèlement sexuel. C'est pourquoi elle a souhaité maintenir la spécificité du dispositif quand son élargissement au harcèlement moral a été proposé en mai 2012, même si, dans les faits, des situations de conflit au travail sont aussi traitées.

La création de la CEVIHS a offert l'opportunité de créer une dynamique en regroupant des personnes de statuts différents ayant rarement l'occasion de se retrouver à un tel niveau de collaboration. En affichant ensemble très clairement la politique de l'université en matière de harcèlement sexuel, l'espoir est de dissuader certains auteurs potentiels.

Les recommandations concernant harcèlement sexuel et violences sexistes à l'université et dans l'enseignement supérieur

Il semble urgent de reformer le fonctionnement des sections disciplinaires pour que le traitement, non seulement du harcèlement sexuel mais aussi des autres formes de discrimination, quel qu'en soit le motif, et toute forme de violence soient l'objet d'un traitement efficace dans l'enseignement supérieur et la recherche.

1/ Modifier le fonctionnement des sections disciplinaires

-Les directives européennes²²⁶ indiquent que les dispositifs de traitement des faits de discrimination, dont le harcèlement sexuel, doivent être accessibles aux victimes. Aujourd'hui tel n'est pas le cas pour les victimes étudiantes, pas plus d'ailleurs que pour les salariées.

-Il importe d'abord de rendre possible la saisine de la section disciplinaire directement par la victime, sans le filtre du président de l'établissement, de façon que ce dernier ne soit plus en position de bloquer les procédures pour protéger son établissement.

-La section disciplinaire doit devenir extérieure à l'établissement, de façon à ce que les personnes mises en cause ne soient plus jugées par leurs collègues directs. Une instance pourrait être créée à l'échelle nationale qui aurait pour charge de statuer sur les cas de discriminations et de violences, y compris sexuelles.

-La composition de cette section disciplinaire nationale doit devenir paritaire du point de vue des statuts et du sexe des personnes qui en sont membres. Elle doit comporter des représentants des personnes étudiantes, du personnel administratif et du corps enseignant. Cette instance nationale doit être chargée de statuer sur la sanction à prononcer mais l'instruction du dossier doit être confiée à une autre structure dont le personnel doit être formé à l'accompagnement des victimes. Cette structure pourrait avoir des représentants dans les établissements en la personne des Chargées de mission égalité, dont la présence devrait donc devenir obligatoire dans chaque établissement et dont le statut devrait être placé suffisamment haut et être reconnu pour que cette fonction dispose d'une autorité suffisante et soit accessible aux victimes. Il importe ainsi de développer des instances d'accompagnement des victimes sur le mode de la CEVIHS (Cellule de veille et d'information sur le harcèlement sexuel) de Lille 3.

-La protection et l'accompagnement des victimes durant la procédure doivent être immédiats. Il doit pouvoir être prononcé une mesure immédiate de suspension des activités de la personne mise en cause et un nouveau directeur de thèse ou de mémoire, si cela est nécessaire, doit pouvoir être nommé pour assurer la continuité des études de la personne victime.

-Développer des instances d'accompagnement des victimes composées de personnels formés aux questions de violences sexistes et sexuelles.

-Veiller au respect des lois et faire en sorte que le harcèlement sexuel soit effectivement considéré comme une violence contre la personne et comme une faute professionnelle, nécessitant une sanction adéquate, avec une peine plancher. Rendre publiques les décisions des conseils de discipline.

²²⁶ Notamment : a) la Directive 2000/78 du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ; b) la Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail - interdiction des discriminations directes et indirectes fondées sur le sexe. Pour consulter tous les textes juridiques sur l'égalité professionnelle : http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/OPFH_sw_RJ_EGAPRO-TTJ-060611.pdf

-Faire du CNESER une instance d'appel pour les victimes, susceptible d'augmenter la sanction prononcée par la section disciplinaire et non seulement la réduire.

2/ Mesurer l'étendue des violences sexistes et sexuelles

-Pour conduire une évaluation de ce nouveau dispositif de traitement des faits de violences sexistes et sexuelles, il importe de mesurer le phénomène dans la population étudiante et l'ensemble des personnels en menant une enquête scientifique de « victimation » et de comparer l'estimation du nombre de victimes au nombre de cas portés à la connaissance des sections disciplinaires. Cette enquête scientifique pourrait être confiée à l'Observatoire national de la vie étudiante (OVE) et au CEREQ (Centre de recherche sur l'emploi et les qualifications) en collaboration avec la MIPROF et l'Unité de recherche « Démographie, genre et société » de l'Ined qui est spécialisée dans la mesure des violences contre les femmes.

-Faire élaborer par le CNESER des statistiques sur les décisions en matière de violences sexuelles des commissions de disciplines et les rendre publiques tous les ans dans un rapport de situation.

3/ Rendre obligatoire la prévention et la lutte contre le sexisme et les violences sexuelles

-Affirmer une tolérance zéro au niveau du ministère et de chaque établissement avec prise de position publique.

-Etablir un plan d'action comprenant une politique de prévention et des recours.

-Organiser des sessions de formation, de prévention et de sensibilisation à tous les niveaux sur les stéréotypes de sexe, les préjugés sexistes, la violence de genre. Rendre cette formation obligatoire pour les personnes siégeant dans les commissions.

-Diffuser l'information en délivrant une information systématique dans les dossiers d'inscription étudiant.e.s comme dans les livrets d'accueil des étudiant.e.s. Rappeler dans la charte des thèses les textes existants.

-Informier l'ensemble des fonctionnaires de leur obligation de signalement de faits se déroulant sur leur lieu de travail.

Le harcèlement sexuel

DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET LA RECHERCHE

GUIDE PRATIQUE
POUR S'INFORMER
ET SE DÉFENDRE



Le harcèlement sexuel

DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET LA RECHERCHE

GUIDE PRATIQUE
POUR S'INFORMER
ET SE DÉFENDRE



clasches@gmail.com

<http://clasches.fr/>

Tél : 07 81 73 81 65

Conception maquette : Marie Jolu-Planques - www.marieplanques.fr

Illustrations : Julie Guillot

Création de logo : Anne Wieviorka

ISBN : 978-2-9547153



Guide réalisé avec le soutien de la MIPADI (Mission parité et lutte contre les discriminations) du MESR
ainsi que de l'ANEF (Association nationale des études féministes)



MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE

4	REMERCIEMENTS
5	AVERTISSEMENT À LA LECTRICE ET AU LECTEUR
7	AVANT-PROPOS

Chapitre 1

10 QU'EST-CE QUE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ?

- A. **Définitions**
- B. **De la difficulté à reconnaître le harcèlement sexuel comme une violence**

Chapitre 2

17 LE HARCÈLEMENT SEXUEL DANS L'ESR

- A. **Les spécificités**
- B. **Les stratégies des agresseurs**
- C. **Les conséquences du harcèlement sexuel**

Chapitre 3

25 FAIRE FACE

- A. **Identifier une situation de harcèlement sexuel**
- B. **Comment différencier séduction et harcèlement sexuel ?**
- C. **Comment réagir ?**

Chapitre 4

32 VERS QUI SE TOURNER ?

- A. **Les personnels de santé**
- B. **La mission égalité femmes-hommes**
- C. **Les associations**
- D. **Les syndicats**
- E. **Le Défenseur des droits**

Chapitre 5

37 QUELLES SONT LES PROCÉDURES ?

- A. **Le pénal**
- B. **Les procédures disciplinaires**
- C. **Le CHSCT**
- D. **La médiation**
- E. **Le tribunal administratif**
- F. **Est-ce risqué ?**

54 COMMENT SE MOBILISER ?

55 ANNEXES

REMERCIEMENTS

L'association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT) soutient les revendications et les actions du CLASCHES depuis sa création en 2002. Nous avons bénéficié de ses formations, ainsi que de ses compétences et conseils sur plusieurs dossiers de violences sexuelles dans l'enseignement supérieur. Ce soutien constant s'est à nouveau manifesté pour la réalisation de ce guide et nous tenons à remercier l'AVFT pour son aide précieuse. Par ce travail commun, le présent guide et celui publié par l'AVFT (*Violences sexistes et sexuelles au travail : Faire valoir vos droits*, 2^e édition, 2011) sont deux documents complémentaires qui pourront utilement orienter les personnes concernées. Les membres de CLASCHES tiennent également à remercier les différent·e·s interlocutrices et interlocuteurs qui ont permis la réalisation de ce guide et, plus largement, l'activité de l'association. En particulier, ce guide doit beaucoup à la transmission de savoirs des fondatrices du CLASCHES et au partage d'expériences et de compétences des membres de la Cellule de veille et d'information sur le harcèlement sexuel (CEVIHS) de l'université Lille 3.

AVERTISSEMENT À LA LECTRICE ET AU LECTEUR

Ce guide s'appuie sur les nombreux témoignages reçus depuis la création du CLASCHES il y a onze ans. À tort, le CLASCHES est souvent perçu comme une association exclusivement destinée aux étudiant·e·s, ce qui explique que presque tous les témoignages reçus émanent d'étudiant·e·s ou de doctorant·e·s. Nous avons donc orienté, dans une certaine mesure, les explications à destination du public qui nous sollicite le plus, et qui s'avère être aussi celui disposant du moins de ressources et d'informations : les étudiant·e·s. Mais la réalité du harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur ne se limite pas à cette seule population.

Le recours au terme « victime » est discutable à plusieurs égards, notamment son caractère enfermant et stigmatisant. Cependant, l'une de ses acceptions est de nature juridique. Ce guide se veut un outil de défense, notamment juridique ; il nous a donc semblé cohérent de l'utiliser pour désigner les personnes ayant été confrontées à des situations de harcèlement sexuel.

Enfin, la rédaction a été effectuée selon les principes de l'orthographe féminisée, et les signes utilisés le sont en fonction de la graphie de la féminisation : simple (un·e étudiant·e) ou plus complexe (il/elle, un·e usager/usagère). Toutefois, nous avons pris le parti de toujours mettre au féminin « la victime » et au masculin « l'agresseur » pour rendre compte de la réalité : les agresseurs sont très majoritairement des hommes, et les agressées des femmes.

LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES UTILISÉS

ATER :	attaché·e temporaire d'enseignement et de recherche
AVFT :	Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail
BIATSS :	bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé
CEVIHS :	Cellule de veille et d'information sur le harcèlement sexuel
CFCV :	Collectif féministe contre le viol
CHSCT :	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CNESER :	Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche
CNIDFF :	Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles
CNRS :	Centre national de la recherche scientifique
CNU :	Conseil national des universités
EPSCP :	établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel
EPST :	établissement public à caractère scientifique et technologique
ESR :	enseignement supérieur et recherche
FNSF :	Fédération nationale Solidarité femmes
IFSTTAR :	Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux
INRA :	Institut national de la recherche agronomique
INRIA :	Institut national de recherche en informatique et en automatique
INSERM :	Institut national de la santé et de la recherche médicale
IRD :	Institut de recherche pour le développement
IRSTEA :	Institut national de recherche en sciences et technologies pour l'environnement et l'agriculture
MCF :	maître·sse de conférence
MESR :	ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche
MFPF :	Mouvement français pour le planning familial
OPJ :	officier de police judiciaire
PR :	professeur·e
SUMPPS :	service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé
UFR :	unité de formation et de recherche
UMJ :	urgences médico-judiciaires

AVANT-PROPOS

Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche (ESR), à l'instar des autres violences sexuelles, est une réalité méconnue, ponctuellement redécouverte à la faveur de l'actualité politique, judiciaire ou de « faits divers ». Il prend alors des allures de scandale qui masque son ampleur, dont seuls les témoignages et les plaintes des victimes rendent compte, puisqu'aucune enquête extensive ni aucun sondage n'a jamais été mené sur le sujet, que ce soit auprès des étudiant-e-s, des personnels administratifs ou des enseignant-e-s.

Les établissements d'ESR cherchent à conserver et à préserver leur image de lieux de savoir imperméables aux rapports de pouvoir, aux inégalités, aux discriminations et, surtout, aux violences sexistes et sexuelles. Ce positionnement se retrouve dans les témoignages sur les rares procédures disciplinaires engagées pour des faits de harcèlement sexuel : intimidation des témoins et des expert-e-s, pressions exercées sur la plaignante, désinformation et absence totale de publicité du jugement, en violation du décret qui impose l'affichage des décisions de la section disciplinaire (curieusement, cette infraction n'est pas constatée en cas de condamnation pour tricherie aux examens...). Il se retrouve jusque dans la loi, qui veut qu'un-e fonctionnaire ne puisse être jugé-e que par ses pairs, soit des agent-e-s de même statut et de même grade. On devine l'effet corporatiste puissant d'une telle règle, que le localisme des procédures parachève. Par ailleurs, la prévention et la répression du harcèlement sexuel en milieu académique souffrent de deux stéréotypes tenaces : la « séduction » ou l'« esprit gaulois » en matière de relation femmes-hommes d'une part, et la crainte d'une « guerre des sexes » à l'américaine d'autre part. Mettons les choses au clair : la séduction implique la réciprocité, le consentement. Quant à la « guerre des sexes » à l'américaine, qui voudrait « qu'un homme ne puisse plus être seul dans un ascenseur avec une femme sans se retrouver avec un procès pour harcèlement », elle relève d'un mythe qui participe de la minimisation de la gravité du harcèlement sexuel.

