

Édition 2017

# Le harcèlement sexuel

dans l'enseignement supérieur  
et la recherche



Avec le soutien du Ministère de l'éducation nationale,  
de l'enseignement supérieur et de la recherche

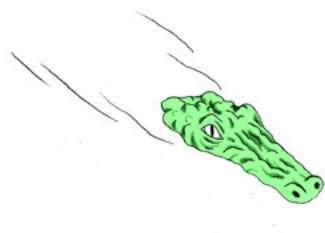


N° ISBN : 978-2-9554803-2-8

*Vade-mecum à l'usage des établissements*

# Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche

Vade-mecum à l'usage des établissements



## Auteures

ANEF — Sylvie Cromer et Érika Flahault  
CLASCHEs  
CPED — Colette Guillopé, Isabelle Kraus,  
Nolwenn Lécuyer, Rachida Lemmaghti  
et Rozenn Texier-Picard

## Direction de publication

Érika Flahault et Rozenn Texier-Picard

## Illustrations

Thomas Mathieu

## Maquette

Atelier Formes Vives

## N° ISBN

978-2-9554803-2-8

Édition 2017

3	Préambule	
5	Qui sommes-nous ?	
6	Remerciements	
	<b>1 – Identifier le harcèlement sexuel et les autres violences sexistes ou sexuelles</b>	
8	Quelles définitions des violences sexistes et sexuelles ?	33
8	Quelles manifestations dans l'enseignement supérieur et la recherche ?	33
10	Quels textes de loi incriminent les violences sexistes et sexuelles ?	34
12	Qui commet des violences sexistes et sexuelles ? Dans quels lieux ?	34
14	Quelques situations particulières	36
15	Quelles conséquences pour les victimes ?	36
15	Qu'encourent les auteurs ?	36
16	Quels risques pour l'établissement ?	39
	<b>2 – Initier une démarche de prise en compte du harcèlement sexuel</b>	
19	S'appuyer sur des valeurs	40
19	Argumenter pour initier une démarche	41
20	S'appuyer sur les textes officiels	41
21	Répondre aux questions des acteurs et actrices	42
23	Associer plusieurs interlocuteurs et interlocutrices	42
	<b>3 – Communiquer pour prévenir et traiter le harcèlement sexuel</b>	
25	Informé pour prévenir	43
30	Communiquer sur le dispositif mis en place dans l'établissement	45
31	Communiquer sur les cas pour rompre la loi du silence	45
	<b>4 – Mettre en place un dispositif pour prendre en compte le harcèlement sexuel</b>	
33	La prévention du harcèlement sexuel	47
33	L'information individuelle (victimes, témoins, personnes mises en cause)	49
34	L'écoute et l'accompagnement des victimes	52
36	La qualification des faits	
36	Comment définir le périmètre d'action du dispositif ?	
39	Quel rôle pour la ou le chargé-e de mission égalité ?	
	<b>5 – Prendre acte d'une révélation - Responsabilités de l'établissement</b>	
40	La révélation d'une situation	
41	L'enquête interne	
42	Les mesures conservatoires	
43	La procédure disciplinaire	
45	En cas de procédure civile ou pénale	
	<b>6 – Sensibiliser et former</b>	
47	Les types d'intervention	
49	Les objectifs de la formation	
52	Les ressources	
	<b>Annexes</b>	
54	Des dispositifs existants	
57	Des projets en cours	
58	Liste des acronymes	
59	Bibliographie et sitographie	
60	Textes législatifs et réglementaires et décisions de justice	

## Pourquoi ce vade-mecum ?

Ce guide a pour ambition d'accompagner les établissements d'enseignement supérieur et de recherche dans la mise en place d'actions contre le harcèlement sexuel. En complément du [guide du CLASCHES paru en 2014](#), rédigé principalement à l'attention des victimes, ce vade-mecum s'adresse aux établissements, qui sont souvent en attente de conseils et de partage d'expériences. Il décrit des exemples de prise en charge institutionnelle des situations de harcèlement sexuel, de formations destinées à sensibiliser les différents acteurs et actrices des établissements, pour les aider à mettre en place leur propre politique, en fonction du contexte qui est le leur. Ces contextes et modalités de prise en charge pouvant varier fortement d'un établissement à l'autre, l'objet du vade-mecum est de présenter les différentes options et les arguments en faveur des unes ou des autres.

## Comment ce vade-mecum a-t-il été conçu ?

Ce vade-mecum est le fruit d'une collaboration entre trois associations, l'ANEF (Association nationale des études féministes), le CLASCHES (Collectif de lutte anti-sexiste contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur) et la CPED (Conférence permanente des chargé-e-s de mission égalité et diversité des établissements d'enseignement supérieur et de recherche), et plus largement d'un travail collectif auquel une trentaine d'établissements volontaires ont été directement associés, en 2014 et 2016. Il résulte du souhait du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche d'amplifier la sensibilisation à la lutte contre le harcèlement sexuel et sa prise en compte, conformément aux feuilles de route établies depuis 2014. En réponse à cette demande, l'ANEF a proposé l'élaboration participative d'un guide pour les établissements, en collaboration avec ses partenaires.

Ainsi, dans un premier temps (juin à novembre 2014), une équipe de travail a été constituée. Deux représentantes de chaque association ont travaillé de concert pour dresser un état des lieux de la situation et préparer une rencontre collaborative : Sylvie Cromer et Érika Flahault pour l'ANEF, deux militantes du CLASCHES, Colette Guillopé et Rozenn Texier-Picard pour la CPED.

L'atelier de travail organisé en novembre 2014 a réuni vingt-huit participant-e-s aux profils variés : chargé-e-s de mission égalité, responsables des ressources humaines, responsables administratives, représentant-e-s de services sociaux, juridiques et médicaux. Plusieurs grandes écoles étaient représentées à côté d'universités de tailles variées, les unes et les autres situées sur tout le territoire français. Le travail s'est

appuyé sur les expériences des participant-e-s et sur [les éléments de cadrage préparés en amont](#) par l'équipe organisatrice. Les échanges ont porté sur les situations de harcèlement sexuel signalées, sur les difficultés rencontrées par les différent-e-s acteurs et actrices, sur les modalités de prise en charge par l'établissement. L'ensemble des échanges a été consigné pour servir de base au travail de rédaction de ce vade-mecum.

Dans un second temps (janvier à septembre 2015), l'équipe organisatrice a repris le riche matériau accumulé pour préparer une première version du vade-mecum. Les porteurs et porteuses de dispositifs ou de projets de dispositif dans les établissements ont été sollicité-e-s pour en rédiger une présentation. L'ensemble des participant-e-s a été invité à relire les chapitres et à en proposer des améliorations. Enfin, des relectures ont été réalisées par des membres de chaque association, de leur conseil d'administration et par des personnes extérieures spécialistes de la question ou au contraire néophytes. Ceci a permis de valider les contenus, notamment juridiques, et de s'assurer de la lisibilité du document pour des non initié-e-s.

## Pourquoi une nouvelle édition ?

En deux ans, la situation a évolué : les dispositifs installés ou en cours d'installation se sont multipliés, la communication sur le harcèlement sexuel s'est développée, le nombre de cas dénoncés, notamment dans les médias, a augmenté. Il s'agissait d'en faire état. Par ailleurs, il manquait à la première édition un chapitre sur la formation.

Cette seconde édition propose donc un chapitre supplémentaire, « Sensibiliser et former », des liens actualisés, des sources renouvelées, des visuels plus nombreux et tente d'éclairer les points restés dans l'ombre.

Pour la rédaction, la démarche initiale a été reproduite et a permis à un plus grand nombre de personnes d'y participer. Les échanges ont porté sur les situations observées, les freins et les appuis rencontrés dans la mise en place de dispositifs, les besoins de formation.

Le CLASCHES n'a pas pu participer à cette nouvelle étape du travail, par manque de moyens humains. Sylvie Cromer et Érika Flahault ont continué de représenter l'ANEF, Isabelle Kraus, Nolwenn Lécuyer et Rachida Lemmaghti ont pris la relève pour la CPED.

Le soutien de la CPU (Conférence des présidents d'université), de la CDEFI (Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs) et de la CGE (Conférence des grandes écoles) à cet ouvrage marque aussi cette nouvelle édition. Ce soutien révèle l'importance qui est

aujourd'hui donnée à la question de la prévention du harcèlement sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur. Il permettra ainsi une meilleure diffusion institutionnelle du vade-mecum dans les établissements. Nous nous félicitons de leur soutien.

## Comment utiliser ce vade-mecum ?

Ce guide est conçu pour répondre aux questions des acteurs et actrices institutionnel·le·s directement ou indirectement concerné·e·s par la prise en charge de la question (services RH, services juridiques, services de santé, composantes pédagogiques ou de recherche de l'établissement, chargé·e·s de mission égalité, services communication, services scolarité, services relations internationales...). En fonction des besoins des un·e·s et des autres, en fonction des étapes de la réflexion dans chaque établissement, les chapitres peuvent être lus indépendamment les uns des autres.

Ce guide fonctionne sur le principe de doubles-pages qui associent des conseils pratiques argumentés (sur les pages de droite) et des illustrations ou situations concrètes sous forme d'encadrés (en vis-à-vis, sur les pages de gauche). Un code couleur permet d'en faciliter la lecture : **bleu pour les données et textes institutionnels** ; **vert pour les illustrations sous forme de BD issues du travail de Thomas Mathieu** ; **violet pour les exemples de cas de harcèlement** ; **turquoise pour les exemples de dispositifs ou de supports de communication**.

Sous sa forme numérique, il donne accès à de nombreux documents et sites internet grâce à des liens hypertextes.

Les évolutions rapides ont conduit à proposer un guide au format numérique, qui sera mis à jour périodiquement et dont la dernière version sera toujours disponible sur les sites des associations. Les établissements souhaitant actualiser leurs données ou faire apparaître leur dispositif dans une prochaine version peuvent adresser un courrier à [vade-mecum-hs@groupes.renater.fr](mailto:vade-mecum-hs@groupes.renater.fr).

## Avertissement

Tous les témoignages cités dans le document reposent sur des situations réelles (déjà publiés par le CLASCHEs, par l'ANEF ou recueillis directement par le groupe de travail). Très peu ont fait l'objet de poursuites, tous ont eu des conséquences négatives pour les victimes.

*masculin, le sexisme, les clichés sur le rôle de l'homme et de la virilité, et même la peur de croiser quelqu'un dans la rue sans savoir s'il va vous faire du mal. Si j'ai dessiné tous les hommes en crocodiles, c'est qu'il s'agit d'un problème de société et pas de quelques cas isolés. Un conseil, lisez l'album en vous identifiant aux femmes qui témoignent, pas aux crocodiles. »*

Certains passages du vade-mecum sont tirés du Guide du CLASCHEs avec l'accord des auteur·e·s.

Nous avons repris dans ce vade-mecum des illustrations extraites de l'album *Les Crocodiles*, de Thomas Mathieu, avec l'accord de l'auteur. Nous reproduisons ici également un avertissement de l'auteur, issu de l'avant-propos de l'album. « *Pourquoi avoir représenté tous les hommes en crocodiles ? Bien sûr, tous les hommes ne sont pas des prédateurs. Le crocodile, c'est, pour moi, une image qui englobe de nombreuses idées comme le privilège*

Le vade-mecum n'est pas exhaustif quant aux dispositifs et projets cités, soit parce que nous n'avons pas connaissance de tout ce qui existe, soit parce que certains établissements n'ont pas souhaité figurer dans ce vade-mecum lorsque leur projet n'était pas encore validé.

Les exemples de dispositifs et actions cités dans ce guide sont fournis par les établissements eux-mêmes ; les auteures ne sont pas responsables d'éventuelles erreurs ou imprécisions.

**L'Association nationale des études féministes (ANEF)** est une association créée en 1989 dans la dynamique du Programme ATP du CNRS « Recherches sur les femmes et recherches féministes » (1983-1989). Elle a pour objectif de développer les études féministes et études de genre, et d'en favoriser la diffusion en France et à l'étranger.

L'ANEF regroupe des enseignantes, des chercheuses, des étudiantes et d'autres femmes qui effectuent, dans diverses disciplines, des recherches et des enseignements féministes dans et hors institution.

Elle favorise la mise en place de programmes de recherche, de séminaires, de colloques ; organise des journées annuelles thématiques et édite des actes ; œuvre au développement de cursus universitaires en études féministes ; soutient des demandes de création de postes d'enseignement, de recherche et de documentation en études féministes ; participe aux réseaux nationaux, européens et internationaux sur les droits des femmes et les études féministes.

Publication à signaler : *Le genre dans l'enseignement supérieur et la recherche. Le livre blanc*, Paris, La Dispute, 2014.

Site internet : [www.anef.org](http://www.anef.org)

**Le Collectif de lutte anti-sexiste contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur (CLASCHEs)**, créé en 2002 à l'initiative de doctorant·e·s en sciences sociales, est devenu une association loi 1901 en février 2003. Il naît du constat que le dispositif de prévention et de sanction interne aux universités et EPST ne permet pas aux étudiant·e·s victimes d'obtenir cessation des violences et réparation.