Les chiffres des rares enquêtes existantes montrent qu'en moyenne, alors que 40 % à 60 % des femmes sont victimes de harcèlement sexuel au cours de leur vie¹, une minorité

¹ Maryse Jaspard et al., *Les violences envers les femmes en France. Une enquête nationale*, La Documentation française, 2003. *Enquête en Seine-Saint-Denis sur les violences sexuelles faites aux femmes au travail*, 2009 :

d'entre elles engage des poursuites contre leur agresseur. Par exemple, dans le cas des agressions sexuelles, on estime que moins de 10 % des femmes victimes déposent plainte². De plus, une infime minorité des procédures aboutit à des condamnations.

Enfin, la définition du harcèlement sexuel est méconnue. D'une part, des faits relevant du harcèlement sexuel sont souvent désignés comme du harcèlement moral (notamment parce que ce dernier est davantage reconnu en tant que « risque psycho-social » au travail). D'autre part, le terme harcèlement sexuel est fréquemment utilisé à tort pour désigner des faits relevant en réalité d'autres violences sexuelles. Ceci a pour effet de rendre difficile son identification par les victimes et les témoins.

Dans ces conditions, comment s'étonner du silence qui entoure la question du harcèlement sexuel dans l'ESR ?

Le CLASCHES intervient dans des établissements d'enseignement supérieur et auprès d'associations et de syndicats étudiants depuis onze ans. Le constat est à chaque fois le même :

- les personnes qui suivent nos formations ne savent pas définir le harcèlement sexuel, ni les agressions sexuelles ;
- elles ignorent presque tout des recours disciplinaires, pénaux et civils ;
- elles souhaitent savoir comment réagir face à une victime ou remplir le rôle de témoin ;
- surtout, en dépit de tout cela, elles ont toujours des situations à nous rapporter, des témoignages à nous transmettre, des victimes qu'elles orientent vers nous.

La conscience de la réalité du harcèlement sexuel ne passe à ce jour ni par les médias institutionnels, ni par les statistiques : elle résulte des témoignages directs et indirects, souvent tardifs au regard de la loi pénale³.

http://www.souffrance-et-travail.com/media/pdf/Etude_Violence_Femmes_Travail_Seine_Saint_Denis.pdf. Repères statistiques du Haut Conseil à l'Égalité femmes-hommes (HCE-fh) : <http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/violences-de-genre/reperes-statistiques-79/>

2 Observatoire national de la délinquance et des réponses pénales (ONDRP), *Rapport 2012 – La criminalité en France. Les résultats des enquêtes « Cadre de vie et sécurité » INSEE-ONDRP 2007 à 2012* : http://www.inhesj.fr/sites/default/files/files/Mini_synthese_CR.pdf

3 Le temps écoulé entre les derniers faits de harcèlement et le moment où nous recevons le témoignage est en moyenne de cinq ans, alors que la prescription pour ce délit est de trois ans.

C'est pourquoi au moment de sa constitution en collectif, début 2002, le CLASCHES avait lancé une pétition dont la presse s'était rapidement fait l'écho. Devenue une association loi 1901 l'année suivante, le CLASCHES avait interpellé les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur sur la nécessité de réformer les textes législatifs et réglementaires, et de mener une campagne de sensibilisation. Nous n'avons obtenu qu'une circulaire en 2005⁴, dont la diffusion a vite tourné court.

En 2012, dix ans après la création du CLASCHES, l'abrogation immédiate de l'article 222-33 du Code pénal portant sur le harcèlement sexuel a mobilisé de nombreuses associations féministes. Nous avons alors demandé les réformes que nous jugions essentielles et un engagement du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MESR) à mener une véritable campagne d'information et de sensibilisation et de prévention sur le harcèlement sexuel. Seule une circulaire sur le traitement du harcèlement sexuel a été produite : la circulaire n° 2012-0027 du 25 novembre 2012⁵.

Ce guide propose des informations ainsi que des outils juridiques et pratiques pour mieux comprendre le harcèlement sexuel, le dénoncer et le combattre.

4 Circulaire n° 05-333 du 21/10/2005 : http://clasches.fr/sites/clasches.fr/files/Circulaire_Harcelement-Sexuel_Universite_21-10-2005.pdf

5 Circulaire n° 2012-0027 du 25 novembre 2012 : http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid20536/bulletin-officiel.html?cid_bo=66436&cbo=1

Chapitre 1

QU'EST-CE QUE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ?



Trois idées préconçues font obstacle à l'identification du harcèlement sexuel dans l'ESR : l'expression est fréquemment utilisée pour désigner d'autres formes de violences sexistes et sexuelles, il est souvent confondu avec le harcèlement moral, et enfin, il est associé au monde de l'entreprise.

A. Définitions

La loi du 6 août 2012 a introduit une nouvelle définition du harcèlement sexuel dans le Code pénal (art. 222-33, voir encadré ci-après), le Code du travail (art. L1153-1) et le Statut général des fonctionnaires (loi n° 83-634 du 13/07/1983, art. 6-ter), explicitée par la circulaire de la Chancellerie du 7 août 2012¹.

LE HARCÈLEMENT SEXUEL

Le harcèlement sexuel est ainsi : tout comportement (propos, gestes, écrits...) à connotation sexuelle imposé à une personne de manière répétée (au moins deux fois). Le refus de la victime n'a pas à être explicite, mais peut « résulter du contexte dans lesquels [*sic*] les faits ont été commis, un faisceau d'indices pouvant ainsi conduire le juge à retenir une situation objective d'absence de consentement » (Circulaire du 7 août 2012).

Pour être considérés comme du harcèlement sexuel, il faut que les comportements portent atteinte à la dignité de la personne (comme les « propos ou comportements ouvertement sexistes, grivois, obscènes ») ou créer une situation qui « rend insupportable les conditions de vie, de travail ou d'hébergement » (Circulaire du 7 août 2012).

Par ailleurs, est assimilé au harcèlement sexuel : le fait de faire pression, même une seule fois, sur une personne dans le but réel ou supposé d'obtenir des actes sexuels.

C'est ce qu'il est couramment appelé « chantage sexuel » que la loi assimile au harcèlement sexuel : imposition d'actes sexuels en échange d'un emploi, d'une promotion, d'un maintien d'avantages ou au contraire pour éviter des sanctions.

1 Circulaire n° CRIM2012-15/E8 du 7/08/2012 : http://www.textes.justice.gouv.fr/art_pix/1_1_circulaire_07082012.pdf

Le Code pénal punit les auteurs de ces faits jusqu'à deux ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende. Les peines peuvent être portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende en cas de circonstances aggravantes (par une personne qui abuse d'une autorité, par plusieurs personnes, sur un mineur de quinze ans ou sur une personne vulnérable).

LE HARCÈLEMENT SEXUEL DANS LE CODE PÉNAL

Code pénal, art. 222-33² :

I. - Le harcèlement sexuel est le 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.

II. - 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.

III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

1° par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

2° sur un mineur de quinze ans ;

3° 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 leur auteur ;

4° sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;

5° par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.

Code pénal art. 225-1-1³ :

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

2 Article 222-33 du Code pénal : <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIART1000021796942&cidTexte=LEGITEXT000006070719>

3 Article 225-1-1 du Code pénal : <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIART1000026264881&cidTexte=LEGITEXT000006070719>

Enfin, le Code pénal assimile à une discrimination toute distinction opérée entre des personnes en raison du fait qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel ou en raison du fait qu'elles ont témoigné de faits de harcèlement sexuel. Ainsi, le Code du travail (art. L1153-2 et L1153-3) et le statut général des fonctionnaires (art. 6-ter) protègent explicitement les salarié-e-s et les agent-e-s de la fonction publique contre de telles discriminations dans l'accès à l'emploi, la carrière ou les conditions de travail.

AUTRES INFRACTIONS À CARACTÈRE SEXUEL

La loi distingue ainsi clairement le harcèlement sexuel d'autres infractions à caractère sexuel. Si ces autres infractions peuvent s'ajouter aux situations de harcèlement sexuel, elles ont des définitions précises.

- **L'injure à caractère sexuel et/ou sexiste** : le Code pénal condamne toute « injure non publique commise envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle ».
- **L'exhibition sexuelle** : le Code pénal condamne toute « exhibition sexuelle imposée à la vue d'autrui dans un lieu accessible aux regards du public ».
- **Les agressions sexuelles** : elles sont définies par le Code pénal comme « toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise », c'est-à-dire tout attouchement imposé sur le sexe ou sur des parties du corps considérées comme intimes et sexuelles (le sexe, les fesses, les seins, les cuisses et la bouche).
- **Le viol** : le Code pénal définit le viol comme « tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise ». Toute pénétration (vaginale, anale ou orale) non consentie avec le sexe, la main ou un objet est donc un viol.

Par ailleurs, les situations de harcèlement sexuel peuvent également comporter d'autres infractions.

- **L'atteinte à la vie privée** : le Code pénal punit toute diffusion publique de photos et d'enregistrements audiovisuels « portant atteinte à l'intimité de la vie privée » sans le consentement de la personne apparaissant sur ces photos ou enregistrements. Cela interdit, par exemple, de diffuser des images de personnes sur internet sans leur consentement.
- **Le harcèlement téléphonique** : le Code pénal interdit « les appels téléphoniques malveillants ou réitérés ».

LES PRINCIPALES RÉFÉRENCES JURIDIQUES

Loi sur le harcèlement sexuel

- Loi 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel.
- Circulaire du 7 août 2012 relative à la présentation des dispositions de droit pénal et de procédure pénale de la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel.

Code pénal

- Art. 222-16 : relatif au harcèlement téléphonique.
- Art. 222-22 et 222-27 : relatifs aux agressions sexuelles.
- Art. 222-23 : relatif au viol.
- Art. 222-32 : relatif à l'exhibition sexuelle.
- Art. 222-33 : relatif au harcèlement sexuel.
- Art. 222-33-2 : relatif au harcèlement moral.
- Art. 225-1-1 : relatif aux discriminations liées à des faits de harcèlement sexuel.
- Art. 226-1 à 226-7 : relatifs à l'atteinte à la vie privée.
- Art. R624-4 : relatif à l'injure à caractère sexuel et/ou sexiste.

Code du travail

- Art. L1152-1 à L1152-6 : relatifs au harcèlement moral.
- Art. L1153-1 à L1153-6 : relatifs au harcèlement sexuel.

Statut général des fonctions (loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires)

- Art. 6-ter : relatif au harcèlement sexuel.
- Art. 6-quinquies : relatif au harcèlement moral.

LE HARCÈLEMENT MORAL

Enfin, les situations de harcèlement sexuel sont couramment associées au harcèlement moral. Si les deux situations peuvent se recouper, elles sont nettement distinguées par le droit. Ainsi, le harcèlement moral à l'égard d'un-e salarié-e est défini dans le Code pénal, le Code du travail ou le statut général des fonctionnaires comme « des agissements répétés ayant 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 ». Le harcèlement moral, à la différence du harcèlement sexuel, se limite donc à l'environnement professionnel et ne relève pas d'actes à connotation sexuelle.

POUR EN SAVOIR PLUS

Pour en savoir plus sur ces différents délits et crimes ainsi que sur les procédures les concernant, vous pouvez vous reporter au guide de l'Association européenne des violences faites aux femmes au travail (AVFT) : *Violences sexistes et sexuelles au travail : faire valoir vos droits*, 2^e édition, 2011.

B. De la difficulté à reconnaître le harcèlement sexuel comme une violence

Parmi les données quantitatives sur les violences faites aux femmes, celles relatives au harcèlement sexuel sont rares. Trop peu d'enquêtes permettent aujourd'hui en France d'avoir des données chiffrées précises sur le harcèlement sexuel au travail et encore moins sur l'ampleur du phénomène au sein de l'ESR. Cette absence participe de l'occultation des violences sexistes et sexuelles. Pourtant, les quelques données disponibles mettent en évidence l'importance du phénomène (voir encadré ci-après).

STÉRÉOTYPES

« ELLE N'A QU'À S'HABILLER AUTREMENT »

Bien souvent, les victimes de violences sexuelles sont d'abord suspectées d'être responsables des violences subies : par leurs tenues vestimentaires, leurs comportements ou leurs paroles, elles sont accusées d'avoir « provoqué » l'agresseur.

Contre cette idée, il faut rappeler qu'il n'y a qu'un seul coupable : l'agresseur, qui est responsable de ses actes et souvent en position de supériorité hiérarchique ou symbolique, a tout à fait conscience de ce qu'il fait !

Cette invisibilité est renforcée par la prégnance de stéréotypes qui nient ou minimisent l'existence du harcèlement sexuel. Omniprésents, réducteurs, « prêt-à-penser », globalisants, uniformes, répétitifs, rigides, ils circulent au sein du monde social et nous entourent. Ils fournissent une vision erronée de la réalité sociale et sont pris dans un tissu inégalitaire entre les femmes et les hommes, qu'ils contribuent à produire.

Les violences sexuelles, et notamment le harcèlement sexuel, n'échappent pas à la règle.

De nombreux stéréotypes (voir encadrés au fil du guide) y afférant ont pour conséquence :

- d'inverser la responsabilité des violences : ainsi ce sont les victimes qui devraient revoir leur comportement, leur tenue, leur attitude ;
- de délégitimer, dissuader ou culpabiliser les victimes lorsque ces dernières veulent dénoncer ces comportements ;
- de minimiser les propos de l'auteur... en d'autres termes, les rendre acceptables ;
- de banaliser le harcèlement sexuel, inscrivant celui-ci dans des rapports « normaux » de travail.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Trop peu d'enquêtes existent en matière de harcèlement sexuel. De plus, utilisant des protocoles de recherche distincts, en se basant par exemple sur des définitions différentes, elles sont difficilement comparables. Mais elles offrent cependant un aperçu du phénomène.

Une enquête commandée par le secrétariat d'État aux Droits des femmes et réalisée par l'institut Louis Harris en 1991⁴ a montré que 19 % des femmes ont été victimes de harcèlement sexuel au travail.

L'enquête CVS (Cadre de vie et sécurité)⁵ réalisée en 2007 a montré que 25 % des agressions sexuelles se produisaient dans la sphère professionnelle.

Une enquête sur les violences sexuelles faites aux femmes au travail en Seine-Saint-Denis⁶, menée en 2007, montre que 45 % des femmes disent avoir entendu des « blagues » sexistes et à connotation sexuelle, dont la moitié de façon répétée. Par ailleurs, 19 % de femmes ont subi des injures et des insultes (dont la moitié à plusieurs reprises) et 14 % ont déclaré être confrontées à la présence de pornographie.

4 Secrétariat d'État aux Droits des femmes et à la vie quotidienne, *Le harcèlement sexuel : enquête auprès des Français, perception, opinions et évaluation du phénomène : rapport d'étude*, Paris, Louis Harris, 1991.

5 Voir Huong Dang-Vu et Thomas Le Jeannic, « Femmes agressées au domicile ou à l'extérieur : une analyse des risques », *Économie et statistique* n° 4448-449, 2001 : http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/ES448G.pdf

6 *Enquête en Seine-Saint-Denis... op. cit.*

Chapitre 2

LE HARCÈLEMENT SEXUEL DANS L'ESR



A. Les spécificités

Souvent associées au seul monde de l'entreprise, les situations de harcèlement sexuel existent également dans les lieux de formation et de recherche que sont les établissements d'enseignement supérieur et de recherche. Le harcèlement sexuel ne s'arrête pas aux portes des universités, des grandes écoles ou encore des instituts de recherche, publics ou privés.

STÉRÉOTYPES

« IL N'Y A PAS DE ÇA CHEZ NOUS ! »

On pense souvent que les universités ou les grandes écoles sont des lieux exempts de violence. Cependant, ces milieux ne sont pas coupés du monde social et sont traversés par des rapports de pouvoir inégalitaires. Le harcèlement sexuel existe ainsi dans les établissements d'enseignement supérieur comme ailleurs. Rappelons à ce propos que toutes les enquêtes sur les violences faites aux femmes montrent que celles-ci se retrouvent dans les mêmes proportions dans tous les milieux sociaux.

Les caractéristiques de l'ESR créent à la fois des conditions propices au harcèlement sexuel et à sa négation. En effet, la relation de dépendance entre un·e doctorant·e et son/sa directeur/directrice de thèse, et, le cas échéant, son encadrant·e ou co-directeur/co-directrice, est particulièrement propice au harcèlement sexuel et aux agressions. Ainsi, la nécessité de l'accord du directeur/de la directrice de thèse pour de nombreuses démarches et activités (formulaires administratifs – inscription, réinscription, titre de séjour, *etc.* –, demandes de financement, autorisations de publication, candidatures à des postes d'enseignement – de la vacation aux postes d'attachée temporaire d'enseignement et de recherche [ATER]) expose les doctorant·e·s au harcèlement sexuel. Plus largement, la personnalisation de la relation pédagogique dans l'enseignement supérieur (par exemple pour le suivi d'un mémoire) accroît les risques d'abus de pouvoir et donc, notamment, de harcèlement sexuel.

De plus, les spécificités de la vie étudiante comportent elles aussi des risques : la cohabitation en résidences étudiantes, les soirées ou week-end « d'intégration » et les traditions de « bizutage » (qui continuent d'exister malgré leur interdiction) constituent, par exemple, autant de situations qui peuvent générer toutes formes de violences sexistes et sexuelles.

Pourtant, l'ESR bénéficie d'une image de milieu progressiste, protégé du sexisme, particulièrement dans ses expressions les plus violentes, bien que les enquêtes, de même que les témoignages reçus par les associations, montrent que les violences envers les femmes existent dans les mêmes proportions dans tous les milieux socio-professionnels¹. Cette image participe alors, plus que dans d'autres milieux, à nier la réalité des violences sexistes et sexuelles et donc à maintenir le silence qui l'entoure.

B. Les stratégies des agresseurs

Il n'y a pas de profil type des agresseurs. On peut cependant souligner que les auteurs de harcèlement sexuel profitent très souvent d'une position de pouvoir par rapport à leur(s) victime(s) : un homme par rapport à une femme, un enseignant par rapport à une étudiante/doctorante, un enseignant de rang supérieur par rapport à une collègue, un enseignant par rapport à une agente administrative, un Français par rapport à une étrangère, *etc.*

Surtout, les agresseurs mettent en place de véritables stratégies pour assurer leur impunité et continuer leurs agissements. Les témoignages des victimes permettent ainsi de distinguer différents comportements récurrents des agresseurs, bien que chaque situation soit spécifique.

STÉRÉOTYPES

« LES AUTEURS DE HARCÈLEMENT SEXUEL SONT MALADES »

Il est courant d'expliquer les agissements de harcèlement sexuel par la pathologie (« c'est un malade », « il est pas bien », « il est fou ») ou les « problèmes » des agresseurs. Mais cette explication déresponsabilise les agresseurs qui, dans la plupart des cas, sont tout à fait conscients de leurs actes. Ainsi, les expertises réalisées au cours de procédures pénales montrent qu'ils sont très rarement atteints de troubles psychiatriques.

¹ Maryse Jaspard et *al.*, *op. cit.*

SE RENDRE INSOUÇONNABLE

Les témoignages recueillis montrent que les agresseurs savent se rendre insouçonnables : ils sont souvent perçus par leur entourage professionnel comme étant des hommes joviaux, sympathiques, etc. Certains d'entre eux vont même jusqu'à s'afficher, par des prises de position publiques voire par l'accès à certaines responsabilités, comme des militants de la lutte contre le harcèlement sexuel.

Par ces attitudes, ils cherchent à créer les conditions du manque de crédibilité des accusations dont ils pourront faire l'objet.

« À la fac beaucoup de gens considéraient que c'était quelqu'un "d'un peu épais", mais il était de bon ton de le trouver "drôle", beaucoup de gens disaient "c'est mon ami" ». Cécile D.

STÉRÉOTYPES**« IL NE PEUT PAS AVOIR FAIT ÇA, TOUT LE MONDE LE CONNAÎT »**

Souvent les agresseurs bénéficient d'une bonne réputation sur leur lieu de travail, ce qui discrédite *a priori* la parole des victimes. Pourtant, il n'y a pas de profil type des agresseurs.

En particulier, l'attitude en public ne peut pas fournir d'indications sur ce qu'il se passe sans témoins. Cela peut même être une stratégie utile pour les agresseurs : insouçonnables, ils espèrent protéger leur impunité.

INSTAURER LA CONFIANCE

Les agresseurs peuvent établir au préalable un climat de confiance avec leur future victime. Ils cherchent d'abord à attirer sa sympathie, voire un lien de connivence, par exemple, en :

- obtenant un financement de recherche pour leur étudiante ;
- louant les compétences scientifiques d'une étudiante (travail de master par exemple) ou d'une collègue (à l'occasion d'un changement de statut ou de poste par exemple) ;
- créant un climat amical par des rendez-vous dans des lieux « décontractés » (cafés, restaurants) ou intimes (logement personnel) ;
- évoquant des sujets non professionnels voire leurs vies privées respectives sur le mode de la confiance et de la complicité.

« Lorsque je rencontrais M. Z pour la première fois lors de ma soutenance de mémoire de master 1, il usait de son autorité, de ses compétences et de ses connaissances pour

prendre du pouvoir sur moi et me convaincre de ce qui était le meilleur pour mon avenir professionnel [...] Mon admiration pour ce professeur était alors grandissante, puisqu'il paraissait porter un intérêt tout particulier à ses étudiants [...] Puis il me contacta quelques jours plus tard, par téléphone, toujours en vue de m'aider, et me présenta tous les nombreux moyens qu'il avait à sa disposition pour me faire réussir dans mes études et dans ma vie professionnelle ». Safia C.

DÉSTABILISER LA VICTIME

Lorsque la confiance est instaurée, les agresseurs cherchent à déstabiliser leurs victimes en alternant éloge et dénigrement de manière aléatoire et injustifiée. Ces dénigrements et/ou humiliations prennent souvent la forme de propos, en privé et/ou en public, discréditant la victime, et particulièrement ses compétences scientifiques dans le cas d'étudiantes, doctorantes ou chercheuses.

« Il ne corrige plus mon travail et passe par un étudiant [...] pour dénigrer mon travail ». Stéphanie L.

ISOLER LA VICTIME

Les agresseurs exercent d'abord le harcèlement sexuel en organisant l'isolement physique de la victime : pour préserver leur impunité, ils cherchent à limiter au maximum la présence de témoins. C'est parfois à l'occasion de rendez-vous individuels dans des espaces clos (bureau voire logement personnel) que le harcèlement sexuel débute.

Ils recherchent également l'isolement social de la victime pour éviter qu'elle parle autour d'elle et/ou pour décrédibiliser sa parole. Ainsi, les auteurs de harcèlement sexuel organisent sa mise à l'écart du groupe (équipe de recherche, groupe de TD, groupe de pairs, etc.) par :

- des humiliations publiques ;
- des campagnes diffamatoires nuisant à la réputation de la victime (accusations de rancœur personnelle, d'arrivisme, etc.) ;
- la mise en concurrence avec d'autres étudiantes/doctorantes, parfois elles-mêmes victimes du même agresseur, pour enrayer toute dynamique de solidarité.

« Il me donne des rendez-vous le samedi matin, jour où il n'y a personne dans le bureau des secrétaires, qui sépare son bureau du reste de la fac » Julie C.

INTIMIDER ET SANCTIONNER LA VICTIME

Face aux résistances des victimes, les agresseurs réagissent par l'intimidation, le

chantage et/ou les menaces. Usant de leur position de pouvoir, ils menacent les victimes de représailles si elles refusent de se soumettre à leurs pressions et/ou si elles essaient de parler de ce qu'elles ont subi. Ces menaces, qui peuvent parfois être mises à exécution, portent souvent sur l'avenir professionnel des victimes : blocages dans les recherches de financement, les candidatures, les publications, etc.

« Suite à l'exemplaire relié de ma thèse qui lui a été adressé, mon directeur s'est rétracté, en soulevant un faux prétexte, léger et fallacieux, prétextant que la thèse n'est pas soutenable en l'état malgré les publications mentionnées, les corrections et observations sommaires apportées par ses soins ». Véronique A.

AUTRES STRATÉGIES

Les stratégies évoquées ci-dessus sont les plus fréquentes. Mais chaque situation étant unique, il est possible qu'un agresseur n'adopte qu'une partie de ces comportements ou qu'il mette en place d'autres stratégies.

Dans tous les cas, les agresseurs cherchent à créer une situation d'emprise dont il sera très difficile à la victime de se défaire et tentent d'assurer leur impunité.

C. Les conséquences du harcèlement sexuel

Subir une situation de harcèlement sexuel a toujours des conséquences, à court terme mais aussi à moyen et long termes. On peut distinguer quatre principaux domaines impactés par le harcèlement sexuel subi.

STÉRÉOTYPES

« CE N'EST PAS SI GRAVE »

Les victimes s'entendent souvent dire que ce qu'elles ont subi « n'est pas grave ». Ces propos minimisent l'importance des faits constitutifs du harcèlement sexuel et participent à conforter les agresseurs dans leurs agissements et à assurer leur impunité.