Le CLASCHEs poursuit trois objectifs principaux : lever le silence sur le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche en faisant connaître la loi qui le condamne ; dénoncer activement les pratiques trop répandues de harcèlement sexuel ; proposer des recours efficaces pour les victimes, notamment des recours disciplinaires, en mobilisant les commissions existantes (internes et ministérielles) qui méconnaissent souvent le problème spécifique du harcèlement sexuel. Le rôle du CLASCHEs est moins de fournir un accompagnement aux victimes, que de sensibiliser sur la question du harcèlement sexuel, de diffuser des informations juridiques, et enfin d'œuvrer à la réforme des institutions d'enseignement supérieur et de recherche, notamment en dispensant des formations.

Publication à signaler : *Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche. Guide pratique pour s'informer et se défendre*, CLASCHEs, 2014.

Site internet : [clasches.fr](http://clasches.fr)

**La Conférence permanente des chargé·e·s de mission égalité et diversité des établissements d'enseignement supérieur et de recherche (CPED)** est une association loi 1901 qui a pris forme en janvier 2011, lors d'une rencontre à l'université de Strasbourg. Elle regroupe les chargé·e·s de mission, les vice-président·e·s et les référent·e·s égalité des établissements d'enseignement supérieur et de recherche. En novembre 2016, elle compte 72 membres : 63 universités et 9 grandes écoles.

Elle se réunit tous les quatre mois, pendant deux jours, afin d'échanger sur les pratiques et les différents aspects de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les établissements. Elle se saisit des difficultés rencontrées par les établissements d'enseignement supérieur et de recherche dans la mise en œuvre d'une politique en faveur de l'égalité et formule des propositions pour les résoudre.

La CPED poursuit quatre objectifs principaux : rassembler les chargé·e·s de mission égalité, diversité, ou mission assimilée, des différents établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche (ESR) ; promouvoir et favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes, et la diversité dans l'ESR ; observer les situations sous cet angle et exercer une veille ; avoir dans ce domaine un rôle fédérateur et transversal important entre établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche.

Site internet : [www.cped-egalite.fr](http://www.cped-egalite.fr)

### Téléchargement

Le vade-mecum est téléchargeable en version électronique sur le site de chaque association.

**Aux personnes ayant participé aux ateliers des 28 novembre 2014, 8 et 9 décembre 2016 :** Aline Ancel, responsable du bureau des carrières à la direction des ressources humaines, Université de Strasbourg ; Samia Angelov, psychologue du travail, Université de Bourgogne ; Nicoleta Bakhos, responsable développement international et référente égalité femmes-hommes, École des hautes études en santé publique ; Mireille Baurens, chargée de mission égalité femmes-hommes, Université Grenoble Alpes ; Florence Bellot, responsable ressources, service ressources humaines, École nationale supérieure d'ingénieurs de Poitiers (Université de Poitiers) ; Farid Benboudjema, chargé de mission parité, ENS Cachan ; Sophie Bereny, psychologue du travail, Université Nice Sophia-Antipolis ; Manon Berthier, étudiante, représentante des usager·e·s au sein du Conseil académique, membre du bureau de l'AGEPS, Université Paris-Sorbonne ; Lucie Bertrand-Luthereau, référente égalité femmes-hommes, IEP d'Aix-en-Provence ; Sarah Boratav, cheffe de projet égalité-diversité, Université Paris-Saclay ; Nadine Bret-Rouzaut, directrice du Centre Économie Gestion, IFP School (ENSPM) ; Dominique Brunet, responsable administrative, École nationale supérieure d'ingénieurs de Poitiers (Université de Poitiers) ; Marion, organisatrice pour le CLASCHEs, Sciences Po ; Valérie Casin, médecin au service de santé des étudiant·e·s (SIMPPS), Université de Rennes 1 ; Bodo Clavreul, chargée de projet GenderTime, Université Paris-Est Créteil ; Sylvie Cromer, organisatrice pour l'ANEF, Université Lille 2 ; Stéphane Davenet, chargé de développement RH, ENS Cachan ; Bénédicte Delaunay, vice-présidente chargée de la vie étudiante, du handicap, de l'égalité et de la diversité, Université François Rabelais Tours ; Dominique Deval, infirmière, ENS Cachan ; Marianne, organisatrice pour le CLASCHEs, Université Paris Diderot ; Jean-Jacques Dufouilloux, directeur des ressources humaines adjoint, Université de Bretagne Occidentale ; Joséphine Eberhart, monitrice en sociologie, ENS Paris-Saclay ; Érika Flahault, organisatrice pour l'ANEF, chargée de mission égalité femmes-hommes, Université du Mans ; Roger Fontaine, vice-président chargé des relations sociales et de la politique de l'emploi, Université François Rabelais Tours ; Cathy Fonteneau, responsable e-marketing et communication, Groupe Efrei (Paris) ; Mariette Galerneau, assistante de service social, Université d'Angers ; Delphine Gassiot Casas, directrice des affaires juridiques et présidente de Jurisup, Université de Bordeaux - Jurisup ; Fabienne Gillonnier, vice-présidente égalité culture, Université de Savoie ; Christine Gruson, maîtresse de formation, Université Lille 3 ; Colette Guillopé, organisatrice pour la CPED, chargée de mission parité, Université Paris-Est Créteil ; Raphaëlle Jamet, ATER Doctorante, Université Paris Sorbonne ; Blandine Joncour, responsable service développement des RH, Grenoble INP ; Rhyslane Kadmiri, cheffe de projet inter-régional Laboratoire de l'égalité et chargée de mission égalité des chances, Université de Franche-Comte ; Hélène Kloeckner, référente égalité femmes-hommes, Sciences Po ; Isabelle Kraus, vice-présidente déléguée égalité parité, Université de Strasbourg ; Sylvie Lartrault, directrice de la direction hygiène, sécurité et environnement du travail, Université de Nantes ; Nolwenn Lécuyer, organisatrice pour la CPED, vice-présidente déléguée à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les discriminations, Aix Marseille Université ; Marilou Le Goff, vice-présidente étudiante Université de Rennes 1 ; Rachida Lemmaghti, chargée de mission égalité, Université Paris Diderot ; Sophie Lhenry, chargée d'études sociologiques au Pôle égalité femmes-hommes, Université Paris Diderot ; Martine Le Roux, directrice des ressources humaines, Université de Bretagne Occidentale ; Philippe Liotard, chargé de mission égalité, Université Lyon 1 ; Hélène Marquié, chargée de mission égalité femmes-hommes, responsable du master genre, Université de Paris 8 Vincennes Saint-Denis ; Virginie Mercier, référente harcèlement sexuel, Aix-Marseille Université (AMU) ; Julie Mouzet,

chargée de développement RH, INRIA ; Juliette Olivier, chargée de mission égalité, Université de Bourgogne ; Marion Paoletti, chargée de mission égalité entre les femmes et les hommes, Université de Bordeaux ; Nicole Peden, assistante sociale des personnels, Université Rennes 2 ; Angèle Peter, assistante de service social pour les personnels, Université de Strasbourg ; Anne Peter, chargée des relations sociales et juridiques, NEOMA Business School, Rouen ; Maria Teresa Pontois, chargée de projets à la Mission pour la place des femmes au CNRS ; Yves Raibaud, chargé de mission égalité, Université Bordeaux Montaigne ; Clare Ramsbottom, vice-présidente en charge de la responsabilité sociale, Université Le Havre Normandie ; Karine Rebouillat, directrice médecine préventive SUMPPS SMPP, Université Nice Sophia-Antipolis ; Lolita Rubens, chargée de mission égalité femmes-hommes, Université Paris Est Créteil ; Irène Sari-Minodier, directrice du Service universitaire de médecine de prévention des personnels, Aix Marseille Université ; Sabrina Sebti, chargée de mission égalité, Université d'Angers ; Régine Serra, référente égalité femmes-hommes, Sciences Po Paris ; Émilie Souyri, chargée de mission égalité, Université Nice Sophia-Antipolis ; Anne Strazielle, infirmière universitaire, responsable de la Cellule de veille contre le harcèlement sexuel et les violences de genre, Université Bordeaux Montaigne ; Anne Tarrada, responsable marketing, École nationale de l'aviation civile ; Nicoletta Tchou, chargée de mission parité et lutte contre les discriminations, Université de Rennes 1 ; Marine Tessier, assistante sociale, Université du Havre ; Rozenn Texier-Picard, organisatrice pour la CPED, vice-présidente chargée de la diversité et de la responsabilité sociétale, ENS Rennes ; Sandrine Vaton, référente égalité, Télécom Bretagne ; Anne Vilcot, vice-présidente en charge des ressources humaines, Grenoble INP.

**Aux relectrices et relecteurs :** membres du CLASCHEs ; Audrey Darsonville, Université Lille 2 ; Nicole Décuré, ANEF ; Annik Houel, ANEF ; Sylvie Grunvald, Université de Nantes ; Hélène Marquié, ANEF ; Brigitte Ramont, formatrice ; Anne-Françoise Zattara-Gros, CPED, Université de la Réunion.

À **Thomas Mathieu**, qui nous a autorisées gracieusement à illustrer ce vade-mecum avec ses dessins extraits de l'album de BD *Les Crocodiles*.

À **la CPU, à la CDEFI et à la CGE** pour leur soutien à la diffusion.

**Au Département des stratégies des ressources humaines, de la parité et de la lutte contre les discriminations**, DGESIP-DGRI, Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, notamment Agnès Netter et Maria Eleonara Sanna, Béatrice Noël et Élise Brunel, dont le soutien a permis l'organisation du travail collaboratif et la publication du vade-mecum.

# Identifier le harcèlement sexuel et les autres violences sexistes ou sexuelles

Selon une enquête IFOP-Défenseur des Droits réalisée en 2014, une femme active sur 5 entre 18 et 64 ans a été personnellement confrontée au harcèlement sexuel dans sa vie professionnelle. Concernant les établissements d'enseignement supérieur et de recherche, les témoignages recueillis par les associations (AVFT, CLASCHEs ou associations de lutte contre le bizutage) démontrent depuis plusieurs années qu'il y existe, comme ailleurs, des comportements déplacés, discriminatoires, voire violents, qui nuisent à l'intégrité des personnes et au déroulement de leurs études ou de leur carrière. Nous disposons également depuis novembre 2016 des premiers résultats de l'enquête VIRAGE concernant les violences sexuelles (*voir chapitre 2*).

Ce vade-mecum s'intéresse spécifiquement au harcèlement sexuel. Cependant, dans ce premier chapitre, il nous apparaît nécessaire de le replacer dans un cadre plus large pour mettre en évidence le continuum des violences sexistes et sexuelles et les discriminations qui peuvent en découler. La plupart de ces violences ont été longtemps invisibles car considérées comme anodines ou inévitables ; cependant, les cadres réglementaire et législatif ont récemment évolué, contribuant à leur donner une visibilité nouvelle et à les rendre intolérables.

« **Le sexisme au travail** s'entend de toute croyance d'une part, qui conduit à considérer les personnes comme inférieures à raison de leur sexe ou réduites essentiellement à leur dimension sexuelle et, d'autre part, de tout geste, propos, comportement ou pratique, fondés sur une distinction injustifiée entre les personnes en raison de leur sexe, et qui entraînent des conséquences préjudiciables en termes d'emploi, de conditions de travail ou de bien-être. Il inclut des actes allant du plus anodin en apparence (par exemple les blagues ou remarques sexistes) à la discrimination fondée sur le sexe, le harcèlement sexuel, le harcèlement sexiste, le harcèlement moral motivé par le sexe de la personne, l'agression sexuelle, la violence physique, le viol. »

« **Le sexisme ordinaire au travail** se définit comme l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe, qui sont directement ou indirectement dirigés contre une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe et qui, bien qu'en apparence anodins, ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de les délégitimer et de les inférioriser, de façon insidieuse voire bienveillante, et d'entraîner une altération de leur santé physique ou mentale. Le sexisme ordinaire au travail se manifeste au quotidien, par exemple, à travers des blagues et commentaires sexistes, des remarques sur la maternité, des stéréotypes négatifs, des incivilités ou des marques d'irrespect, des compliments ou critiques sur l'apparence physique non sollicités, des pratiques d'exclusion. »

**1 Repérer et définir les agissements sexistes.** Recommandation 1 du Rapport du CSEP, 2015, *Le sexisme dans le monde du travail, entre déni et réalité*. Deux définitions du sexisme (p.77).



**2 Repérer et définir les agissements sexistes.** Stéréotypes, clichés, blagues sexistes, discriminations, violences... Le sexisme, qui repose sur l'idée que les femmes sont inférieures aux hommes, prend diverses formes. Le ministère des familles, de l'enfance et des droits des femmes a lancé en septembre 2016 une plateforme en ligne : [sexismepasnotregenre.gouv.fr](http://sexismepasnotregenre.gouv.fr).

## QUELLES DÉFINITIONS DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES ?

Les questions du sexisme et du harcèlement sexuel au travail, ainsi que la question des violences faites aux femmes, ont fait l'objet de rapports récents du Conseil économique, social et environnemental, du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, du Défenseur des droits et du Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (voir *Bibliographie*). Ces instances insistent sur la nécessité de mieux définir et mieux traiter ces différents agissements liés aux rapports inégaux persistants entre les sexes, tout particulièrement dans le monde du travail.

➤ Le rapport du CSEP de 2015 propose de réunir sous le concept de « sexisme » à la fois des agissements bien identifiés et incriminés et des agissements qui ne sont même pas repérés. **1 2**

➤ La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi consacre d'ailleurs dans son article 20 le terme de « *d'agissement sexiste* », en disposant que « *Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.* » (art 1142-2-1 du Code du travail et art 6 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983)

➤ Dans un récent avis sur le harcèlement sexiste et les violences sexuelles dans les transports en commun (16 avril 2015), le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes propose une définition s'appuyant sur la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil. Il définit le harcèlement sexiste comme « *le fait d'imposer tout propos ou comportement, à raison du sexe, de l'orientation ou de l'identité sexuelle supposée ou réelle d'une personne, qui a pour objet ou pour effet de créer une situation intimidante, humiliante, dégradante, ou offensante portant ainsi atteinte à la dignité de la personne.* »

## QUELLES MANIFESTATIONS DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LA RECHERCHE ?

Dans les universités, grandes écoles ou encore instituts de recherche, publics ou privés, existent des rapports de pouvoir pouvant conduire à des abus. Là comme ailleurs, les stéréotypes liés au sexe sont aussi véhiculés et favorisent le maintien des inégalités entre les sexes et les



Lors d'un oral, une étudiante se présente à son professeur puis se dirige vers la salle de préparation pour rédiger ses réponses au sujet. Elle s'aperçoit alors qu'elle a oublié son stylo et revient sur ses pas pour demander au professeur de lui prêter un stylo. Ce dernier lui tend l'objet en disant : « *Dommage que vous n'ayez pas aussi oublié de vous habiller, mademoiselle* », paroles accompagnées d'un sourire équivoque. Mal à l'aise, l'étudiante retourne en salle de préparation, où elle réussit tant bien que mal à retrouver ses esprits et sa concentration. Au bout des vingt minutes octroyées, le professeur ouvre la porte et l'invite à le suivre dans la salle d'examen. Le sujet concerne un passage d'un ouvrage de Rousseau où il est question d'un acte sexuel qui se déroule à quelques pas du narrateur. Le professeur profite de l'ambiance sexuelle du texte pour l'interrompre et lui faire des avances : « *Vous êtes libertine, mademoiselle ? Si vous l'êtes, donnez-moi donc votre numéro de téléphone.* » Et il avance vers l'étudiante un papier, sur lequel il espère qu'elle note ses coordonnées. Elle refuse. Il retire alors son papier et la fixe avec un sourire narquois. Elle prend le parti de passer outre et de continuer son exposé. Il lui attribue la note de 13/20. Alors qu'elle s'appête à partir, le professeur lui signale qu'elle est la dernière à passer et lui demande en souriant si elle n'aimerait pas faire l'amour avec lui dans la salle d'examen.

### 3 Un exemple d'abus de pouvoir manifeste.

Le harcèlement sexuel ne se traduit pas nécessairement par du chantage explicite. Mais le professeur profite de sa position dominante pour faire des propositions sexuelles, outrepassant ses fonctions. Cette attitude est déstabilisante, humiliante et rabaisse l'étudiante au statut d'objet sexuel. Ce faisant, le harceleur porte atteinte à l'intégrité psychologique des victimes.



### 4 « 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. Il faut rappeler qu'il n'y a qu'un seul coupable : l'individu qui agresse, 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. (Guide du CLASCHE)  
Illustration : Thomas Mathieu, [Projet Crocodiles](#).

sexualités et la perpétuation d'agissements discriminatoires ou violents.

Ces agissements peuvent prendre différentes formes. Relèvent notamment du **harcèlement sexuel et des agissements sexistes** les agissements suivants lorsqu'ils sont répétés (les exemples qui suivent sont issus de faits qui se sont déroulés dans des établissements d'enseignement supérieur français) <sup>3</sup> :

- > des remarques sur le physique ou les tenues vestimentaires qui mettent mal à l'aise (ex. : « *vous êtes très sexy aujourd'hui, mademoiselle* »), des moqueries déstabilisantes, des blagues sexistes, des commentaires sexuels <sup>4</sup> ;
- > des sifflements, des regards insistants ;
- > des questions et confidences intrusives sur la vie privée (ex. : sur une copie, un étudiant laisse à une jeune enseignante son numéro de téléphone portable) ;
- > des photos de personnels ou d'étudiant-e-s prises à leur insu (ex. : lors d'une séance de TD, alors que l'enseignante se penche pour aider un étudiant, un autre étudiant photographie ses fesses ; dans les vestiaires sportifs, un étudiant photographie avec son téléphone un autre étudiant sous la douche) ;
- > des propositions sexuelles non voulues et rejetées ou du chantage sexuel, même non répétés.

La Chambre criminelle de la Cour de cassation dans son arrêt n°14-85.591 du 18 novembre 2015 sur la définition du harcèlement sexuel précise que pour retenir la connotation sexuelle des faits, il n'est pas nécessaire qu'ils soient expressément ou directement sexuels, ni même qu'ils soient réalisés dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle.

Bien d'autres exemples, relevant de plaisanteries sexistes ou de harcèlement, sont accessibles sur le tumblr [Paye ta fac](#), réalisé par des étudiant-e-s de l'Université d'Avignon et alimenté par des étudiant-e-s de tout le territoire et de tous types d'établissements.

Les agissements suivants relèvent de la catégorie pénale des agressions sexuelles punies par la loi :

- > des attouchements imposés (ex. : mains aux fesses, sur les seins, les hanches...);
- > l'exhibition (ex. : un personnel se masturbe ostensiblement devant une collègue) ;
- > une imposition à regarder ou une diffusion de contenus à caractère sexuel ou pornographique (ex. : un étudiant se connecte sur l'ordinateur d'une enseignante pendant un cours avec vidéoprojection, et fait apparaître à l'écran une phrase à caractère sexuel) ;
- > des viols (toute forme de pénétration orale, anale ou vaginale).

Le harcèlement peut se passer à la vue de tout·e·s et n'implique pas toujours une relation de face à face. À l'étudiante qui s'inquiétait du fait que la configuration de la classe ne permettrait pas au professeur de circuler entre les rangs, ce dernier répondit : « Ça ne fait rien, je te sau-terai ». Devant la multiplication de ces remarques, les étudiantes ont demandé aux garçons de la classe de les soutenir, mais ces derniers ne comprenaient pas le problème. Le professeur jouait de la camaraderie entre hommes pour éviter que l'ensemble de la classe ne dénonce ses agissements.

**5 Démêler l'acceptable de l'inacceptable, identifier le sexisme.** Un agissement peut être anodin pour un sexe et insultant pour l'autre. Lorsque des allusions de ce type sont répétées et créent une situation intimidante ou humiliante, elles constituent un harcèlement sexuel.



**6 Identifier le harcèlement sexuel.**  
Source : Thomas Mathieu, *Projet Crocodiles*.

« 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. »

« 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. »

**7 Le harcèlement sexuel dans le Code pénal, art. 222-33.** Il peut également être poursuivi pénalement en tant que discrimination, cf. art. 225-1-1 du Code pénal relatif aux discriminations liées à des faits de harcèlement sexuel.

Ces agissements sexistes et sexuels sont de différentes natures (verbale, psychologique, physique ou sexuelle).

Certains de ces agissements sont aujourd'hui visés par la loi à des titres divers (*voir infra*), mais d'autres formes restent socialement tolérées, « souvent considérées comme dépourvues de gravité et/ou systématiquement minimisées parce que considérées comme faisant partie de la vie quotidienne des femmes ou relevant de rapports sociaux de sexe institués » (CSEP, p.18) **5**. C'est pourquoi il est important d'entendre le ressenti des personnes visées. **6**

Les victimes réagissent de manière variable, en fonction, entre autres, du type d'actes, du statut de la personne qui les commet, de leurs ressources propres (soutien, isolement), des appuis possibles autour d'elles et dans l'établissement : en tentant de minimiser, en ne répondant pas, en s'esquivant ou en signifiant leur désaccord. Souvent la violence sexiste et sexuelle, notamment le harcèlement sexuel, se caractérise par la répétition. Pour les victimes, il est alors difficile de savoir comment la faire cesser et de qui obtenir de l'aide. La crainte de moqueries, de mise en doute de leur parole, de stigmatisation, voire de représailles (menaces mises à exécution ou répercussions sur la notation) peut les contraindre au silence. L'absence de dispositif et de politique dans l'établissement développe chez les harceleurs un sentiment d'impunité et ne favorise pas la prise de conscience des conséquences d'une complicité tacite.

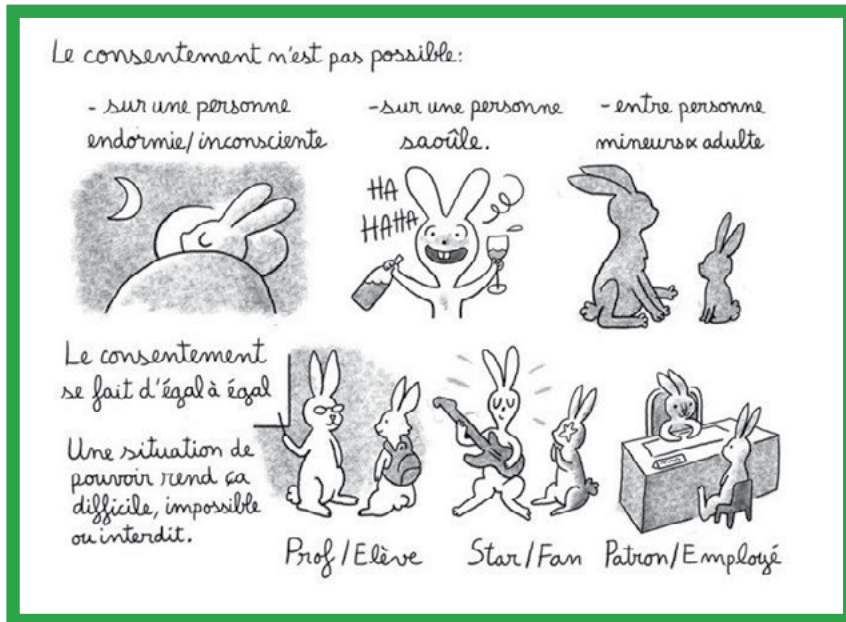
Dans ces situations, les rapports sociaux de sexe se conjuguent souvent à des rapports sociaux d'autorité, de classe, d'origine, etc.

## QUELS TEXTES DE LOI INCRIMENTENT LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES ?

Les violences sexistes et sexuelles sont diverses. De surcroît, dans une situation de violence, plusieurs types d'agissements peuvent se cumuler. Plusieurs textes de loi peuvent être mobilisés. Nous citons ci-après les définitions du Code pénal.

**Le harcèlement sexuel :** « 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. 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. » (Code pénal, art. 222-33). **7**

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



### 8 S'interroger sur le consentement.

Source : Thomas Mathieu, [Projet Crocodiles](#).

Voir aussi la vidéo : « [Consent it's simple as tea](#) », fruit d'une collaboration entre Rockstar Dinosaur Pirat Princess et Blue Seat Studios, 2015. La vidéo existe en version sous-titrée (anglais, espagnol, français).

d'absence de consentement » ([Circulaire du 7 août 2012 accompagnant la loi relative au harcèlement sexuel](#)). 8

Pour être qualifiés de harcèlement sexuel, les comportements doivent soit porter atteinte à la dignité de la personne (comme les « *propos ou comportements ouvertement sexistes, grivois, obscènes* »), soit créer une situation qui « *rend insupportables les conditions de vie, de travail ou d'hébergement* ». ([Circulaire du 7 août 2012 accompagnant la loi relative au harcèlement sexuel](#)).

Dans le cas d'agissements répétés, « *la condition de répétition des actes (...) exige simplement que les faits aient été commis à au moins deux reprises* » ([Circulaire du 7 août 2012 accompagnant la loi relative au harcèlement sexuel](#)). Relève aussi du 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, en échange d'un emploi, d'une promotion, du maintien d'avantages ou au contraire pour éviter des sanctions. C'est ce qui est couramment appelé « *chantage sexuel* ».