Or, le harcèlement sexuel est un délit et il a de lourdes conséquences sur les victimes, ces actes ne sauraient être minimisés !

LA SANTÉ

Le harcèlement sexuel est lourd de conséquences psychologiques pour les victimes, y compris plusieurs années après que celui-ci ait cessé. Cela peut se traduire de différentes manières, comme l'insomnie, des troubles de la concentration, la peur d'être seule dans une pièce avec une autre personne, la dépression, etc.

Le harcèlement sexuel peut aussi générer des troubles physiques importants : maux de ventre, santé fragile, infections...

Enfin, les victimes peuvent développer des addictions à différentes substances (alcool, psychotropes...).

« Depuis plusieurs années et aujourd'hui encore, je vis en état permanent de stress, de grande fatigue et de peur. Je suis sous anxiolytiques depuis plusieurs années ». Anissa D.

« Je suis très angoissée lorsque je dois avoir des entretiens ou des réunions de travail seule avec un employeur ou un supérieur hiérarchique ». Stéphanie L.

LES RELATIONS SOCIALES

Le harcèlement sexuel a également des conséquences sur les relations sociales des victimes. En premier lieu, il affecte la capacité des victimes à faire confiance à leur entourage et peut conduire à un repli sur soi. Certains troubles psychologiques consécutifs au harcèlement sexuel (comme la dépression) les isolent également. Les victimes sont souvent amenées à changer de lieu d'études ou de travail pour se protéger des agissements de l'agresseur, ce qui les isole de leurs relations avec leurs pairs. Enfin, celles qui ont dénoncé leur agresseur rencontrent souvent de l'hostilité de la part d'une partie de l'entourage professionnel et se voient discréditées.

Honte, culpabilité, peur, méfiance peuvent amener les victimes à se retirer de diverses activités et à se couper de la vie sociale.

« Face à ces blocages, j'ai dû quitter l'université. Je suis partie de manière précipitée à Paris [où elle n'avait pas de logement] ». Cécile D.

LES ÉTUDES

Être victime de harcèlement sexuel entrave lourdement la réussite des études et conduit à l'abandon, l'interruption passagère, l'échec aux examens, et/ou l'obligation de changer de directeur de mémoire ou de thèse...

« J'ai fait un DEA puis ai commencé une thèse. [...] J'ai arrêté ma thèse pour diverses raisons mais notamment parce que l'ambiance devenait très lourde dans son bureau : main qui se baladait en signe d'encouragement et de paternalisme, intrusions dans

ma vie privée sentimentale, sous-entendus toujours sexuels, conversations provocatrices ». Alice G.

LA CARRIÈRE PROFESSIONNELLE

Ce sont également les carrières qui sont affectées par le harcèlement sexuel. D'abord, celles qui abandonnent leurs études en cours d'année ou qui décident de ne pas poursuivre leurs études doivent revoir leurs ambitions professionnelles à la baisse. D'autre part, l'existence de harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur écorne sérieusement la « vocation » à l'enseignement et à la recherche. Enfin, les victimes de harcèlement sexuel sont fréquemment bloquées dans leurs carrières par leur agresseur qui bénéficie généralement d'un pouvoir sur elles : empêchement de financement, de publication, d'accès à des postes...

Le harcèlement sexuel compromet ainsi l'accès des femmes à la formation puis à l'emploi, contribuant à maintenir les inégalités professionnelles entre femmes et hommes.

« J'ai été très surprise lorsque j'ai reçu le rapport de soutenance, établi par lui, de constater que ce document très court ne décrit ni l'objet et les apports de ma thèse, ni les échanges de fond intervenus. Ce qui constitue un lourd handicap lors des candidatures auprès du Conseil national des universités [CNU] ». Marie C.



Chapitre 3

FAIRE FACE



A. Identifier une situation de harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel peut prendre des formes verbales, non verbales ou physiques.

Les formes les plus fréquentes de harcèlement sexuel sont verbales :

- « plaisanteries » obscènes, commentaires sur le physique, le comportement, la tenue vestimentaire ;
- « avances » à connotation sexuelle ;
- questions intrusives adressées à la victime sur sa vie sexuelle, et « confidences » de l'auteur sur sa propre vie sexuelle ;
- dénigrement du/de la conjoint·e de la victime le cas échéant.

Ces faits peuvent également être exprimés par écrit (lettres, SMS, e-mails, pornographie envoyée par e-mail...).

À cela s'ajoutent des signes non verbaux, pourtant très explicites : dévisager avec insistance, déshabiller du regard, siffler, adopter une gestuelle à connotation sexuelle, mettre en évidence des images ou objets pornographiques, imposer continuellement sa présence.

La proximité physique intrusive, même sans contact, peut relever du harcèlement sexuel, ainsi que les attouchements, même considérés sans connotation sexuelle : main sur l'épaule, dans les cheveux... Cette forme de harcèlement sexuel comprend donc des contacts intentionnels mais qui passent pour accidentels, ainsi que des contacts physiques imposés tels que donner des tapes sur les fesses, chatouiller, pincer, bloquer contre un mur, *etc.*

Ce qui relève de l'agression sexuelle, ce sont les attouchements sexuels : les contacts non consentis comme les « baisers », mains aux fesses ou sur les cuisses, les seins, ou le sexe.

Bien souvent, la situation de harcèlement résulte de la conjonction d'un certain nombre de ces éléments.

STÉRÉOTYPES

« C'EST JUSTE UNE BLAGUE »

Nombre de faits relevant du harcèlement sexuel sont communément reçus comme des « blagues », de « l'humour potache ». Or, ces propos ou comportements créent un environnement hostile et dégradant pour qui les subit. Pour cette raison, la loi les qualifie de harcèlement sexuel et les interdit : imposer des propos et/ou comportements à connotation sexuelle à une personne, ce n'est pas une blague !

Vous pensez subir ou avoir déjà subi une situation de harcèlement sexuel mais vous n'en êtes pas certaine. Voici quelques exemples qui peuvent la révéler.

- Malgré votre refus, il insiste pour sortir avec vous.
- Il a placé son bras autour de vous sans votre consentement.
- Il a exigé de vous, ou vous a fait, des attouchements.
- Il vous a fait des remarques déplacées, de nature sexuelle, qu'elles soient explicites ou euphémisées.
- Il commente souvent votre apparence physique de manière déplacée.
- Il vous a dévisagée à tel point que cela vous a mise mal à l'aise.
- Il vous impose de regarder des images pornographiques.
- Il s'arrange pour se retrouver seul avec vous.
- Il vous a posé des questions personnelles de nature sexuelle ou sur vos pratiques sexuelles.
- Il vous parle de ses pratiques sexuelles.
- Il vous raconte des « blagues » sexistes et à connotation sexuelle qui vous mettent mal à l'aise.
- Il fait des gestes déplacés de nature sexuelle, tels que mettre sa main sur son pénis, montrer sa langue, etc. en votre présence.
- Il passe devant vous des appels téléphoniques obscènes ou menaçants.

Si vous avez déjà vécu une telle situation, il s'agissait de harcèlement sexuel.

B. Comment différencier séduction et harcèlement sexuel ?

Le seul fait d'hésiter est déjà un signe. Dans un rapport de séduction, le ressenti est positif. Si on se blâme, si on est en colère ou triste, ou qu'on se sent humiliée, mal à l'aise et surtout qu'on a l'impression que tout nous échappe, c'est que la relation est inégalitaire. Il n'y a plus de rapport de séduction dans lequel l'autre chercherait à plaire, mais un rapport de pouvoir dans lequel l'autre cherche à s'imposer et à dominer.

L'idée selon laquelle la frontière entre séduction et harcèlement sexuel serait floue est souvent avancée. En réalité, ce sont des situations fondamentalement opposées. Tenter de faire croire aux victimes et aux autres qu'il s'agit de séduction est précisément une stratégie mise en œuvre par les agresseurs pour décrédibiliser la parole des victimes et garantir ainsi leur impunité.

STÉRÉOTYPES

« C'EST UN SÉDUCTEUR »

Les comportements de harcèlement sexuel sont souvent assimilés à de la « séduction », de la « drague ». L'agresseur est alors considéré comme un « séducteur » qui « aime les femmes ». Or, les harceleurs ne cherchent pas à séduire ni à plaire, mais à s'imposer : ils nient l'intégrité de leurs victimes, leurs choix, leurs désirs, leur consentement. La séduction passe par le respect de l'autre, et non par le mépris !

C. Comment réagir ?

Que faire si l'on est victime de harcèlement sexuel ou que peut-on conseiller à une personne victime de harcèlement sexuel ? Les conseils qui suivent ont pour but de vous aider à réagir du mieux possible pour faire cesser le harcèlement sexuel et pour adopter les réflexes qui vous seront utiles dans vos démarches ultérieures.

EXPRIMER SON REFUS

Si vous estimez que vos limites ont été franchies ou si vous vous sentez mal à l'aise face à une situation, vous avez le droit de le faire savoir.

Il s'agit dans un premier temps de s'opposer autant que faire se peut aux agissements du harceleur. Il importe de dire non, bien que cette démarche puisse être difficile. Si l'auteur des violences ne modifie pas son comportement, c'est bien qu'il outrepassse le consentement de la victime. Il devient donc clair qu'il s'agit d'une situation de harcèlement et non de « blagues » ou de « dérapages ».

SE PROTÉGER

Il s'agit également de prendre des dispositions pour se protéger, à commencer par s'exposer le moins possible, par exemple ne rencontrer l'auteur des violences que dans des lieux publics.

Vous pouvez également faire appel à un-e collègue, un-e ami-e, *etc.* pour qu'il/elle soit présent-e quand vous êtes en présence de votre harceleur.

Plus largement, il est important de ne pas rester isolée et de parler de ce que vous subissez/avez subi à vos collègues, vos ami-e-s, votre famille. Vous pouvez également vous adresser à différentes structures à l'intérieur ou en dehors de l'établissement (voir chap. 4).

Si vous êtes un-e agent-e de l'établissement, votre protection peut également passer par l'obtention d'un arrêt de travail auprès de votre médecin en raison d'une dégradation de votre santé psychique et/ou physique.

Les fonctionnaires bénéficient également d'un droit de retrait si les conditions de travail présentent un danger grave et imminent pour leur santé. Ils/elles doivent alors en avertir le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT, voir chap. 5C).

COLLECTER LES PREUVES

Il est important d'essayer, autant que possible, de conserver des éléments permettant de constituer un dossier, même si vous ne souhaitez pas engager de procédures immédiatement : conserver l'ensemble des traces, notamment les traces écrites (e-mails, sms). Vous pouvez aussi collecter des preuves : un enregistrement audio, par exemple, est valable au pénal.

Si vous ne souhaitez pas déposer une plainte immédiatement, il est possible de déposer une main courante dans un commissariat de police ou une gendarmerie pour faire constater les faits (par exemple un journal d'appels sur un portable qui montre que l'auteur a appelé un grand nombre de fois en peu de temps). Contrairement à la plainte, la main courante n'implique pas de suites.

Signalons également la possibilité, fort onéreuse, de faire constater des faits par un huissier. Il est néanmoins possible de faire établir ce genre de constat par un témoin qui fera alors une déclaration écrite datée et signée (voir le modèle d'attestation en annexe).

Enfin, vous pouvez faire établir un certificat médical par un médecin. Ce certificat peut mentionner les faits de harcèlement sexuel que vous lui avez rapportés, les symptômes physiques ou psychiques constatés, les traitements prescrits et les arrêts maladie établis en lien avec ces troubles.

Chacun de ces éléments pourra vous aider si vous décidez par la suite d'engager des procédures contre votre agresseur (voir chap. 5).

STÉRÉOTYPES

« Y A PAS DE PREUVES »

Souvent, les victimes et leur entourage pensent qu'il n'existe pas de preuves ni de témoins de la situation de harcèlement sexuel. Certains auteurs de harcèlement sexuel prennent effectivement des dispositions pour n'agir qu'en dehors de la présence de tierces personnes. Ceci ne signifie pas que les agissements reprochés ne peuvent pas être prouvés : les preuves, en effet, se construisent. D'une part, tout un ensemble d'éléments peut être présenté : votre récit circonstancié (voir ci-dessous), les témoignages des personnes auxquelles vous vous êtes confiée, ceux d'autres victimes, des certificats médicaux, etc. Vous pouvez aussi procéder à un enregistrement audio (il sera valide au pénal et pourra être utilisé dans le cadre d'une procédure administrative). Enfin, la collecte de la preuve ne repose pas seulement sur vous : l'enquête pénale et/ou administrative pourra également rassembler des indices. Tous ces éléments regroupés peuvent ainsi constituer un « faisceau d'indices concordants » suffisant pour mettre en cause l'agresseur.

ÉCRIRE UN RÉCIT CIRCONSTANCIÉ

Mettre par écrit ce qui s'est passé peut vous aider à poser des mots sur ce que vous avez subi.