Les situations de violence sexiste ou sexuelle peuvent également être poursuivies au titre de :

**L'injure à caractère sexuel et/ou sexiste et/ou homophobe** : [art. R 624-4 du Code pénal](#). « *L'injure non publique commise envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle.* »

**L'exhibition sexuelle** : [art. 222-32 du Code pénal](#). « *L'exhibition sexuelle imposée à la vue d'autrui dans un lieu accessible aux regards du public.* »

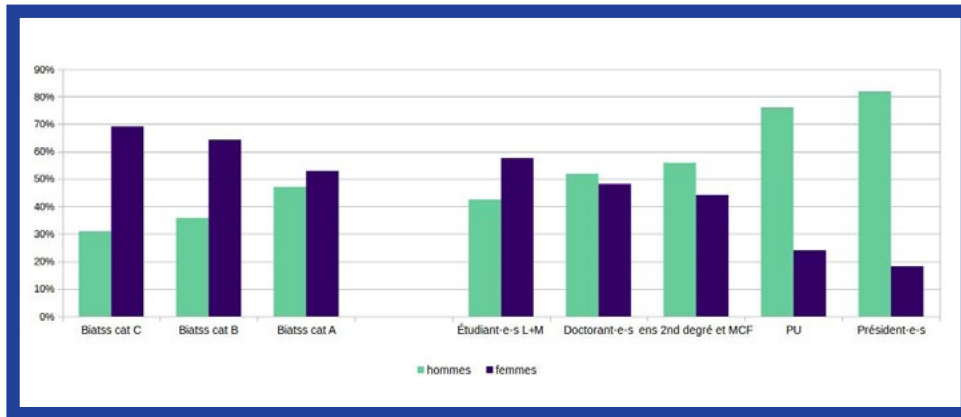
**L'agression sexuelle** : [art. 222-22 et 222-7 du Code pénal](#). « *Toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise.* »

**Le viol et la tentative de viol** : [art. 222-23 du Code pénal](#). « *Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol.* »

Par ailleurs des situations de violence peuvent être poursuivies par des infractions qui ne sont pas spécifiquement sexuelles :

**Les violences avec interruption temporaire de travail de plus de 8 jours** : [art. 222-11 du Code pénal](#). « *Les violences ayant entraîné une incapacité totale de travail pendant plus de huit jours sont punies de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.* » Dans certains cas, prévus par l'[art. 222-13 du Code pénal](#), les mêmes peines s'appliquent à des violences avec interruption temporaire de travail de moins de huit jours ou sans interruption temporaire de travail.

**L'atteinte à la vie privée** : [art. 226-1 à 226-7 du Code pénal](#). « *Le fait, au moyen d'un procédé quelconque, volontairement de porter atteinte à l'intimité de la vie privée d'autrui : 1 – En captant, enregistrant ou transmettant, sans le consentement de leur auteur, des paroles prononcées à titre privé ou confidentiel ; 2 – En fixant, enregistrant ou transmettant,*



9 Part des femmes et des hommes à l'université, année 2016 : données statistiques sexuées. Source : *Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche 2016*, DEPP, MENESR.

sans le consentement de celle-ci, l'image d'une personne se trouvant dans un lieu privé. »

**Le harcèlement téléphonique** : [art. 222-16 du Code pénal](#). « Les appels téléphoniques malveillants réitérés, les envois réitérés de messages malveillants émis par la voie des communications électroniques ou les agressions sonores en vue de troubler la tranquillité d'autrui. »

**Le harcèlement moral** : [art. 222-33-2 du Code pénal](#). « 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. » (Voir aussi : [art. 222-33-2-1](#) et [222-33-2-2 du Code pénal](#), [art. L. 1152-1](#) à [L. 1152-6 du Code du travail](#), [art. 6 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires](#).)

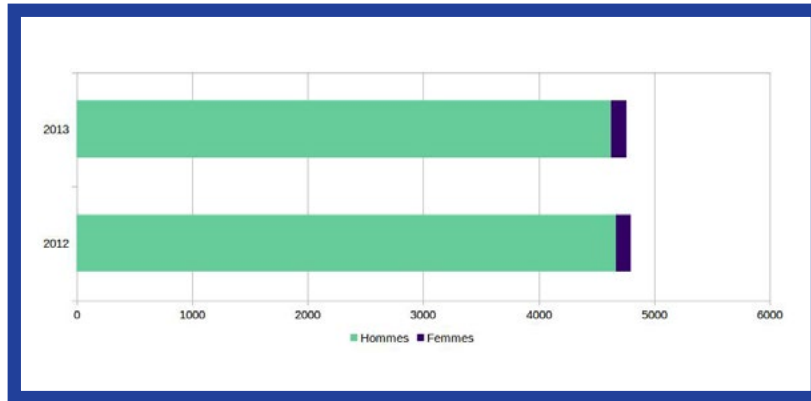
**La discrimination** : [art. 225-1 du Code pénal](#). « Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. » (Voir aussi [art. L. 1132-1 du Code du travail](#).)

Signalons également que le Statut général des fonctionnaires reprend la définition de l'article L.1142-2-1 du code du travail de l'**agissement sexiste** défini comme « tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

## QUI COMMET DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES ? DANS QUELS LIEUX ?

Dans un établissement d'enseignement supérieur et de recherche travaillent ou étudient des personnes aux statuts et aux fonctions très diverses (étudiant-e-s, vacataires, salarié-e-s de droit public ou de droit privé). Les relations hiérarchiques se conjuguent aux rapports de pouvoir liés à l'autorité, au prestige, aux grades et aux fonctions. 9

Toutes ces personnes ne sont pas forcément soumises aux mêmes règlements ou aux mêmes règles de droit, mais pour tous et toutes s'applique le Code pénal. Des 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 se mêlent.



**10 Femmes et hommes mis en cause pour harcèlement et agressions sexuelles (hors viol).** Source : rapport 2014 de l'Observatoire national de la délinquance et des réponses pénales (ONDRP).

Il n'y a pas de profil type d'auteurs de violences sexistes ou sexuelles (de même pour les victimes). Même s'il existe peu de chiffres concernant le seul harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche, les statistiques de l'ONDRP montrent que les violences sexuelles sont dans une écrasante majorité commises par des hommes **10**. Les auteurs profitent souvent d'une position de pouvoir par rapport à leur(s) victime(s) : un homme par rapport à une femme, un-e enseignant-e par rapport à une étudiante ou une doctorante, une personne de rang supérieur sur un-e de ses collègues, un-e Français-e par rapport à un-e étranger-e, etc. Cependant, d'autres situations existent également (une femme harcelant un homme ou une autre femme, un homme harcelant un autre homme, un-e étudiant-e harcelant un-e enseignant-e, etc.).

Des situations de violences sexistes et sexuelles peuvent se dérouler dans une multitude de lieux, y compris à l'extérieur des locaux de l'établissement :

- > pendant les cours (dans une salle de cours ou de travaux pratiques, en amphi...),
- > pendant les examens, oraux ou écrits (devant les jurys...) **3**,
- > sur le campus,
- > dans les espaces collectifs (couloirs, cafétéria, bibliothèque, cantine, toilettes, parkings, jardin...),
- > sur les lieux de recherche (salles de manip, colloques, terrains d'enquête, de fouille...)
- > dans les bureaux d'un-e enseignant-e, d'un-e doctorant-e, d'un personnel administratif,
- > dans les salles et terrains de sport, équipements sportifs,
- > dans un domicile (qu'il s'agisse ou non d'une résidence étudiante),
- > sur le lieu de stage,
- > sur le trajet de l'université,
- > lors de fêtes, de voyages scolaires ou universitaires, **11**
- > lors d'un bizutage (interdit par la loi) ou d'une journée d'intégration,
- > mais aussi par internet, par mail ou sur les réseaux sociaux...

Quel que soit le lieu, l'établissement peut et doit agir dès lors que les agissements impliquent un membre de la communauté et qu'ils portent atteinte à la dignité de sa fonction s'il s'agit d'un personnel. Précisons toutefois que si un personnel en tant que fonctionnaire peut toujours être poursuivi à la fois au niveau pénal et administratif, même si le harcèlement n'a aucun lien avec l'université, ce n'est pas le cas pour l'étudiant-e. Si les faits n'ont aucun lien avec l'établissement, l'étudiant-e pourra seulement être poursuivi-e au niveau pénal et non au niveau disciplinaire.



**11 Exemples d'affiches ciblant les violences sexuelles en contexte festif.** Source : campagne « Pas de relations sexuelles sans consentement » de l'université de Bordeaux.

## QUELQUES SITUATIONS PARTICULIÈRES

Personne n'est à l'abri des violences sexistes et sexuelles. Mais dans quelques situations ces violences peuvent être commises avec plus de « facilité ».

**Étudiant·e·s étranger·e·s.** Ces personnes peuvent être vulnérables en raison de leur potentiel isolement (éloignement géographique, et donc familial, amical et social), de la méconnaissance de la langue et de « ce qui se fait ici ». Elles peuvent de plus être dans une situation de dépendance économique et administrative forte, par exemple pour le renouvellement de leur titre de séjour, d'une bourse... <sup>12</sup>

**Encadrement de thèse, de mémoire, de stage.** La personnalisation de la relation pédagogique dans les contextes d'encadrement et de suivi accroît les risques d'abus de pouvoir. Outre la proximité de travail, il y a une dépendance forte dans de nombreuses situations : démarches administratives (réinscription, bourse, titre de séjour...), demandes de financement, lettres de recommandation, candidatures à des postes d'enseignement, autorisations de publication... <sup>13 14</sup>

**Intégration/bizutage.** Les spécificités de la vie étudiante comportent aussi des risques : la cohabitation en résidences étudiantes ou en colocation, les soirées ou week-ends d'intégration et les traditions de « bizutage » (malgré leur interdiction) constituent autant de situations qui peuvent générer toutes formes de violences sexistes et sexuelles. <sup>15</sup>

**Personnes LGBT.** Les lesbiennes, gays, bisexuel·le·s et trans sont fréquemment la cible de violences sexistes et sexuelles commises en raison de leur orientation sexuelle ou identité de genre.

**Précarité professionnelle.** Dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche, certains postes administratifs, de recherche ou d'enseignement sont précaires. Des personnels en situation de précarité sont plus vulnérables aux promesses, pressions et menaces. <sup>14</sup>

**Prise de fonction.** Toute personne nouvellement arrivée doit s'accoutumer au fonctionnement du service où elle est affectée. Il faut du temps pour observer, comprendre les codes et les enjeux de pouvoir, prendre sa place et s'autoriser à réagir face à des comportements inappropriés, discriminatoires ou violents. C'est pourquoi, [la circulaire du 4 mars 2014](#) relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique estime que ce public est prioritaire en matière de formation initiale : « *Tout nouvel entrant dans la fonction publique pourra recevoir une formation dédiée à ces problématiques, qui s'inscrira au sein de la thématique plus générale de la santé et de la sécurité au travail.* »

Myriam vient suivre une première année d'études universitaires en France, pays qu'elle découvre, seule, sans famille ni ami·e·s. Un enseignant vacataire la convoque sous prétexte de lui donner des conseils, lui fait des avances sexuelles à plusieurs reprises, qu'elle refuse. Elle n'arrive pas à faire cesser le harcèlement et ne sait pas à qui se confier. Déstabilisée, elle arrête les cours, ne valide pas son année, décide de déménager dans une autre ville. Elle confiera les raisons de son échec universitaire à une amie de ses parents, une année plus tard.

<sup>12</sup> L'isolement comme facteur de risque.

Alice arrive de Belgique à Paris pour son DEA et décroche une allocation de recherche. « *C'était de manière complètement inattendue parce que je venais de loin, je ne connaissais personne à la faculté.* » Un enseignant alterne les invitations sexuelles (en privé) aux insultes et rumeurs (en public) « *toi tu es frigide* », « *elle a des amants* ». Elle tente l'indifférence, débute une thèse sous sa direction. « *Mon Directeur de thèse ne faisait pas son travail, il y avait des démarches administratives à faire, que seul lui pouvait faire pour que je puisse opérer normalement, il ne les a jamais faites. Je lui ai demandé des explications, il ne m'a jamais donné des explications claires. 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.* »

<sup>13</sup> La relation de dépendance de l'étudiant·e comme facteur de risque.



<sup>14</sup> La relation de dépendance de l'étudiant·e comme facteur de risque. Exemple de communication d'Aix-Marseille Université.

« Hors les cas de violences, de menaces ou d'atteintes sexuelles, le fait pour une personne d'amener autrui, contre son gré ou non, à subir ou à commettre des actes humiliants ou dégradants lors de manifestations ou de réunions liées aux milieux scolaire et socio-éducatif est puni de six mois d'emprisonnement et de 7 500 euros d'amende. »

<sup>15</sup> Atteintes à la dignité de la personne : le bizutage. Art. 225-16-1 du Code pénal.

« 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. »

« 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 même 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. »

« 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 sous Prozac, j'ai beaucoup de mal à me concentrer pour travailler, j'ai des crises de larmes, des insomnies. »

**16** Les conséquences sur la santé des victimes. Témoignages de victimes.

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

« 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. »

**17** Les conséquences sur la carrière étudiante ou professionnelle. Témoignages de victimes.

## QUELLES CONSÉQUENCES POUR LES VICTIMES ?

Les conséquences sur les victimes peuvent être multidimensionnelles et durables, notamment si elles n'ont pas eu de soutien. Être victime d'un agissement banalisé, minimisé, voire dénié, c'est voir ses capacités de résistance et de confiance en soi et en autrui s'amoindrir. C'est aussi voir un sentiment de culpabilité, d'impuissance, et même de peur, s'installer. La discrimination et la violence portent atteinte à la construction de l'autonomie de l'individu, fortement valorisée dans notre société.