Cela permet aussi de constituer un élément important d'un dossier si vous décidez d'entamer des procédures (voir chap. 5).

Le but du récit circonstancié est d'établir des preuves, de parvenir à un ensemble cohérent, selon la technique du « faisceau d'indices concordants ». Les auteurs de harcèlement sexuel prennent souvent des dispositions pour agir sans être vus. Dans la mesure où il existe donc rarement des témoins directs des situations de harcèlement, le récit est d'une grande importance dans un dossier.

Pour pallier les problèmes de mémoire et l'éventualité de dénégations ultérieures, il est capital d'écrire le plus rapidement possible après les faits toutes les informations utiles : la date, l'heure, les faits, et ceci pour tous les faits.

- Le récit doit être chronologique et commencer par les débuts de la situation, même s'ils ne sont pas d'abord pensés comme étant en lien direct avec les violences ultérieures – par exemple un comportement ressenti comme vaguement étrange, au tout début.
- Le récit doit décrire très précisément les violences – par exemple : ne pas écrire « remarque déplacée » mais retranscrire les paroles exactes.
- Il doit aussi rendre compte des conséquences des violences, notamment sur la santé – par exemple dépression, affections psychosomatiques dues au stress...
- Il doit enfin restituer l'ensemble des démarches entreprises, même informelles – par exemple si la victime en a parlé à quelqu'un-e, quel-le qu'il/elle soit.

JE SUIS TÉMOIN, QUE PUIS-JE FAIRE ?

Il est impératif de se montrer solidaire de la victime, car l'objectif de l'agresseur est précisément de l'isoler. Il importe de rappeler la loi pour aider la victime à identifier et nommer la situation comme une situation de harcèlement sexuel, à se reconnaître comme victime pour ensuite pouvoir agir. Écouter, informer, orienter et accepter de témoigner en cas de recours et si la victime le souhaite sont autant de façon de l'accompagner.

Il est fondamental de ne pas mettre en doute ses propos : les victimes craignent précisément de ne pas être crues, ce qui constitue un obstacle majeur à la libération de la parole. Un des problèmes fondamentaux des violences envers les femmes est le silence qui les entoure et contribue à les occulter.

Les stratégies des agresseurs jouent sur une forte culpabilisation des victimes : les témoins et les proches peuvent aider à contrer cette culpabilisation produite par la situation de harcèlement sexuel. Il s'agit de l'inverser, en soutenant que ce n'est pas elle qui est responsable de la situation, mais bien l'agresseur.

Enfin, il est important d'accompagner la victime dans ses démarches et, le cas échéant, de l'informer des démarches envisageables. Si vous êtes témoin, vous pouvez :

- adresser une demande de saisine de la section disciplinaire au/à la président-e de l'établissement (voir chap. 5B) avec l'accord de la victime ;
- déclarer les faits sur le registre du CHSCT (voir chap. 5C) avec l'accord de la victime ;
- faire un récit circonstancié, daté et signé des faits dont vous avez été le/la témoin et le transmettre à la victime ;
- faire une attestation sur l'honneur des éléments qui vous ont été rapportés par la victime et/ou des constatations de la dégradation de l'état physique et/ou psychologique de la victime (voir le modèle d'attestation en annexe).

Chapitre 4

VERS QUI SE TOURNER ?



Si vous êtes victime et en situation d'isolement, des personnes peuvent vous aider, assurer votre protection, vous écouter et/ou vous accompagner dans les démarches à suivre. Si toutes ne sont pas formées et ne connaissent pas nécessairement les spécificités des situations de harcèlement sexuel, elles pourront néanmoins vous écouter et vous guider. N'hésitez donc pas à les contacter.

A. Les personnels de santé

Les personnels de santé de votre université ou de votre établissement d'enseignement supérieur et/ou de recherche peuvent vous aider en vous apportant un soutien psychologique, une écoute et éventuellement en vous portant les premiers soins qui pourraient être nécessaires. Ils pourront vous orienter vers des services, personnes ou associations compétents pour vous accompagner. Avec votre accord, ils peuvent saisir la présidence de l'établissement pour engager une procédure disciplinaire contre l'agresseur (voir chap. 5B).

Pour des soins, une écoute et/ou des conseils, les étudiant·e·s doivent s'adresser au service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé (SUMPPS) de leur établissement. Les personnels doivent s'adresser à la médecine préventive.

B. La mission égalité femmes-hommes

Au sein de votre établissement, il existe peut-être une mission égalité entre les femmes et les hommes. Depuis la loi n° 2013-660 relative à l'enseignement supérieur et la recherche du 22 juillet 2013¹, une telle mission est obligatoire dans les universités publiques, même si la mise en place effective de cette mesure est prévue sur une durée étalée dans le temps.

1 Loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche : <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000027735009&dateTexte=20130730>

Spécialistes des questions d'égalité femmes-hommes, les membres de ces missions sauront vous guider, vous épauler et vous accompagner dans vos démarches. Elles/ils pourront également, avec votre accord, saisir la présidence de l'université pour engager la procédure disciplinaire contre l'agresseur (voir chap. 5B).

LA CEVIHS

La Cellule de veille et d'information sur le harcèlement sexuel (CEVIHS) de l'université de Lille 3 a été mise en place en avril 2008 à l'initiative de la chargée de mission égalité entre les femmes et les hommes. Elle est constituée d'une quinzaine de membres formés représentant la diversité de la communauté universitaire. Coordonnée par une personne nommée par la présidente, elle est rattachée à la direction générale des services.

La CEVIHS n'est pas une instance disciplinaire. Son rôle est :

- de diffuser les informations relatives au harcèlement sexuel, notamment sur les droits, démarches et recours, par tous les moyens à sa disposition (portail internet, guide des études...) ;
- d'être un lieu d'écoute, d'aide et d'orientation des membres de la communauté universitaire, victimes ou témoins d'actes de harcèlement sexuel ;
- d'agir de manière à dissuader l'apparition ou la persistance des comportements abusifs ;
- de faire des propositions au conseil d'administration de l'université ayant rapport à la prévention et au traitement des situations.

Elle peut être saisie aussi bien par des étudiant-e-s que des personnels. Aucune action n'est entreprise sans un accord de la personne qui a recours à la CEVIHS et la confidentialité est garantie.

Un binôme est constitué pour chaque cas soumis. L'accompagnement consiste à :

- procéder à une analyse de la situation lors d'un premier entretien ;
- donner des informations et conseils pratiques pour aider la victime de harcèlement sexuel, si elle le souhaite, à la constitution d'un dossier en vue d'une poursuite à l'encontre de l'auteur présumé des faits ;
- mobiliser diverses formes de soutien disponibles dans l'environnement.

Dans la mesure où la première demande des victimes de harcèlement sexuel est que les agissements cessent, la CEVIHS essaye toujours de trouver des solutions dans la communauté universitaire pour améliorer leur situation.

<http://www.univ-lille3.fr/cellule-harcelement-sexuel/>

C. Les associations

Des associations peuvent également vous venir en aide. Il peut s'agir d'associations étudiantes qui pourront vous écouter et vous permettre de ne pas être isolé-e. Votre établissement peut aussi abriter des associations féministes qui sauront vous écouter et vous orienter dans vos démarches. Mais souvent ces associations connaîtront mal les situations de harcèlement sexuel. Vous pouvez alors vous tourner vers l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT). Les membres de l'AVFT sauront vous écouter et vous accompagner dans vos démarches².

Quant au CLASCHES : si nous n'avons pas vocation à accompagner les victimes, nous pouvons vous renseigner sur les interlocuteurs à même de vous aider³.

L'AVFT

L'AVFT a été créée en 1985. Association féministe indépendante de tout parti politique, syndicat ou fédération d'associations, elle a pour champ d'action et de réflexion la lutte contre toutes les formes de violences contre les femmes tout en étant spécialisée dans la dénonciation des violences sexistes et sexuelles au travail. Compte tenu de cette spécificité, elle s'attache à ce que les employeurs remplissent leurs obligations légales et jurisprudentielles en matière de harcèlement sexuel, de protection et de sécurité des salarié-e-s.

L'AVFT, dont l'intervention est gratuite, propose aux victimes, qu'elles soient femmes ou hommes, majeures ou mineures, un accueil téléphonique, des conseils, d'intervenir à leurs côtés (notamment auprès des employeurs, de l'inspection du travail, du parquet, de la police ou de la gendarmerie...), de se constituer partie civile auprès d'elles devant les juridictions pénales et d'intervenir volontairement dans les procédures sociales ou administratives.

L'association est à l'origine du vote des lois sur le harcèlement sexuel et de la réforme législative (2010) du délit de dénonciation calomnieuse. Elle continue à agir pour faire progresser la loi. Elle exerce une veille législative et jurisprudentielle sur les violences faites aux femmes.

Agréée organisme de formation, l'AVFT propose des sensibilisations et des formations (de quelques heures à plusieurs jours) sur mesure, destinées à tou-te-s les professionnel-le-s concerné-e-s (police, gendarmerie, inspection du travail, médecin du travail, professionnel-le-s de la santé, syndicats, entreprises, collectivités territoriales, établissements scolaires et universitaires, etc.).

<http://www.avft.org>

2 AVFT : 01 45 84 24 24 ; <http://www.avft.org/>.

3 CLASCHES : clasches@gmail.com ; <http://clasches.fr/> ; 07 81 73 81 65.

D. Les syndicats

Les syndicats étudiants ou de personnels peuvent aussi vous venir en aide. Ils sauront notamment vous guider dans vos démarches administratives et vous accompagner dans les procédures qui pourront être engagées.

E. Le Défenseur des droits

Le Défenseur des droits a pour mission de veiller au respect des droits et des libertés et, notamment, de lutter contre les discriminations. Vous pouvez le saisir si vous êtes victime de harcèlement sexuel, notamment si vous contestez le refus du/de la président-e de votre établissement d'engager les procédures disciplinaires. Il peut également être saisi si vous estimez être discriminé-e parce que vous avez dénoncé votre agresseur ou parce que vous avez témoigné contre un agresseur.

Dans tous les cas, le/la délégué-e du Défenseur des droits de votre département ou région peut vous conseiller concernant vos droits et vous orienter dans vos démarches⁴.



4 Brochure du Défenseur des droits sur le harcèlement sexuel : http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/upload/depliant-harcelement_sexuel.pdf

Chapitre 5

QUELLES SONT LES PROCÉDURES ?



Différentes procédures peuvent être entamées pour faire condamner votre agresseur. Ces démarches pourront aussi vous permettre de sortir de l'isolement et de faire reconnaître que les faits que vous avez subis étaient illégitimes et illégaux. Néanmoins, il faut savoir, avant de s'engager, que les procédures peuvent être longues et éprouvantes et leurs issues incertaines. Pour ces raisons, un accompagnement par des personnes compétentes est utile.

A. Le pénal

DÉLAI DE PRESCRIPTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL

Pour les délits de harcèlement sexuel, de même que les agressions sexuelles, le délai pour qu'il y ait engagement d'action publique est de trois ans à compter du dernier acte, geste ou propos¹. Passé ce délai, votre plainte n'est plus recevable mais vous pouvez la déposer. Cette démarche peut permettre d'obtenir réparation, de condamner un agresseur et donc d'épargner de potentielles futures victimes, et participe à la lutte contre le harcèlement sexuel et son impunité dans son ensemble. Cependant, c'est un choix qu'il s'agit de peser mûrement à titre individuel car il ne sera pas sans conséquences et s'inscrit dans une perspective de moyen à long terme. Nous vous recommandons de prendre avis auprès d'associations (voir annexes) et/ou de juristes.

S'il ne faut pas tarder à prendre une décision concernant un éventuel dépôt de plainte, il faut prendre le temps de la réflexion. Par contre, dès les premiers signes d'alertes ou actes de harcèlement sexuel, la récolte d'éléments constituant votre dossier est nécessaire (voir chap. 3C). En effet, votre décision interviendra après avoir pesé tous les éléments et en fonction du contexte ou du développement des actes, mais votre dossier sera d'autant plus solide que vous l'aurez constitué de façon précoce et au fur et à mesure ; cela, que vous engagiez une procédure pénale ou autre. Il peut être fastidieux ou impossible de les récolter *a posteriori* : mémoire défaillante, perte de contact avec les éventuels témoins, etc.

¹ Pour le viol, qui est un crime, le délai de prescription est de dix ans.

LES FAITS ANTÉRIEURS AU 6 AOÛT 2012 NON RECEVABLES

En raison de l'abrogation de l'ancien délit de harcèlement sexuel en 2012 suite à la procédure de Question prioritaire de constitutionnalité, les faits antérieurs à la promulgation de la nouvelle loi du 6 août 2012 ne sont plus recevables dans une plainte au pénal. Si la refonte de la loi a été accueillie comme une avancée par rapport à la précédente, trop floue et comportant de nombreuses faiblesses, elle laisse nombre de victimes sans recours au pénal.

Néanmoins, les témoignages concernant des faits antérieurs à la nouvelle loi peuvent être versés à un dossier. Il est donc de première importance de continuer à dénoncer des faits antérieurs à cette date : les agresseurs étant souvent récidivistes, les témoignages de plusieurs victimes peuvent servir pour le dossier d'une seule. De plus, notre expérience a montré qu'un témoignage en entraîne souvent d'autres.

LES DIFFÉRENTS DÉPÔTS DE PLAINTE

Il existe quatre manières de déposer plainte.

La **plainte au commissariat de police ou la gendarmerie**, dite « plainte simple », peut prendre plusieurs heures et être suivie d'un examen aux urgences médico-judiciaires (UMJ). Vous pouvez vous y rendre accompagnée, mais serez seule avec l'officier recueillant votre témoignage. Celle-ci/celui-ci peut vous poser des questions afin de détailler votre récit, et vous pouvez refuser d'y répondre si vous estimez que cela n'a pas de lien avec le motif de votre plainte (questions sur votre vie privée et/ou sexuelle).

À l'issue de l'entretien, l'officier vous remet un procès-verbal que vous ne devez signer que s'il est conforme à votre déposition orale. Il est possible de le modifier ou d'y apporter des précisions avant signature. Du contenu de la plainte dépendront les suites données à votre démarche. Les mots employés, la façon de présenter les faits, comptent. C'est pourquoi il est primordial d'être soutenue et accompagnée en amont du dépôt de plainte pour pouvoir préparer l'entretien avec l'OPJ

L'officier de police judiciaire (OPJ) peut procéder d'office ou sur instruction du Parquet à une enquête préliminaire pour compléter vos déclarations, puis transmettre sans délai votre plainte au procureur de la République du tribunal de grande instance du lieu de l'infraction.

La **plainte déposée auprès du procureur de la République** relève également de la « plainte simple ». Il s'agit d'un courrier recommandé avec accusé de réception, incluant votre plainte datée et signée et une copie des pièces du dossier, adressé au procureur de

la République du tribunal de grande instance du lieu de l'infraction². À la réception de votre plainte, celui-ci saisira la police ou la gendarmerie qui mènera une enquête et vous adressera également une réponse.

La **plainte avec constitution de partie civile** intervient en cas de classement sans suite d'une plainte simple ou de l'absence de réponse du procureur de la République au-delà de trois mois. Elle se fait par lettre recommandée avec accusé de réception adressée au/à la doyen-ne des juges d'instruction du tribunal de grande instance du lieu de l'infraction. Il est fortement conseillé de soumettre la rédaction de votre plainte à un avis juridique ou que ce soit un-e avocat-e qui la rédige avec vous.

La **citation directe**, enfin, est une procédure exceptionnelle qui consiste à faire convoquer l'agresseur directement devant le tribunal correctionnel pour un jugement.

STÉRÉOTYPES

« ON NE ME CROIRA PAS AU COMMISSARIAT »

Déposer une plainte est un acte difficile et le commissariat un environnement intimidant. Plusieurs représentations tournent autour, notamment en matière de plainte pour violences sexuelles. D'une part, on entend que le récit auprès de l'officier de police est une épreuve en soi, car celle-ci/celui-ci manquerait d'empathie ou d'écoute, si ce n'est pire. D'autre part, l'image de la plaignante menteuse, cherchant à se venger à titre personnel d'une vexation anodine est également un cliché récurrent. Si on ne peut exclure que cela arrive, les effets de ces deux stéréotypes ont pour effet de dissuader les victimes de porter plainte. En continuant à être colportés, ils entretiennent l'idée que le harcèlement sexuel est marginal et qu'il ne sert à rien de faire valoir ses droits.

Il est possible de demander à changer d'officier de police si vous n'êtes pas suffisamment à l'aise ou que la qualification de l'infraction ne correspond pas à votre demande : sans forcément la/le mettre en cause, il est légitime de vouloir s'adresser à un-e interlocuteur/interlocutrice avec lequel/laquelle on se sent à l'aise et de se sentir entendue. Il est également possible de déposer plainte directement auprès du procureur de la République, par courrier (voir ci-dessus).

Le dépôt de plainte est suivi d'une enquête de police ou de gendarmerie, de la décision du procureur (qui reçoit la plainte ou la classe sans suite), de l'instruction qui peut durer de deux à trois ans, puis du procès.

2 Pour trouver les coordonnées du tribunal de grande instance concerné : <http://www.annuaires.justice.gouv.fr/>

LA PREUVE DEVANT LES JURIDICTIONS PÉNALES

En matière de violences sexuelles, il est admis que la preuve des infractions résulte d'un faisceau d'indices qui viennent étayer la parole de la victime. Votre parole est fondamentale. La cohérence et la précision de votre témoignage et de vos déclarations rendront votre plainte crédible.

À l'inverse, les contradictions et incohérences de votre agresseur, comme sa mauvaise foi, jouent en votre faveur.

Vos démarches accomplies au sein de l'établissement ou auprès du CHSCT (voir chap. 5C) peuvent aussi permettre de découvrir d'autres victimes du même agresseur.

La preuve de la réalité du harcèlement sexuel ou/et des agressions sexuelles peut être amenée par tout moyen (voir chap. 3C) : constatations directes, aveu de l'agresseur, témoignages, certificats médicaux, enregistrements, mais aussi faits et circonstances (convocations répétées sans motif professionnel ou pédagogique dans le bureau de l'agresseur – ou dans des cafés ou à son domicile –, non renouvellement du contrat doctoral, répartition désavantageuse des tâches administratives, etc.) peuvent permettre, indirectement, de prouver la réalité des faits et la culpabilité.

B. Les procédures disciplinaires

Dans le cas d'un établissement privé, les victimes peuvent avoir recours aux poursuites pénales (voir chap. 5A), au conseil de prud'hommes (uniquement pour les salariées qui veulent contester la rupture du contrat, si elle a eu lieu) ou au CHSCT (voir chap. 5C).

Dans le cas d'un établissement public, des sanctions disciplinaires peuvent être prises contre les agresseurs : les procédures dépendent alors du type d'établissement de rattachement de l'agresseur (université, grande école, organisme de recherche...) et du statut de l'agresseur (étudiant, enseignant-chercheur, personnel BIATSS [bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé]...).

Pour les établissements publics, deux éléments essentiels sont à connaître :

- poursuites pénales et poursuites disciplinaires sont indépendantes : il n'y a donc pas besoin qu'une plainte soit déposée pour qu'une procédure disciplinaire soit enclenchée ;
- les procédures disciplinaires laissent une place très limitée aux victimes puisqu'elles n'impliquent pas de plaignant-e-s et que c'est l'employeur (en l'occurrence l'État) qui juge ses agent-e-s : on constate que, pour cette raison, les victimes ne sont pas tenues informées de l'instruction, n'ont pas un droit d'accès au dossier et ne sont pas obligatoirement informées des conclusions de la procédure.

La circulaire n° 2012-0027 du 25 novembre 2012³ (publiée au Bulletin officiel de l'Éducation nationale n° 45 du 6 décembre 2012) revient sur les responsabilités des établissements en matière de harcèlement sexuel, notamment pour les procédures disciplinaires. Vous pourrez y trouver les références législatives et réglementaires précises.

Précisons immédiatement que, dans tous les cas, les procédures disciplinaires sont inéquitable, et d'emblée défavorables aux victimes, de par leur fonctionnement même.

- La saisine directe est impossible : la victime est obligée de demander la saisine à un tiers (président-e, recteur/rectrice, ministre...), qui décide seul de saisir ou non l'instance disciplinaire.
- L'instance disciplinaire procède à la fois à l'enquête et au jugement. Donc ce sont les mêmes personnes qui instruisent le dossier, procèdent à l'enquête, et jugent.
- La composition de l'instance disciplinaire est fonction du statut de l'accusé-e. Le principe général veut que le mis en cause soit jugé par des pairs de rang au moins égal. Par exemple, un enseignant ne sera jugé que par des enseignant-e-s de son université (c'est-à-dire ses collègues). Les étudiant-e-s sont au contraire jugé-e-s par une section disciplinaire dans laquelle tous les statuts présents à l'université sont représentés. La loi Fioraso (loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013) introduit seulement l'obligation de parité femmes-hommes dans les sections disciplinaires des universités.
- En ce qui concerne les sanctions que l'instance peut prononcer, il n'existe pas de peine minimale pour les infractions correspondant au délit de harcèlement sexuel.
- Les décisions sont votées à la majorité, motivées, et, en principe, font l'objet d'une publicité (affichage, publication au Bulletin officiel...). Cependant, l'instance peut décider de rendre cette publicité anonyme, ce qu'elle fait la plupart du temps.
- La victime ne peut pas faire appel du jugement. Seul-e-s, le/la président-e, recteur/rectrice ou ministre et le mis en cause peuvent faire appel. Si seul ce dernier fait appel, l'instance d'appel ne peut prononcer une sanction plus élevée que celle qui a été rendue par l'instance disciplinaire.

SI L'AGRESSEUR EST ÉTUDIANT OU ENSEIGNANT DANS UNE UNIVERSITÉ PUBLIQUE

La section disciplinaire de l'établissement peut être saisie pour mener une enquête disciplinaire et, éventuellement, prononcer des sanctions disciplinaires contre l'agresseur.

3 Circulaire n° 2012-0027 du 25 novembre 2012 : http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid20536/bulletin-officiel.html?cid_bo=66436&cbo=1

Déclencher la procédure

Seul le/la président·e de l'établissement a le pouvoir de saisine de la section disciplinaire. La victime ou un tiers peut néanmoins adresser un courrier, avec accusé de réception, au/à la président·e demandant explicitement la saisine de la section disciplinaire. Le courrier doit présenter les faits reprochés (voir modèle de lettre en annexe) et contenir un dossier joint comportant le récit circonstancié des faits et tout élément permettant de l'étayer (témoignages, preuves, etc.).

Si le/la président·e de l'établissement décide de ne pas saisir la section disciplinaire, il est possible de solliciter le recours du/de la recteur/rectrice d'académie : s'il/elle estime que des éléments probants sont présents, il/elle peut se substituer au/à la président·e de l'établissement et saisir la section disciplinaire.

Si la section disciplinaire de l'établissement est saisie mais que l'impartialité d'un ou plusieurs membres y siégeant est mise en doute, il est possible de l'indiquer au/à la président·e de l'établissement qui pourra exclure le(s) membre(s) de l'instance disciplinaire.

Enfin, si le/la président·e de l'université a saisi la section disciplinaire mais que celle-ci n'a pas été constituée ou qu'aucun jugement n'a été rendu dans un délai de 6 mois, il appartient au/à la président·e de saisir le Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (CNESER) statuant en matière disciplinaire.

Pendant la procédure

Dès que la section disciplinaire est saisie, la personne mise en cause a accès à son dossier et peut se faire assister, et ce durant toute la procédure. À l'inverse, la ou les victime(s) ne sont pas tenues informées du déroulement de la procédure. De plus, l'instruction et la séance de jugement ne sont pas publiques.

La section disciplinaire nomme une commission d'instruction (deux personnes). Sa seule obligation est de convoquer la personne mise en cause. Elle est libre de recourir à tous les moyens propres à l'éclairer et peut ainsi entendre la ou les victime(s). Elle peut aussi, comme la circulaire du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche⁴ l'y encourage, solliciter l'expertise des services juridiques et de la mission égalité femmes-hommes.

Dans un délai qui ne peut être supérieur à deux mois, la commission d'instruction remet un rapport au/à la président·e de la section disciplinaire. Il appartient ensuite à ce-tte dernier-ère de fixer la date de jugement. Aucun délai maximal n'est prévu par les textes.

.....
⁴ Circulaire n° 2012-0027 du 25 novembre 2012 : http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid20536/bulletin-officiel.html?cid_bo=66436&cbo=1

La décision est affichée dans l'établissement mais peut être anonymisée. Elle est notifiée au mis en cause, au/à la président·e de l'université et au/à la recteur·trice de l'académie. Elle n'est en revanche pas notifiée à la ou aux victimes des agissements jugés.

Les recours

Un seul recours est possible : auprès du CNESER statuant en matière disciplinaire. L'appel ne peut néanmoins être formulé, dans un délai de deux mois, que par le mis en cause, le/la président·e de l'université ou le/la recteur·trice. La victime, si elle a été informée de la décision de la section disciplinaire, peut uniquement solliciter le/la président·e ou le/la recteur·trice pour leur demander de faire appel de la décision de la section disciplinaire. Le/la président·e ou le/la recteur·trice n'ont néanmoins aucune obligation de répondre à cette demande.

Si un appel est déposé, le CNESER statuant en matière disciplinaire nomme une commission d'instruction (2 personnes) qui doit remettre un rapport dans un délai maximal de 3 mois. Là encore, la victime est écartée de la procédure et n'a pas accès au dossier.