**Santé physique et mentale** : fatigue souvent négligée, entraînant des difficultés de concentration et de mémoire ; maux physiques divers ; stress ; dépression ; addictions (alcool, psychotropes...). **16**

**Poursuite des études et future carrière professionnelle** : échec aux examens ; interruption passagère ; abandon ; réorientation ; changement de directeur de mémoire ou de thèse. **17**

**Carrière professionnelle des personnels en poste** : absentéisme ; arrêts-maladie ; problèmes de formation, de promotion, de mobilité ; licenciements pour les personnels de droit privé.

**Vie privée et sociale** : conflits ; séparations ; repli sur soi ; isolement lié au changement de lieu d'études ou de travail pour se protéger, ou bien à l'hostilité d'une partie de l'entourage professionnel (autres étudiant·e·s, collègues) et personnel en cas de recours.

**Problèmes administratifs et financiers** : déménagement ; redoublement ; perte de logement ; arrêt-maladie...

## QU'ENCOURENT LES AUTEURS ?

Plusieurs procédures peuvent être diligentées – pénale et civile – qui sont indépendantes les unes des autres.

**Quel que soit le statut de la personne mise en cause, le Code pénal s'applique.**

Selon le Code pénal, les auteurs encourent, plusieurs années d'emprisonnement : jusqu'à deux ans pour le harcèlement sexuel, cinq ans pour les agressions sexuelles, et jusqu'à quinze ans de réclusion criminelle en cas de viol. Les peines sont augmentées, notamment si l'agissement a été commis par une personne ayant autorité sur la victime, ou à raison de l'orientation sexuelle, réelle ou supposée, de la victime, ou encore si la victime était particulièrement vulnérable (personne en situation de handicap, malade, enceinte). **7**

**Premier groupe :**

- l'avertissement
- le blâme

**Deuxième groupe :**

- la radiation du tableau d'avancement
- l'abaissement d'échelon
- l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 15 jours
- le déplacement d'office

**Troisième groupe :**

- la rétrogradation
- l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois à 2 ans

**Quatrième groupe :**

- la mise à la retraite d'office
- la révocation

Le blâme est inscrit au dossier du fonctionnaire et effacé automatiquement au bout de 3 ans, si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période.

La radiation du tableau d'avancement peut être prononcée à titre de sanction complémentaire d'une des sanctions des 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> groupes.

L'exclusion temporaire de fonctions (privative de toute rémunération) peut être assortie d'un sursis total ou partiel. Celui-ci ne peut avoir pour effet, dans le cas de l'exclusion temporaire de fonctions du 3<sup>e</sup> groupe, de ramener la durée de cette exclusion à moins d'1 mois. L'intervention d'une sanction disciplinaire du 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> groupe pendant une période de 5 ans après le prononcé de l'exclusion temporaire entraîne la révocation du sursis. En revanche, si aucune sanction disciplinaire, autre que l'avertissement ou le blâme, n'a été prononcée durant cette même période à l'encontre de l'intéressé, ce dernier est dispensé définitivement de l'accomplissement de la partie de la sanction pour laquelle il a bénéficié du sursis.

**18** Sanctions applicables aux agent-e-s publiques titulaires. Source : loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

Sous réserve des dispositions prises en application de l'article L. 952-23, les sanctions disciplinaires qui peuvent être appliquées aux enseignants-chercheurs et aux membres des corps des personnels enseignants de l'enseignement supérieur sont :

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

Les personnes à l'encontre desquelles a été prononcée la 6<sup>e</sup> ou la 7<sup>e</sup> sanction peuvent être frappées à titre accessoire de l'interdiction d'exercer toute fonction dans un établissement public ou privé, soit pour une durée déterminée, soit définitivement.

**19** Sanctions applicables aux enseignant-e-s-chercheur-e-s et enseignant-e-s du supérieur. Source : Article L952-8 du Code de l'Éducation

1. l'avertissement;
2. le blâme;
3. l'exclusion de l'établissement pour une durée maximum de 5 ans. Cette sanction peut être prononcée avec sursis si l'exclusion n'excède pas 2 ans;
4. l'exclusion définitive de l'établissement;
5. l'exclusion de tout établissement public d'enseignement supérieur pour une durée maximum de 5 ans;
6. l'exclusion définitive de tout établissement public d'enseignement supérieur.

**20** Sanctions applicables aux usager-e-s de l'enseignement supérieur public. Source : Articles R. 811-11 et R. 811-12 du code de l'éducation

**Quel que soit le statut de la personne mise en cause, des mesures conservatoires (la suspension) et des sanctions disciplinaires s'appliquent.**

Tout-e agent-e du secteur public est passible de sanctions. (cf. [Circulaire du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique](#) et [Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires](#). Loi dite loi Le Pors. Article 6ter) « Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux faits de harcèlement sexuel mentionnés aux trois premiers alinéas ». **18** **19**

Il en est de même pour les usager-e-s. **20**

Tout-e salarié-e du secteur privé ayant commis des agissements de harcèlement sexuel est passible de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. (cf. [Loi n°2014-873 du 4 août 2014 - art. 42](#)). « L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner ».

**Quel que soit le statut de la personne mise en cause, cette dernière peut devoir verser à sa victime des dommages-intérêts, en réparation du préjudice causé.**

## QUELS RISQUES POUR L'ÉTABLISSEMENT ?

La responsabilité de l'établissement peut être engagée, en cas de manquement à ses obligations :

- > Obligation de **prévention des discriminations et violences**, en raison d'un principe général de prévention en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail (voir notamment [la Circulaire du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique](#)).
- > Obligation de **préserver d'éventuels nouveaux agissements la personne** ayant dénoncé les faits.
- > Obligation de **saisir les instances disciplinaires** pour des faits paraissant suffisamment avérés et relevant du délit de harcèlement sexuel.
- > Obligation de **signalement d'un crime ou délit** dont il aurait connaissance au procureur de la République ([art. 40 du code de procédure pénale](#)).

Les droits et obligations des fonctionnaires ont été revus et étendus en 2016. ([Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires](#)) L'article 40 du [code de procédure pénale](#) précise « Toute autorité constituée, tout officier



\_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_ 2017

**Le Président / La Présidente  
de l'Université \_\_\_\_\_**

à

**M. le Procureur de la République  
Mme la Procureure de la République**

**Lettre recommandée avec AR**

**Affaire suivie par :**

**Objet :** Avis pour présomption de harcèlement sexuel

Monsieur le Procureur / Madame la Procureure de la République,

Conformément aux dispositions de l'article 40 du code de procédure pénale, je vous tiens informé d'une situation qui m'a été rapportée par ...

J'ai reçu le ... 2017 Madame ... , étudiante à ... , qui m'a fait part de faits pouvant être constitutifs du délit de harcèlement sexuel de la part de Monsieur ... , directeur de ... .

Cette étudiante déclare avoir subi ... . Elle relate également ... .

A mon sens, les faits pourraient être constitutifs d'un délit de harcèlement sexuel.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Procureur / Madame la Procureure de la République, l'expression de ma considération distinguée.

**Le Président / La Présidente,**

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. » **21**

*Voir notamment le chapitre 5 concernant les responsabilités de l'établissement.*

La mise en place d'une politique de lutte contre le harcèlement sexuel, et contre les violences sexistes et sexuelles, dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche témoigne de la volonté de prendre en compte et de faire respecter la dignité et l'intégrité des personnes. Elle ne peut qu'avoir un impact positif sur l'image et l'attractivité de l'établissement à l'international.

### **21** Modèle de lettre au Procureur

Ce modèle peut connaître des variantes. Notamment :

- Le signalement peut être fait sans mentionner le nom de la personne qui a signalé les faits, dans l'hypothèse où elle s'opposerait à un dépôt de plainte. Le procureur est alors en mesure d'instruire ou bien de classer.
- Rien n'empêche cependant de faire ce signalement en mentionnant le nom de cette personne, selon l'article 40, au risque, il est vrai, de rompre la confiance qu'elle a donnée aux personnes auxquelles elle s'est confiée.

# 2 Initier une démarche de prise en compte du harcèlement sexuel

18

2 – Initier  
une démarche  
de prise  
en compte  
du harcèlement  
sexuel

La loi n° 2012-954 du 6 août 2012 a défini le délit de harcèlement sexuel, et par là-même l'obligation de signalement de tels faits par toute autorité constituée, ou tout-e agent-e qui en aurait acquis la connaissance dans l'exercice de ses fonctions. [La circulaire n° 2015-196](#) du 25 novembre 2015 relative au traitement du harcèlement sexuel, parue au bulletin officiel de l'enseignement supérieur et de la recherche n°44 du 26 novembre 2015, rappelle les obligations des établissements relevant du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, qui sont de trois ordres : prévention, accompagnement des victimes, procédure disciplinaire. Elle décrit également la procédure à mettre en oeuvre en cas de harcèlement sexuel (enquête interne, procédure disciplinaire). Tous ces éléments sont rappelés dans la lettre du 20 décembre 2016 signée de la ministre et le secrétaire d'État chargé-e-s de l'enseignement supérieur et de la recherche, de la Conférence des présidents d'université, de La Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs, de la Conférence des grandes écoles. Si les procédures peuvent varier selon le type d'établissement, les questions de fond demeurent identiques. Ce chapitre présente quelques arguments sur lesquels s'appuyer pour initier une démarche de prise en compte du harcèlement sexuel.

## S'APPUYER SUR DES VALEURS

Les établissements d'enseignement supérieur et de recherche se doivent de respecter et de **faire respecter les droits de leurs personnels et de leurs usager-e-s** et de s'assurer que les relations professionnelles et pédagogiques se déroulent dans le respect et la dignité de chacun et de chacune. Ils doivent aussi appliquer les lois de la République, et notamment **le principe d'égalité** en excluant toute discrimination et toute violence. **1**

La prévention et la prise en charge du harcèlement sexuel sont des éléments constitutifs d'une politique de **réduction des risques psychosociaux dans l'établissement** devant permettre **le bien-être et la qualité de vie** de tous et toutes, personnels comme étudiant-e-s.

Ces actions entrent dans le cadre d'une politique d'**égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**. Si les faits de harcèlement ou de violences sexuelles peuvent être commis par des hommes ou par des femmes, subis par des hommes ou par des femmes, les données disponibles montrent que ces faits sont liés à un climat de sexisme prégnant et à un contexte inégalitaire dont les femmes sont les principales victimes.

Actuellement, c'est souvent la loi du silence qui prévaut en cas de harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et dans la société en général. La prévention et l'information sur ce délit et les sanctions encourues permettent de créer un climat de **transparence**.

## ARGUMENTER POUR INITIER UNE DÉMARCHE

**L'absence de cas signalés dans l'établissement ne signifie pas que le phénomène n'existe pas.** Il se peut que les victimes n'osent pas se signaler, ou que leurs plaintes dans leur composante ou leur service ne soient pas remontées à la direction de l'établissement. Ces personnes peuvent aussi ne pas identifier les faits subis comme du harcèlement sexuel, ou ne pas savoir vers qui se tourner pour en parler. Il se peut aussi qu'elles craignent des moqueries, une stigmatisation, voire qu'elles aient peur pour leur parcours d'études ou leur carrière professionnelle. Une communication large et une formation des acteurs et actrices sont souvent nécessaires pour que des faits soient signalés (*voir chapitre 6*).

Une enquête IFOP – Défenseur des droits sur le harcèlement sexuel au travail, réalisée en 2014, révèle que **20 % des femmes actives entre 18 et 64 ans ont dû faire face à une situation de harcèlement sexuel dans leur vie professionnelle**. Près de trois victimes sur dix n'en ont parlé à



**1 Promouvoir des relations pédagogiques respectueuses.** Source : Thomas Mathieu, [Projet Crocodiles](#).

« L'employeur a l'obligation de prévenir la violence par toutes les mesures appropriées sur le lieu de travail, de prendre en charge la situation, le cas échéant, et de transmettre les cas de harcèlement et de violence aux acteurs de la prévention. (...) »

À cet effet, des formations spécifiques pour mieux connaître, prévenir et traiter le harcèlement sexuel et moral devront être mises en place par les employeurs publics. Tout nouvel entrant dans la fonction publique devra recevoir une formation dédiée à ces problématiques, qui s'inscrira au sein de la thématique plus générale de la santé et de la sécurité au travail.

Ces formations intégreront une sensibilisation sur les violences particulières faites aux femmes et les ressources qui peuvent être offertes aux femmes qui en sont victimes.

En matière de formation continue, proposer des formations pour les agents des services de ressources humaines et pour l'encadrement s'avère indispensable. (...) »

**3 Prévenir et prendre en charge les violences faites aux agents sur le lieu de travail.** Extrait de la mesure 15 du Protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

**2 L'enquête Virage** (Violences et rapports de genre : contextes et conséquences des violences subies par les femmes et par les hommes) réalisée par l'Institut national d'études démographiques en 2015 a interrogé un vaste échantillon représentatif de la population âgée de 20 à 69 ans sur les violences interpersonnelles subies dans les douze derniers mois et au cours de la vie dans toutes les sphères de vie. Les premiers résultats sur les violences sexuelles (hors harcèlement sexuel) montrent que les lieux d'études sont principalement le cadre d'agressions sexuelles autres que le viol et la tentative de viol (cf. « Viols et agressions sexuelles en France : premiers résultats de l'enquête Virage », *Population & Sociétés* n°538, Ined). Les résultats ultérieurs de Virage en population générale ainsi que l'exploitation de Virage-université dans quatre universités auprès d'étudiant·e·s permettront de disposer de statistiques plus précises.

personne. Les autres se sont confiées majoritairement à leur famille et leur entourage personnel, et la situation n'a été portée à la connaissance de la direction que dans 30 % des cas. **2**

**Les universités partenaires à l'étranger** sont très sensibles à cette question, et sa prise en compte constitue un atout pour la mise en place de partenariats internationaux. Sur les forums Erasmus, des messages découragent les étudiantes de venir étudier en France car le harcèlement sexuel est fréquent et insuffisamment pris en charge.

Ce sujet fait aujourd'hui l'objet d'une forte mobilisation à l'échelle nationale. Pour l'établissement, cela peut représenter **un enjeu en termes d'image et d'attractivité**, surtout si les établissements voisins et partenaires sont mobilisés également.

Il est donc important de mettre en œuvre une politique de prévention et de faire une communication à grande échelle, fréquente, en direction de tous les publics de la communauté. Celle-ci permettra de donner confiance aux membres de la communauté tout en ayant **un effet dissuasif** sur les agresseurs. Ainsi pourra-t-on rompre avec le sentiment d'impunité.

## S'APPUYER SUR LES TEXTES OFFICIELS

### Des textes législatifs ou réglementaires

- > [La loi n° 2012-954 du 6 août 2012](#) et [l'article 222-33 du Code pénal](#) qui définit le délit de harcèlement sexuel.
- > Dans les établissements relevant du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche : [la circulaire n°2015-193 du 25 novembre 2015](#) relative à la prévention et au traitement du harcèlement sexuel dans les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche relevant du MENESR parue au Bulletin officiel de l'enseignement supérieur et de la recherche n°44 du 26 novembre 2015.
- > [Le protocole d'accord du 8 mars 2013](#), relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, et particulièrement l'axe 4 « Prévenir toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral ». **3**
- > [La circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014](#) relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique.
- > [La loi n°2014-873 du 4 août 2014](#) pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Tous les dispositifs juridiques ayant été adoptés, le Code de l'éducation a été modifié : l'article 53 de la loi du 4 août 2014 est donc actuellement en vigueur.

« Les Conférences invitent chaque établissement :

1. à nommer un·e référent·e ;
2. à utiliser des outils de communication non sexistes, non discriminants, non stéréotypés ;
3. à faire et diffuser un état des lieux statistique sexué ;
4. à organiser des actions de sensibilisation à l'égalité femmes-hommes auprès des étudiant·e·s comme du personnel ;
5. à prévenir toute forme de violence et de harcèlement. »

4 Préambule à la Charte pour l'égalité des femmes et des hommes signée par la CPU, la CGE, la CDEFI et les ministres de l'enseignement supérieur et de la recherche et des droits des femmes en janvier 2013.

Ces recommandations insistent sur la nécessité pour tous les établissements de se doter d'un dispositif global de lutte contre le harcèlement sexuel et les violences sexistes et sexuelles, qui peut, le cas échéant, être conçu dans le cadre d'un dispositif général de lutte contre les violences (en particulier homophobes, racistes et/ou antisémites). En tout état de cause, ce dispositif ne saurait se concevoir sans un plan de formation exigeant de la communauté académique et scientifique. (...)

Les objectifs de lutte contre le harcèlement sexuel et les violences sexistes et la mise en place du dispositif seront intégrés, dès 2017, dans le dialogue contractuel entre l'établissement et l'État. Un travail est conduit avec le HCERES pour définir les critères d'évaluation. (...)

5 **Lettre de recommandations** du 20 décembre 2016 adoptée par le MENESR, la CPU, la CDEFI, la CGE.

« Le harcèlement sexuel, ça existe, mais ça reste très marginal, je ne pense pas qu'il y en ait chez nous. »

« Il ne faut pas tomber dans les excès américains. »

« À force de parler de harcèlement sexuel, on crée un climat malsain où tout le monde est suspecté. »

« C'est parole contre parole. »

« On a quand même le droit de faire de l'humour. »

« Ce n'est pas si grave... vous imaginez les conséquences pour lui ? »

6 **Quelques phrases toutes faites.** Voir aussi sur le site de l'AVFT « [En finir avec quelques idées reçues](#) ».

## Des chartes et des recommandations

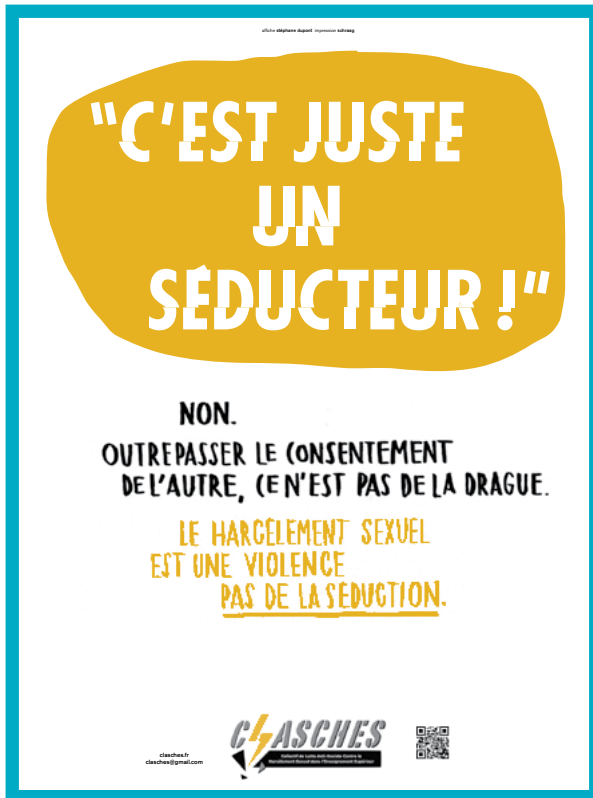
- > [La charte pour l'égalité des femmes et des hommes](#) signée par la CPU, la CDEFI, la CGE, le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et le ministère des droits des femmes en janvier 2013. 4
- > [La lettre de recommandations en matière de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche](#), signée par La ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, le secrétaire d'État, la Conférence des présidents d'universités, la Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs, la Conférence des grandes écoles, le 20 décembre 2016. 5

## Des plans d'action

- > [La feuille de route 2014 pour l'égalité femmes-hommes du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche](#).
- > [Le plan d'action contre le harcèlement sexuel initié par le CNRS depuis 2014](#).
- > [La feuille de route 2015 pour l'égalité femmes-hommes du Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche](#).
- > Le plan national de la vie étudiante du 1<sup>er</sup> octobre 2015. Plusieurs dispositifs sont proposés en faveur de « la santé sexuelle étudiante ». Dans ce cadre, la prévention du harcèlement sexuel est intégrée dans une politique plus large de prévention (se référer notamment aux mesures 19 « Développer l'offre de soins à destination du public étudiant » et 20 « Rénover de manière continue la politique de prévention en direction des étudiants »).
- > [La feuille de route 2016 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes](#).
- > La feuille de route 2017 pour l'égalité femmes-hommes du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

## RÉPONDRE AUX QUESTIONS DES ACTEURS ET ACTRICES

Certains commentaires couramment entendus lorsque la question du harcèlement sexuel est évoquée 6 illustrent la méconnaissance de l'ampleur et de la gravité du phénomène, ses processus et ses conséquences négatives, sur la victime, mais aussi sur la communauté. Les idées reçues et les préjugés banalisent et minimisent la violence. 7 C'est pourquoi, trop souvent, la souffrance de la victime et les risques



7 Le CLASCHES a fondé sa campagne d'information 2016 sur ces phrases toutes faites : « *C'est juste un séducteur.* », « *Ici ? ça n'existe pas.* », « *Elle n'a qu'à s'habiller autrement.* », « *C'est juste une blague !* », « *Ah oui, tout le monde le sait.* »

### 8 La cellule de l'université Bordeaux Montaigne.

Une cellule de veille sur le harcèlement sexuel a été mise en place par le CHSCT en 2014. La responsabilité de cette cellule a été confiée à l'infirmière universitaire, pour garantir la confidentialité des informations recueillies.

importants de récidive ne sont pas pris en considération. De ce fait on se refuse à intervenir, sous prétexte que les sanctions seraient « trop lourdes ». Ce parti-pris impose le silence aux victimes et témoins, et peut entraîner de fait une perte de confiance envers les institutions.

### Sur le risque de créer un climat de suspicion et de dénonciation calomnieuse

Comme pour tout délit, ce risque existe et il importe, si une procédure disciplinaire est engagée, que la commission chargée d'instruire l'affaire fasse un travail approfondi, à charge et à décharge, avant de prononcer des sanctions.

En aucun cas cet argument ne peut justifier le refus de mettre en place une politique de prévention. Au contraire, plus la communauté sera formée et informée sur ce qu'est le harcèlement sexuel, et mieux elle saura faire la part des choses entre des faits avérés et une dénonciation calomnieuse.

Une étude montre qu'une information spécifique des salarié-e-s sur ce qu'est le harcèlement sexuel permet une meilleure identification des situations de harcèlement sexuel, sans pour autant créer un climat de délation (Chakroun, Soudré-Lécué, 2014, *voir bibliographie*).

Il ne faut pas confondre prévention et suspicion. Ainsi, dans le cadre de Vigipirate, tous les établissements ont dû mettre en place des politiques de prévention du terrorisme : il s'agit d'une responsabilité de l'établissement face à un risque qui existe, mais cela ne signifie pas que tout le monde est suspecté de terrorisme.

### Sur les aspects de confidentialité

Les fonctionnaires, soumis-e-s au secret professionnel, ne peuvent pas divulguer des informations personnelles dont elles et ils ont connaissance. Toutefois, la révélation des secrets acquis est parfois permise, voire obligatoire. Elle est obligatoire notamment dans les cas suivants : dénonciation de crimes ou délits dont un-e fonctionnaire a connaissance dans l'exercice de ses fonctions (art. 40 du Code de procédure pénale), communication de renseignements, pièces et documents aux autorités de justice agissant en matière criminelle ou correctionnelle, témoignage en justice en matière criminelle ou correctionnelle (Art. 109 du Code de procédure pénale). (*Voir chapitre 1*)

Le dispositif d'accompagnement des victimes de harcèlement sexuel peut être confié à un personnel médical, qui sera particulièrement vigilant sur la confidentialité des informations 8. (*Voir aussi chapitre 4*)

### Sur la difficulté à qualifier et juger les faits

Comme le rappelle la circulaire du 25 novembre 2015 relative au traitement du harcèlement sexuel, les président-e-s et directeur-trices d'établissement ont l'**obligation de saisir les instances disciplinaires** pour

« La commission d'instruction instruit l'affaire par tous les moyens qu'elle juge propres à l'éclairer. Elle doit convoquer l'intéressé, qui peut se faire accompagner de son défenseur, afin d'entendre ses observations. Le président fixe un délai pour le dépôt du rapport d'instruction, qui ne doit comporter que l'exposé des faits ainsi que les observations présentées par l'autorité qui a engagé la poursuite et celles présentées par la personne déférée. Ce rapport est transmis au président dans un délai qu'il a préalablement fixé et qui ne peut être supérieur à deux mois. Toutefois, le président peut ordonner un supplément d'instruction s'il estime que l'affaire n'est pas en état d'être jugée. Le rapport et les pièces des dossiers sont tenus à la disposition de la personne déférée et de l'autorité qui a engagé les poursuites, de leur conseil et des membres de la formation appelée à juger dans le délai fixé au troisième alinéa de l'article R. 712-35. »

**9 L'instruction d'une procédure disciplinaire.**  
Art. R. 712-33 du Code de l'éducation.

des faits suffisamment avérés et relevant du délit de harcèlement sexuel. De plus, dès le démarrage de la procédure, des mesures conservatoires doivent être prises pour protéger la ou le plaignant-e et les témoins, et plus généralement préserver un environnement propice au travail. Cela suppose qu'une autorité qualifie les faits, ce qui peut s'avérer difficile en pratique.