La décision est notifiée au/à la ministre chargé·e de l'Enseignement supérieur, au mis en cause, et au/à la recteur·trice de l'académie. La décision est publiée, de manière anonyme, au Bulletin officiel de l'Éducation nationale.

LE CNESER

Le Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (CNESER) est un organe consultatif placé auprès du/de la ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Composé de personnels de l'ESR, d'étudiant·e·s et de représentant·e·s du monde économique, social ou politique, il émet des avis sur les politiques nationales d'ESR.

Statuant en matière disciplinaire (« CNESER-Disciplinaire »), il est l'instance d'appel des sections disciplinaires des universités. En formation disciplinaire, il est composé d'enseignant·e·s chercheur·e·s d'un rang au moins égal à la personne poursuivie, et d'enseignant·e·s chercheur·e·s et d'étudiant·e·s lorsque la personne poursuivie est un·e étudiant·e.

Pour plus d'informations, voir : <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid53497/le-conseil-national-de-l-enseignement-superieur-et-de-la-recherche-cneser.html>

SI L'AGRESSEUR EST ÉTUDIANT OU ENSEIGNANT DANS UN ÉTABLISSEMENT PUBLIC D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (HORS UNIVERSITÉ)

Les règles applicables aux étudiant·e·s et enseignant·e·s des universités concernent généralement l'ensemble des EPSCP (établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel), c'est-à-dire les instituts et écoles non rattachés à une université, les écoles normales supérieures, les grands établissements et les écoles françaises à l'étranger.

Néanmoins, les règles disciplinaires de certains EPSCP hors université sont prévues par des textes spécifiques qui modulent les règles générales. Nous vous invitons à vous reporter à ces textes, référencés (voir encadré ci-après).

SI L'AGRESSEUR EST ENSEIGNANT HOSPITALIER DANS UN ÉTABLISSEMENT PUBLIC D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Pour les personnels enseignants et hospitaliers, il existe le conseil supérieur de la fonction publique hospitalière.

Déclencher la procédure

Le conseil supérieur de la fonction publique hospitalière est conjointement saisi par le/la ministre chargé·e de l'Enseignement supérieur et le/la ministre chargé·e de la Santé.

La victime ou un tiers peut néanmoins adresser un courrier, avec accusé de réception, à l'un·e et/ou l'autre des ministres demandant explicitement le lancement de la procédure disciplinaire. Le courrier doit présenter les faits reprochés (voir modèle de lettre en annexe) et contenir un dossier joint comportant le récit circonstancié des faits et tout élément permettant de l'étayer (témoignages, preuves, etc.).

Si l'impartialité d'un ou plusieurs membres de l'instance disciplinaire fait doute, il est possible de le signaler aux ministres qui pourront exclure ce(s) membre(s) de l'instance disciplinaire.

Pendant la procédure

La juridiction disciplinaire nomme un·e rapporteur·e qui peut recourir à tous les moyens propres à l'éclairer pour réaliser son rapport. La victime peut ainsi être entendue, mais ce n'est pas une obligation.

La personne mise en cause a accès à son dossier mais pas la victime. Néanmoins, la séance de jugement est publique, sauf décision contraire du/de la président·e de la juridiction.

La décision est notifiée aux ministres chargé·e·s de l'Enseignement supérieur et de la

Santé, et au mis en cause.

SI L'AGRESSEUR EST PERSONNEL BIATSS DANS UN ÉTABLISSEMENT PUBLIC D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (UNIVERSITÉ, ÉCOLE...)

L'acronyme BIATSS (bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé) désigne l'ensemble des personnels non-enseignants des établissements d'enseignement supérieur.

Les procédures disciplinaires à l'encontre des BIATSS sont définies par les dispositions générales à la fonction publique.

Déclencher la procédure

La procédure disciplinaire à l'encontre des BIATSS ne peut être engagée que par le/la président-e de l'établissement. La victime ou un tiers peut néanmoins adresser un courrier, avec accusé de réception, au/à la président-e demandant explicitement le lancement de la procédure disciplinaire. Le courrier doit présenter les faits reprochés (voir modèle de lettre en annexe) et contenir un dossier joint comportant le récit circonstancié des faits et tout élément permettant de l'étayer (témoignages, preuves, *etc.*).

Au regard des éléments transmis, le/la président-e de l'établissement peut décider d'engager la procédure disciplinaire : selon le corps de l'agent, il s'agira de saisir le/la recteur·trice pour qu'il/elle réunisse la commission administrative paritaire siégeant en conseil de discipline, ou de saisir le ministère de l'Enseignement supérieur pour qu'il convoque le conseil de discipline.

Pendant la procédure

Une fois l'instance disciplinaire compétente saisie, celle-ci engage une instruction. Si le mis en cause a accès au dossier, la victime n'y a pas accès.

La décision peut être rendue publique, mais uniquement sur avis de l'instance disciplinaire.

SI L'AGRESSEUR EST UN PERSONNEL D'UN ORGANISME DE RECHERCHE

Les procédures disciplinaires à l'encontre des personnels des établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST, à savoir CNRS, INRA, INSERM, INED, IRD, INRIA, IFSTTAR et IRSTEA) sont définies par les dispositions générales à la fonction publique.

Déclencher la procédure

Dans les EPST, c'est le/la président·e ou directeur·trice qui engage la procédure en saisissant la commission administrative paritaire siégeant en conseil de discipline.

La victime ou un tiers peut néanmoins adresser un courrier, avec accusé de réception, au/à la président·e ou directeur·trice demandant explicitement le lancement de la procédure disciplinaire. Le courrier doit présenter les faits reprochés (voir modèle de lettre en annexe) et contenir un dossier joint comportant le récit circonstancié des faits et tout élément permettant de l'étayer (témoignages, preuves, *etc.*).

Si le/la président·e ou directeur·trice de l'établissement ne décide pas de saisir la section disciplinaire, il est toujours possible de solliciter le recours du/de la ministre de la Recherche. S'il/elle estime que des éléments probants existent, il/elle peut inviter le/la président·e ou directeur·trice de l'établissement à exercer ses compétences en matière disciplinaire.

Pendant la procédure

Une fois l'instance disciplinaire compétente saisie, celle-ci engage une instruction. Si le mis en cause a accès au dossier, la victime n'y a pas accès.

La décision peut être rendue publique, mais uniquement sur avis de l'instance disciplinaire.

LES PRINCIPAUX TEXTES RELATIFS AUX PROCÉDURES DISCIPLINAIRES

Règles générales de la fonction publique

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, articles 13ter, 19, 29 et 30.

Personnels BIATSS des établissements publics d'enseignement supérieur

Personnels des EPST

- Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, articles 66 et 67.
- Décret n° 84-961 du 25 octobre 1984 relatif à la procédure disciplinaire concernant les fonctionnaires de l'État.

Personnels enseignants et étudiant-e-s des universités

- Code de l'éducation, partie législative, article L712-6-2 et partie réglementaire, articles R712-9 à R712-46 : relatifs aux sections disciplinaires au sein des conseils académiques.
- Code de l'éducation, partie réglementaire, articles R232-23 à R232-48 : relatifs au CNESER siégeant en formation disciplinaire.

Personnels enseignants et étudiant-e-s des EPSCP (hors université)

- Code de l'éducation, partie réglementaire, articles R712-9 à R712-46 (sous réserve des règles spécifiques ci-dessous).

Instituts et écoles hors universités

- Code de l'éducation, partie réglementaire, article R715-13.
- Décret n° 2006-1545 du 7 décembre 2006, article 9 : relatif aux procédures disciplinaires pour les personnels enseignants de l'École nationale des travaux publics de l'État.

Écoles normales supérieures

- Code de l'éducation, partie réglementaire, article R716-3.
- Décret n° 87-695 du 26 août 1987, article 37 : relatif aux procédures disciplinaires pour les élèves de l'École normale supérieure.
- Décret n° 2011-21 du 5 janvier 2011, article 11 : relatif aux procédures disciplinaires pour les personnels enseignants de l'École normale supérieure de Cachan.
- Décret n° 2011-21 du 5 janvier 2011, articles 19 et 20 : relatif aux procédures disciplinaires pour les élèves de l'École normale supérieure de Cachan.
- Décret n° 2012-715 du 7 mai 2012, article 18 : relatif aux procédures disciplinaires pour les élèves de l'École normale supérieure de Lyon.

Grands établissements

- Code de l'éducation, partie réglementaire, article R717-11.
- Décret du 24 mai 1911, article 23 : relatif aux procédures disciplinaires pour les personnels enseignants du Collège de France.
- Décret n° 64-212 du 5 mars 1964 : relatif aux procédures disciplinaires pour les élèves de l'École nationale des Chartes.
- Décret n° 90-361 du 20 avril 1990, article 15 : relatif aux procédures disciplinaires pour les élèves de l'École centrale des arts et manufactures.
- Décret n° 2012-1223 du 2 novembre 2012, articles 24 et 25 : relatif aux procédures disciplinaires pour les élèves de l'École nationale supérieure d'arts et métiers.
- Décret n° 90-269 du 21 mars 1990, article 17 : relatif aux procédures disciplinaires pour les étudiant-e-s de l'Institut de physique du Globe de Paris.
- Décret n° 94-874 du 7 octobre 1994, titre II et décret n° 92-25 du 9 janvier 1992, articles 31 à 32 : relatifs aux procédures disciplinaires pour les élèves de l'École nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques.

- Décret n° 2001-916 du 3 octobre 2001, titre IV : relatif aux procédures disciplinaires pour les personnels enseignants et étudiant·e·s du Muséum national d'histoire naturelle.

Écoles françaises à l'étranger

- Code de l'éducation, partie réglementaire, article R718-4.
- Décret n° 2011-164 du 10 février 2011, titre III, chapitre II : relatif aux procédures disciplinaires pour les membres des écoles françaises à l'étranger.

Personnels enseignants et hospitaliers

- Code de l'éducation, partie législative, article L952-22.
- Décret n° 86-1053 du 18 septembre 1986.

C. Le CHSCT

Chaque établissement d'enseignement supérieur, public ou privé, est doté d'un Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Il a pour mission de contribuer à la protection des personnels et des usagers/usagères, y compris des risques de harcèlement sexuel.

Un registre de santé et de sécurité au travail est tenu à disposition de l'ensemble des agent.e.s et des usager/usagères qui peuvent y consigner des faits qu'ils/elles jugent porter atteinte à la sécurité et aux conditions de travail. Ce registre est normalement à l'accueil de l'établissement : c'est là qu'il peut y être consulté et/ou rempli.

En dénonçant une situation de harcèlement sexuel que vous avez subie ou dont vous avez été témoin dans le registre du CHSCT, vous informez les représentant·e·s du personnel au CHSCT de l'existence d'un danger.

Les textes prévoient alors qu'il leur incombe d'alerter le/la chef·fe du service concerné qui doit immédiatement procéder à une enquête avec un·e représentant·e du personnel et prendre les décisions nécessaires. En l'occurrence, il leur appartiendra de solliciter le/la président·e de l'établissement pour saisir la section disciplinaire.

D. La médiation

La médiation consiste à proposer un arrangement entre deux parties, qu'elle met en confrontation, en prétendant par ce moyen « faire cesser le harcèlement sexuel ». Elle est une disposition prévue par l'arrêté du 3 septembre 1998⁵ relatif à la charte des thèses et sa charte-type, à l'article 6 :

« En cas de conflit persistant entre le doctorant et le directeur de thèse ou celui du laboratoire, il peut être fait appel par chacun des signataires de cette charte à un médiateur qui, sans dessaisir quiconque de ses responsabilités, écoute les parties, propose une solution et la fait accepter par tous en vue de l'achèvement de la thèse. La mission du médiateur implique son impartialité ; il peut être choisi parmi les membres du comité de direction de l'équipe d'accueil ou de l'école doctorale lorsqu'elle existe, et en dehors de l'établissement. En cas d'échec de la médiation locale, le doctorant ou l'un des autres signataires de cette charte peut demander au chef d'établissement la nomination par le conseil scientifique d'un médiateur extérieur à l'établissement. Un dernier recours peut enfin être déposé auprès du chef d'établissement. »

Le CLASCHES s'oppose à cette procédure, pour les raisons suivantes :

- la médiation assimilerait le harcèlement sexuel à un conflit alors qu'il s'agit de violences ;
- la médiation ne met pas en cause l'employeur, c'est-à-dire l'établissement ;
- elle maintient en contact un agresseur et sa (ses) victime(s) sur leur lieu et/ou dans leur relation de travail, occasionnant ou perpétuant des pressions effectives sur la victime ;
- elle masque les autres recours possibles ;
- elle ne soumet l'agresseur à aucune sanction, ce qui ne peut que minimiser la gravité du harcèlement sexuel.