- > Les sections disciplinaires comme les personnels de direction sont souvent insuffisamment formés sur les problématiques de violences et de harcèlement en général, et d'autant moins sur les violences et le harcèlement sexuels.
- > L'établissement peut constituer **une liste de personnes-ressources** (personnels médicaux, membres d'associations spécialisées, expert-e-s sur la question, etc.) qui peuvent être sollicitées pour éclairer une procédure comme l'indiquent les textes en cas de procédure disciplinaire. **9**
- > Il est important que **la qualification des faits ne relève pas d'une personne seule mais soit faite collectivement.**
- > Dans le cas où une cellule spécifique est mise en place, il est bon qu'un membre du service juridique en fasse partie. Il est souhaitable que cette cellule associe des personnels enseignants et des personnels Biatss, chacun ayant des compétences qui doivent être reconnues.

*Voir aussi le chapitre 4 pour des présentations de dispositifs dédiés à la qualification.*

## ASSOCIER PLUSIEURS INTERLOCUTEURS ET INTERLOCUTRICES

### En interne dans l'établissement

- > Le soutien et **la volonté politique affichée de la présidence ou de la direction** de l'établissement sont des éléments essentiels pour le succès de la démarche. Il faut donc rapidement saisir la présidence ou la direction de l'établissement, mais aussi la ou le responsable des ressources humaines, la directrice ou le directeur général-e des services.
- > La ou le **chargé-e de mission à l'égalité des femmes et des hommes**, nommé-e dans l'établissement doit être associé-e.
- > **Le CHSCT** (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) est l'instance chargée d'émettre des avis sur la sécurité et les conditions de travail. Il doit donc être associé à la démarche. Lorsqu'une instance chargée de la prévention des risques psycho-sociaux a été

**NON**  
AU  
HARCELEMENT  
SEXUEL

**Ne restez pas  
seul.e face  
au harcèlement.  
Parlez-en,  
faites-vous aider.**

Une question, un conseil ?  
**Étudiant.e.s**, contactez : [harcelementsexuel-simpps@univ-rennes.fr](mailto:harcelementsexuel-simpps@univ-rennes.fr)  
**Personnels**, contactez : [harcelementsexuel-smut@univ-rennes.fr](mailto:harcelementsexuel-smut@univ-rennes.fr)  
 Le médecin référent de votre établissement vous répondra en toute confidentialité.

UNIVERSITÉ DE  
RENNES 1  
UNIVERSITÉ  
RENNES 2  
ENS  
rennes  
Crous  
BRETAGNE

**10** Le médecin référent est un interlocuteur privilégié, mis en avant dans la campagne d'information initiée par les universités de Rennes 1 et Rennes 2, l'ENS Rennes et le Crous Rennes Bretagne (campagne 2016).

mise en place, en lien avec le CHSCT, elle doit également être associée.

- > Il ne faut pas oublier **les représentant.e-s étudiant.e-s**, concerné.e-s par le sujet.
- > Les associations étudiantes, la ou le vice-président.e étudiant.
- > **Les services médicaux** (médecine du travail et médecine préventive des étudiant.e-s), **juridiques, ressources humaines, communication**, ont un rôle important à jouer **10**. Le service des **relations internationales** peut être concerné, dans la mesure où les étudiant.e-s d'origine étrangère sont particulièrement vulnérables face au harcèlement sexuel.
- > Les assistant.e-s de **service social** jouent un rôle important dans l'écoute et l'accompagnement des personnes en difficulté, et sont donc également des interlocutrices et interlocuteurs possibles.
- > On peut aussi associer, selon le contexte local, les écoles doctorales, les directeurs et directrices d'unité, les directeurs et directrices d'UFR, les doyen.ne-s, les enseignant.e-s et chercheur.e-s expert.e-s dans ce domaine.

## À l'extérieur de l'établissement

- > Des services préfectoraux peuvent venir en appui : les directions régionales aux droits des femmes et à l'égalité.
- > Des associations nationales spécialisées, en particulier : CLASCHEs, AVFT, mais aussi des associations locales : CIDFF (Centre d'information sur les droits des femmes et des familles), Planning familial, selon les régions. On peut trouver ces associations sur les cartes interactives accessibles sur le site du ministère chargé des droits des femmes.
- > Le CROUS est un interlocuteur important dans la mesure où il gère souvent les résidences étudiantes. Si des résidences privées existent sur le campus, il est intéressant de les associer également.
- > Des délégué.e-s du défenseur des droits sont présent.e-s dans tous les départements français. Certain.e-s peuvent être compétent.e-s sur le sujet. Rappelons que le défenseur des droits a signé, en janvier 2016, une convention avec le MENESR qui le désigne comme un interlocuteur possible, au choix des établissements, sur les questions de harcèlement sexuel et de violences (collaboration sur saisines et traitement des cas, appui aux services juridiques, formation...).
- > De plus, les établissements d'enseignement supérieur travaillent souvent en lien étroit avec des organismes de recherche : CNRS, INRA, INRIA, INSERM... Autant que possible, ils doivent également être associés car des situations de harcèlement sexuel dans l'établissement peuvent impliquer des personnes relevant de ces organismes.



# 3 Communiquer pour prévenir et traiter le harcèlement sexuel

« 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 ».

① **La place de l'information dans la prévention du harcèlement sexuel.** Extrait de la circulaire du 25 novembre 2015 (publiée au BO le 26/11/15).

La [feuille de route 2016 pour l'égalité réelle et effective entre les femmes et les hommes](#) du Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche décline ses orientations pour la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Elle prévoit qu'à partir de 2016, la prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel et les violences sexistes et sexuelles constitue l'un des objectifs de la politique globale des établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche. La sensibilisation des associations étudiantes et le développement des partenariats avec les associations spécialisées dans la formation à la prévention et au traitement des violences y sont également inscrits.

Par ailleurs, la [circulaire n°2015-193 du 25 novembre 2015](#) ainsi que la [lettre de recommandations en matière de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche du 20 décembre 2016](#) insistent sur l'importance de diffuser l'information sur le harcèlement sexuel. La communication occupe en effet une place centrale dans la prévention et le traitement des situations de harcèlement sexuel. ①

## INFORMER POUR PRÉVENIR

Il importe de diffuser, à des moments-clés et de façon récurrente, une information claire et accessible auprès de l'ensemble des usager-e-s des établissements d'enseignement supérieur et de recherche : étudiant-e-s, personnels administratifs, personnels de soutien à la recherche,



2 Exemple de visuel fournissant des clés pour désamorcer une situation de harcèlement sexuel. Source : Thomas Mathieu, [Projet Crocodiles](#).

personnels d'enseignement et de recherche, personnels de direction... Si l'information doit être partagée entre ces publics distincts, elle peut toutefois prendre des formes différentes et passer par des supports spécifiques pour répondre au mieux aux habitudes et besoins de chacun·e. Il est conseillé de traduire les supports de communication au *minima* en anglais afin d'assurer un accès à l'information pour les étudiant·e·s étranger·e·s qui ne maîtrisent pas tou·te·s parfaitement la langue française à leur arrivée.

Communiquer largement c'est...

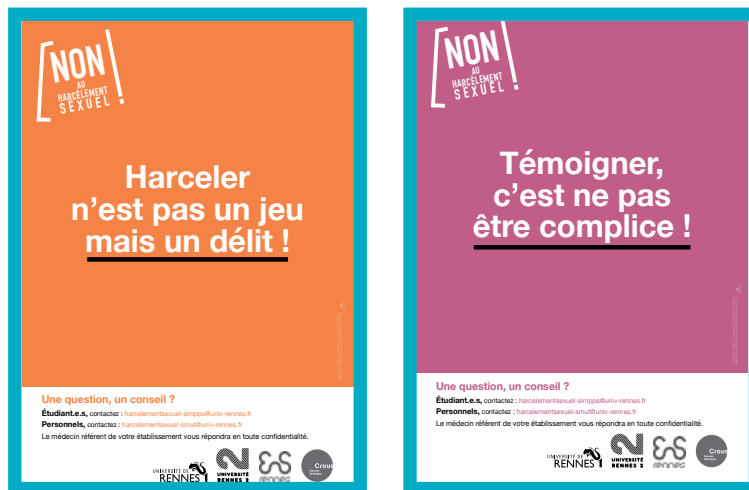
- > Permettre à chacun·e d'**identifier** une situation de harcèlement sexuel, en tant que victime, en tant que témoin ou en tant que personne mise en cause ([voir aussi encadré 6 du chapitre 1](#)).
- > Lever le tabou et ainsi favoriser la prise de **parole** lorsqu'une situation de harcèlement sexuel est détectée.
- > Fournir des clés pour **désamorcer** une situation. [2](#)
- > Faire connaître les **recours** possibles.

### Vers qui communiquer ? [3](#)

- > Vers les victimes ([voir aussi encadré 10 du chapitre 2](#))
- > Vers les auteurs
- > Vers les témoins [3](#)

### Quels sont les moments clés pour communiquer ?

- > **La rentrée universitaire** et les semaines qui suivent, période au cours de laquelle les nouveaux et nouvelles étudiant·e·s et les nouveaux personnels sont amené·e·s à découvrir leur environnement d'études ou de travail, à prendre connaissance des règles de fonctionnement et des différentes instances de leur établissement. Trois types d'événements peuvent tout particulièrement être ciblés :
  - > **La visite du campus** ; celle-ci est notamment l'occasion de visiter le Pôle santé, qui constitue un lieu tout indiqué pour évoquer la question et pour présenter le dispositif lorsqu'il existe, ou à défaut la mission égalité femmes-hommes de l'établissement.
  - > **Les fêtes d'intégration** organisées par les associations étudiantes ; elles sont susceptibles de donner lieu à des violences sexistes et sexuelles et une information en amont est nécessaire. Même lorsque ces fêtes se déroulent hors campus, l'établissement engage sa responsabilité dès lors qu'il a contribué à l'organisation ([voir 12 chapitre 1](#)).
  - > **La journée d'accueil** des nouveaux personnels ; elle est l'occasion de présenter l'université, ses fonctionnements, ses services, dont le dispositif lorsqu'il existe, ou à défaut la mission égalité femmes-hommes.



3 Exemple de visuels s'adressant aux auteurs et aux témoins. Source : Campagne 2016, universités de Rennes 1 et Rennes 2, ENS Rennes et Crous Rennes Bretagne.



4 Exemple de manifestation organisée à l'occasion du 25 novembre. Source : université de Caen.

5 Exemple de page Internet avec le guide du CLASCHES à télécharger. Source : université Lyon 1.

Communiquer à ces moments particuliers permet à la fois d'informer les nouveaux et nouvelles arrivant-e-s sur ce qu'est le harcèlement sexuel et de signifier **le niveau de tolérance zéro** de l'établissement à l'égard de ces faits.

D'autres moments clés sont propices à la communication :

- **Le 25 novembre**, Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes. Si les femmes ne sont pas les seules victimes de harcèlement sexuel, rappelons qu'elles en constituent l'immense majorité. Sans omettre les occasions plus « mixtes », il est important de rappeler que le harcèlement sexuel est une forme de violence à l'égard des femmes encore trop souvent tabou. 4
- **Le mois de mars** dans le cadre des manifestations autour du 8 mars pour la Journée internationale des droits des femmes.
- **Le 17 mai**, Journée internationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie.
- **Les périodes électorales** (élections aux différents conseils, à la présidence de l'université, etc.).

## Quels partenaires associer ?

**En interne** : la présidence, la médecine préventive des étudiant-e-s et la médecine du travail, les services sociaux et services de la vie étudiante (CROUS, CNOUS), les responsables RH, la/le chargé-e de mission égalité femmes-hommes, le service juridique, le service communication, les chercheuses et chercheurs travaillant sur le sujet, les associations étudiantes, les syndicats des personnels et organisations étudiantes (*voir chapitre 2*).

**En externe** : les associations spécialisées (CLASCHES, AVFT), les associations locales (Planning familial, CIDFF, SOS femmes...), la Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité (préfecture)... (*voir chapitre 2*)

## Quels canaux de communication mobiliser ?

**Des canaux communs dans l'espace universitaire :**

- **Le site internet de l'université** : une page bien référencée et facilement accessible, avec un dépliant de l'université à télécharger + le guide du CLASCHES et le vade-mecum ANEF-CLASCHES-CPED. 5
- Des **affichages** dans les lieux de circulation, les salles de pause et de restauration, les accueils des composantes, les laboratoires, les services sociaux, médicaux, sportifs, les locaux associatifs, les cités universitaires et espaces d'attente des transports en commun.
- Les **écrans TV** sur le campus : diffusion des coordonnées de la personne référente ou du dispositif mis en place par exemple.
- La **programmation culturelle** de l'établissement : pièces de théâtre, théâtre-forum, conférences, débats, « cafés » disciplinaires.