Les procédures de médiation n'apportent aucune « réparation » aux victimes de harcèlement sexuel et de violences sexuelles – dont elles ravivent les plaies en leur imposant une confrontation à un agresseur qu'elles ont souvent fui –, aucune « réparation » des dommages occasionnés, comme par exemple le fait que les victimes quittent souvent l'université, arrêtent leurs études, ou lorsqu'elles en ont les moyens et qu'elles ont réussi à trouver une autre personne pour encadrer leur travail, sont obligées de changer d'établissement, donc de ville. Ces procédures confortent les coupables dans leur sentiment

5 Arrêté du 3 septembre 1998 relatif à la charte des thèses : <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000557891&dateTexte=&categorieLien=id>

d'impunité dans la mesure où ils n'ont à payer aucun dommage et où il leur sera accordé un « pardon » dépourvu de toute légitimité juridique.

Les procédures de « médiation » ne peuvent en aucun cas se substituer à la légitimité et à l'efficacité des commissions disciplinaires. Devant la gravité des faits, la présidence de l'établissement où ils se sont déroulés doit prendre ses responsabilités dans la procédure de jugement, et saisir une commission disciplinaire. En revanche, inciter une personne, voire l'agresseur, à recontacter des plaignant-e-s non seulement tend inévitablement à minimiser la gravité des faits, mais aussi à laisser penser que justice peut être faite à travers une procédure informelle, décidée et organisée par la personne incriminée elle-même, et donc à nier le caractère délictuel des actes qui ont été commis.

Par contre, si vous rencontrez des difficultés à faire valoir vos droits au sein de votre établissement, vous pouvez faire appel au/à la médiateur/médiatrice académique ou national-e⁶. La médiation ne peut intervenir que si « le désaccord persiste » et sa saisine est gratuite.

E. Le tribunal administratif

Les tribunaux administratifs sont compétents pour statuer lorsque des agent-e-s des fonctions publiques ou des usagers/usagères contestent des décisions (ou absence de décision) des administrations.

Concrètement, en matière de harcèlement sexuel, vous pouvez engager une procédure au tribunal administratif si, par exemple :

- en tant qu'agente, vous contestez des décisions concernant votre travail (mutation, sanctions...) prises par votre administration à la suite de la dénonciation des faits de harcèlement sexuel dont vous avez été victime ou pour lesquels vous avez témoigné ;
- en tant qu'agente, votre administration a refusé de vous accorder la protection fonctionnelle ;
- en tant qu'agente ou usagère, le/la président-e ou directeur/directrice de votre établissement public d'enseignement supérieur n'a pas saisi la section disciplinaire suite à votre demande ;
- en tant qu'agente ou usagère, aucune enquête n'a été conduite suite à votre déclaration sur le registre de santé et de sécurité au travail du CHSCT.

Vous pouvez demander l'annulation de la décision contestée et/ou des indemnités pour le préjudice subi.

6 <http://www.education.gouv.fr/cid256/adresses-utiles.html>

Les délais pour faire un recours devant le tribunal administratif sont très courts : il doit intervenir au plus tard deux mois après la notification de la décision. Si vous contestez une décision qui n'a pas été notifiée (par exemple, la section disciplinaire n'a pas été saisie suite à votre demande mais vous n'avez reçu aucune notification de cette décision), une absence de réponse dans un délai de deux mois est considérée comme un refus ; c'est à partir de cette date que vous disposez de deux mois pour saisir le tribunal administratif.

La saisine s'effectue par une requête écrite assortie d'un timbre fiscal (qui précise la décision contestée et l'exposé des faits) et une copie de toutes les pièces justificatives remises au greffe du tribunal administratif ou envoyées par courrier recommandé avec accusé de réception.

Vous pouvez agir seule ou avec un-e avocat-e. Le dossier est instruit par un-e juge. Cette procédure est essentiellement écrite (échanges de mémoires).

F. Est-ce risqué ?

Lorsque les faits sont dénoncés ou sur le point de l'être, les agresseurs répondent souvent en menaçant de porter plainte contre les victimes pour diffamation ou dénonciation calomnieuse.

Cette stratégie a pour but d'amener les victimes à abandonner leurs poursuites en leur faisant craindre une condamnation. Pourtant, il faut savoir que la majorité des agresseurs n'engage jamais de telles poursuites. De plus, si une plainte pour diffamation et/ou dénonciation calomnieuse est déposée, les risques sont relativement limités.

Les plaintes pour diffamation ne peuvent être déposées que dans un délai de trois mois, ce qui permet d'être rapidement protégée de ce type de poursuites. Si une plainte pour diffamation est néanmoins déposée, vous devrez prouver votre bonne foi : il y a toutes les chances que les pièces indiquent que votre dossier s'appuie sur des éléments réels et non sur la volonté de nuire à la personne. Les chances d'aboutissement de ces poursuites sont donc très faibles.

Le risque d'être condamnée pour dénonciation calomnieuse est également très faible. Pour fonder une condamnation, non seulement la fausseté des violences que vous avez dénoncées doit être prouvée, mais aussi le fait que vous avez dénoncé de mauvaise foi, c'est-à-dire que vous avez sciemment menti. Or, il est excessivement rare qu'aucun élément ne permette d'étayer la bonne foi de la plaignante.

La condamnation pour dénonciation calomnieuse est quasi-automatique dans le cas où le dépôt de plainte aboutit à une décision de relaxe ou de non-lieu « déclarant que le fait n'a pas été commis ». Mais les décisions de relaxe ou de non-lieu sont toujours rendues pour « charges insuffisantes », « infraction insuffisamment caractérisée » ou « au bénéfice du doute ». À ce jour, nous ne connaissons aucune décision ayant été rendue « déclarant que le fait n'a pas été commis ».

COMMENT SE MOBILISER ?

Devenir militant·e

- Devenir membre de l'association en adhérant au CLASCHES et en participant à nos actions.
- Solliciter le CLASCHES pour organiser une formation dans votre université à destination des étudiant·e·s, des personnels, en vous rapprochant des syndicats ou associations locales sensibles à la question des violences sexistes et sexuelles.
- Monter une antenne locale CLASCHES (pour cela, contactez-nous).
- Combattre l'invisibilisation du harcèlement sexuel dans l'ESR en diffusant au sein de votre université de l'information sur les violences sexistes et sexuelles (ce présent guide, les outils élaborés par les associations féministes indiquées en annexe...).

Témoigner

Que vous ayez été victime ou témoin, dans un passé proche ou lointain, quelles qu'aient été les suites et conséquences, vous pouvez nous adresser votre témoignage. *Toutes les informations que vous nous transmettez resteront confidentielles, ne seront utilisées qu'avec votre accord, et systématiquement anonymisées.* En témoignant, vous nous permettez de dresser un état des lieux indicatif des violences sexistes et sexuelles dans l'ESR, contribuant ainsi à visibiliser ces violences et à les combattre. Vous pouvez écrire un témoignage libre et l'envoyer à temoignage@clasches.fr.

Nous soutenir

Vous pouvez soutenir financièrement l'action du CLASCHES, individuellement ou en tant que collectif doté du statut de personne juridique (association...). Des formulaires de soutien sont disponibles sur notre site internet (<http://clasches.fr/activites/participer/soutenir>).

ANNEXES

LES MODÈLES DE LETTRES DE PLAINTE ET DE TÉMOIGNAGE

TÉMOINS

Modèle d'attestation à rédiger à la main (art. 202 code de procédure civile). Le témoignage doit respecter la forme officielle et être accompagné de la photocopie recto/verso de la carte d'identité du témoin.

Je soussigné-e

né-e le

domicilié-e à

exerçant la profession de

[indiquez si vous êtes parent, associé-e ou employé-e de l'une des parties.]

certifie exacts les faits suivants : [décrire précisément les propos ou les gestes dont vous avez été témoin, que l'on vous a rapportés, ou ce que vous avez personnellement constatés en relation directe avec la plainte.]

Je sais que la présente attestation pourra être utilisée en justice, et je sais que je m'expose à des sanctions pénales en cas de fausses déclarations de ma part.

Fait à le Signature

COURRIER DE DEMANDE DE PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

Ce modèle est à adapter en fonction du contexte réglementaire et du destinataire du courrier.

Monsieur/Madame le/la président-e,

Je souhaite attirer votre attention sur les faits de harcèlement sexuels commis à mon encontre par M., ATER/MCF/PR de [discipline] au sein de l'UFR [numéro]/de l'école doctorale [numéro].

[Décrire précisément les propos ou les gestes que vous avez subis.]

Ces agissements ont entraîné la dégradation de mon état de santé physique et moral, ainsi que de la qualité de mon travail et de mes résultats.

[Le cas échéant, ajouter :] *Certaines autres étudiantes/doctorantes, confrontées à la même situation avec la même personne, ont mis un terme à leurs études/à leur thèse.*

Ces faits constituent un délit tel que défini à l'article 222-33 du Code pénal. C'est la raison

pour laquelle je vous demande de saisir la section disciplinaire prévue à l'article L712-6-2 du Code de l'éducation, en vertu notamment de votre responsabilité en matière de sécurité des personnels et usagers (article L712.2 du Code de l'éducation) et conformément aux pouvoirs que vous attribue l'article R712-29 du Code de l'éducation.

Je souhaite la convocation d'une section disciplinaire.

Je vous indique d'ores et déjà qu'en l'absence de décision de votre part et de solution mettant un terme au comportement de M., il ne me sera plus possible de poursuivre mes études / l'exécution de mon contrat doctoral / mon contrat de travail d'enseignement au sein de votre établissement ; [le cas échéant compléter :] et je me verrai dans l'obligation de me tourner vers le procureur de la République / le Défenseur des droits.

Je me réserve également le droit de saisir le tribunal administratif.

En vous remerciant par avance de cette intervention, je vous prie, monsieur/madame, de recevoir l'expression de mes salutations distinguées.

Signature

LIENS UTILES

QUELS NUMÉROS APPELER ?

3919 – Violences femmes info

Numéro gratuit en France depuis un poste fixe, accessible du lundi au samedi de 8 h à 22 h.

Numéro créé par la Fédération nationale solidarités femmes (voir ci-dessous) dédié aux femmes victimes de violences.

0 800 05 95 95 – Viols-femmes-informations

Numéro gratuit en France depuis un poste fixe, accessible du lundi au vendredi, de 10 h à 19 h.

Permanence téléphonique gérée par le Collectif féministe contre le viol (voir ci-dessous) qui propose écoute, soutien, et informations.

ADRESSES ET CONTACTS UTILES

AVFT – Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail

L'AVFT est une association féministe autonome qui défend les droits au travail et à l'intégrité de la personne.

51 bd Auguste Blanqui, 75013 PARIS
(uniquement sur rendez-vous)

Tél : 01 45 84 24 24 (du lundi au vendredi, de 9 h 30 à 15 h)

www.avft.org

CEVHIS – Cellule de veille et d'information sur le harcèlement sexuel

Cellule de prévention et d'accompagnement des victimes dans l'enseignement supérieur et la recherche.

Université Lille 3

cevihs@univ-lille3.fr / www.univ-lille3.fr/cellule-harcelement-sexuel/

CFCV – Collectif féministe contre le viol

Organisé en réseau national, ce collectif organise son activité autour d'information/sensibilisation et de l'organisation de groupes de parole. Il propose une permanence téléphonique d'aide aux victimes (voir ci-dessus).

<http://www.cfcv.asso.fr>

CLASCHES

clasches@gmail.com

www.clasches.fr

Tél : 07 81 73 81 65

CNIDFF – Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles

Réseau de centres d'information sur l'accès aux droits pour les femmes, de lutte contre les discriminations sexistes et de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

www.infofemmes.com

FEMMES SOLIDAIRES

Réseau d'associations locales féministes d'éducation populaire.

femmes.solidaires@wanadoo.fr

twitter.com/Femmessolidaires

FNSF – Fédération nationale Solidarité femmes

Fédération de 65 associations féministes dont l'objet est de lutter contre les violences faites aux femmes et qui tient une permanence téléphonique d'aide aux

victimes (voir ci-dessus).

fnsf@solidaritefemmes.asso.fr

Tél. 01 40 33 80 90

www.solidaritefemmes.org

MFPF – Mouvement français pour le planning familial

Le MFPF agit auprès des pouvoirs publics pour faire reconnaître les droits des femmes à la maîtrise de leur fécondité (contraception, avortement) et lutte pour l'élimination de la violence sexiste.

www.planning-familial.org

OUVRAGES UTILES

- AVFT, *Violences sexistes et sexuelles au travail : faire valoir vos droits*, 2^e édition, 2011.
- AVFT, *Violences sexistes et sexuelles au travail : guide à l'attention des employeurs*, 2009.

Ces deux guides sont disponibles auprès de l'AVFT (voir ci-dessus).

- Irene Zeilinger, *Non c'est non. Petit manuel d'autodéfense à l'usage de toutes les femmes qui en ont marre de se faire emmerder sans rien dire*, Zones, 2008.

15 euros imprimé ou gratuit en téléchargement : http://www.editions-zones.fr/spip.php?page=lyberplayer&id_article=60