6 Carte de visite de la CEVIHS de Lille 3, recto-verso, insérée dans le livret étudiant.

7 Les violences sexistes et sexuelles, un objet de recherche dans de nombreuses disciplines. Exemples de travaux récents :

- **Colloque** de présentation des conclusions du programme « **Le viol dans la chaîne pénale** » financé par la Mission de recherche Droit et justice, université de Lille 2, 15 novembre 2016.
- **Séminaire doctoral Arpège** « **Penser et agir contre le harcèlement à l'université** », université de Toulouse Jean-Jaurès, 10 mars 2016.
- **Journée d'étude sur le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur**, CEDREF, université Paris Diderot, 11 octobre 2013. Actes publiés dans *Les cahiers du CEDREF*, n° 14, 2014 : [cedref.revues.org/707](http://cedref.revues.org/707).

### Des canaux ciblés pour les étudiant-e-s :

- > Le **livret étudiant** diffusé en début d'année à tou-te-s les inscrit-e-s : une page avec une définition simple, des liens vers des informations plus complètes, les coordonnées des associations, la présentation du dispositif interne à l'établissement et les coordonnées de la personne référente sur le sujet. On peut y inclure une carte de visite détachable avec le contact de la personne référente ou du dispositif dans l'établissement. 6
- > Les **conventions de stage**, pour informer étudiant-e-s et correspondant-e-s sur le lieu de stage.
- > Le **livret d'accueil des doctorant-e-s**, propre à chaque laboratoire ou école doctorale.
- > Une page spécifique sur le **site** de l'université dans la **rubrique « Vie étudiante »**, reprenant les informations diffusées dans le livret.
- > Les **radios** étudiantes : messages d'information, organisation de débats ou d'interviews à des moments clés.
- > Une page **facebook** et une activité **twitter**.

### Des canaux ciblés pour les personnels :

- > Une page spécifique sur le **site** de l'établissement dans la **rubrique « Vie au travail »**.
- > Le **livret d'accueil des nouveaux personnels**.
- > La **lettre d'info régulière** de l'établissement à destination de tous les types de personnels.
- > La **réunion** régulière des directeurs et directrices de composantes.
- > Les publications **syndicales**.

En outre, les violences sexistes et sexuelles constituent un objet de recherche qui donne régulièrement lieu à l'organisation de colloques ou journées d'étude. Ces manifestations scientifiques sont en elles-mêmes des moyens de diffuser des connaissances et de rendre ces situations plus visibles, de même que les publications qui en découlent. 7

### Quels supports de communication utiliser ?

Des supports de différentes natures ont été réalisés dans des établissements ou par des associations, qui peuvent être mobilisés ou adaptés, au cas par cas, à chaque établissement.

#### Sites internet :

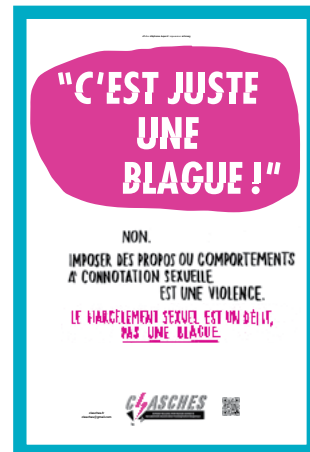
- > **CLASCHEs** – Collectif de lutte anti-sexiste contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur. Un site internet ressource.
- > **AVFT** – Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail. Site ressource complémentaire.



8 « *Consent it's simple as tea* », fruit d'une collaboration entre Rockstar Dinosaur Pirate Princess et Blue Seat Studios, 2015. La vidéo existe en version sous-titrée (anglais, espagnol, français).



9 Affiches du CLASCHES  
Source : [clasches.fr](http://clasches.fr)



> [Projet Crocodiles](#) : un site qui met en BD des situations réelles de harcèlement et propose, en BD toujours, des moyens de (ré)agir ; un support pédagogique et ludique à diffuser auprès des étudiant·e·s comme des personnels administratifs, techniques et enseignants.

Vidéos disponibles sur le web :

> Des [vidéos courtes](#) produites par la Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité (Préfecture de la Région Picardie), en partenariat avec l'université Picardie Jules Verne.

> Une vidéo ludique, produite par Blue Seat Studios avec des policiers, explique le consentement sexuel à l'aide d'une tasse de thé et de personnages animés : *Consent it's simple as tea*. 8

> La vidéo interactive produite par le ministère des familles, de l'enfance et des droits des femmes, [Face au harcèlement n'attendons pas pour réagir](#).

> Une vidéo de sensibilisation à destination des hommes, réalisée par l'ONG Care « *Dear daddy* », disponible en [anglais](#) et en [français](#).

Guides pratiques :

> [Guide pratique pour s'informer et se défendre](#), du CLASCHES, 2014 (57 pages), en libre accès.

> [Guide d'information sur le harcèlement sexuel](#), de la Cellule de veille sur le harcèlement sexuel de Sciences Po, 2015 (8 pages), décliné également en [version anglaise](#).

*Voir aussi les autres guides indiqués en bibliographie.*

Tracts et affichages :

Des campagnes d'affichage sans identification à un établissement particulier sont disponibles.

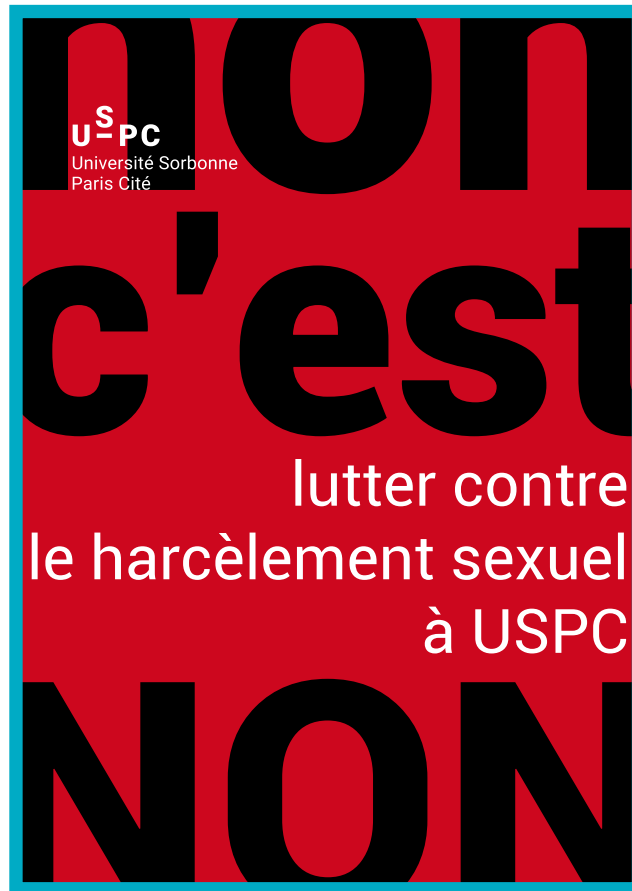
> Les affiches et autocollants de la campagne du CLASCHES « *C'est juste un séducteur ! Non, outerver le consentement de l'autre ce n'est pas de la drague* », « *Ici ? ça n'existe pas ! Si, le harcèlement sexuel ne s'arrête pas aux portes de cet établissement* », « *Elle n'a qu'à s'habiller autrement. Non, n'importe quelle femme peut être victime de harcèlement sexuel* », « *C'est juste une blague ! Non, imposer des propos ou comportements à connotation sexuelle est une violence* », « *Ah oui, tout le monde le sait ! ... Mais personne ne fait rien. Ici aussi le harcèlement sexuel est une réalité* ». 9

> Des affiches pour les lieux de travail « *Harcèlement sexuel : désormais la loi vous protège (1)* », « *Harcèlement sexuel : désormais la loi vous protège (2)* », « *Harcèlement sexuel : désormais la loi vous protège (3)* ».

> Des affichettes pour les lieux de travail « *Chers collègues, la loi vous rappelle que les allusions sexuelles répétées provoquent une souffrance répétée* », « *Chers collègues, la loi vous rappelle que le harcèlement sexuel n'est jamais un jeu mais toujours une violence* »,

CHERS COLLÈGUES,  
LA LOI VOUS RAPPELLE  
QU'UN(E) CANDIDAT(E)  
À UN EMPLOI N'EST  
PAS CANDIDAT(E)  
À DES PROPOSITIONS  
SEXUELLES.

10 Affichette pour lieu de travail.  
Source : [stop-harcelement-sexuel.gouv.fr](http://stop-harcelement-sexuel.gouv.fr)



11 Campagne « Non c'est non » de la ComUE université Sorbonne Paris Cité, 2016.

« Chers collègues, la loi vous rappelle qu'un-e candidat-e à l'emploi n'est pas candidat-e à des propositions sexuelles ». 10

D'autres affiches, réalisées pour un établissement ou un regroupement d'établissements, peuvent constituer des sources d'inspiration pour réaliser une campagne locale. Par exemple :

> La campagne « **Pas de relations sexuelles sans consentement** » de l'université de Bordeaux : « Tu as envie de moi, peux-tu me toucher ? Non », « Je l'aime, puis-je lui dire non ? Oui », « On flirte, puis-je m'arrêter là ? Oui » « Je suis saoule, je ne dis rien, suis-je consentante ? Non » (voir 12 du chapitre 1).

> La campagne « **Écouter – Aider – Conseiller. Ensemble contre le harcèlement sexuel** » d'Aix-Marseille Université : « L'aider à avancer dans ses recherches, pas lui faire des avances », « Écouter ce qu'elle me dit, pas entendre ce que je veux », « Siffler une fille sur le campus n'est pas un compliment », « Le soir faire son running pour le plaisir, pas pour fuir », « Séduire ou charmer quelqu'un, pas insister ou contraindre » (voir 15 du chapitre 1).

> La campagne « **Non c'est non** » de la ComUE université Sorbonne Paris Cité. 11

## COMMUNIQUER SUR LE DISPOSITIF MIS EN PLACE DANS L'ÉTABLISSEMENT

Lorsqu'un dispositif, quel qu'il soit, est mis en place au sein de l'établissement, son efficacité dépendra notamment de sa **visibilité** et de son **accessibilité**. Il est donc primordial de faire connaître ce dispositif auprès de tous les publics auxquels il s'adresse.

Dès l'identification d'une **personne référente** munie d'une adresse courriel dédiée spécifiquement aux questions de harcèlement sexuel, les nom et coordonnées de cette personne doivent être diffusés le plus largement possible 6. Pour faciliter la mémorisation, l'**adresse électronique** sera de préférence courte et explicite (par exemple : [harcelementsexuel@univ-pam-plune.fr](mailto:harcelementsexuel@univ-pam-plune.fr)). Toutefois, pour favoriser l'établissement d'un lien de confiance, la communication devra préciser qui est ou qui sont les personnes habilitées à relever le courrier sur cette adresse. L'expérience montre qu'un numéro de téléphone est plus difficile à gérer qu'une adresse électronique.

En amont de l'identification d'une personne référente ou de la mise en place d'un dispositif, l'information sera diffusée avec prudence et en s'assurant de pouvoir orienter vers des ressources extra-universitaires.

> D'un côté, une communication en amont peut donner un **signal positif** en montrant que l'établissement prend en compte cette



12 Certaines affiches de la campagne « Écouter – Aider – Conseiller. Ensemble contre le harcèlement sexuel » d'Aix-Marseille Université sont traduites en anglais.

Les excuses publiques par voie de communiqué de presse du Président de l'université de Lille 2, suite aux propos d'un professeur de droit en amphi : « *De tels comportements ne peuvent qu'entraîner une condamnation sans équivoque de la part de la présidence de l'université* ». Le communiqué indique également qu'une enquête est en cours et que le professeur va être convoqué en vue d'une procédure disciplinaire. En outre, le président de l'université, Xavier Vandendriessche, y présente ses excuses à toutes les personnes « *qui auraient pu être choquées par de tels propos* ».

13 La communication est un point sensible dont les établissements doivent se saisir rapidement.

question, même s'il n'est pas tout à fait prêt à traiter les situations qui se présenteraient ; elle peut aussi **donner le temps** à l'information de se diffuser largement.

> D'un autre côté, une information diffusée trop longtemps avant l'existence de réponses concrètes aux besoins des usager-e-s peut créer des attentes et des **frustrations** si une situation de harcèlement reste sans interlocuteur ou interlocutrice. Le facteur « temps » est ici important : la mise en place des procédures nécessite souvent un temps long (six mois à un an, voire plus) qu'il faut bien anticiper. Le temps long est surtout nécessaire pour obtenir le consensus de la communauté et s'assurer de son indispensable implication.

Toutes ces informations sont également à diffuser auprès des **partenaires internationaux**, qui sont inquiets de la prise en charge insuffisante de ces questions dans les établissements français. Pour cela, les principaux documents doivent être traduits au minimum en **anglais**, au mieux dans les langues des principaux partenaires 12. (Voir 11 du chapitre 4)

## COMMUNIQUER SUR LES SITUATIONS POUR ROMPRE LA LOI DU SILENCE

Lorsqu'une situation est détectée, dénoncée, traitée, il est également important de communiquer en interne sur les **résultats** du traitement (cf. circulaire du 25 novembre 2015 sur la prévention et le traitement du harcèlement sexuel dans les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche relevant du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche).

Cette communication permet :

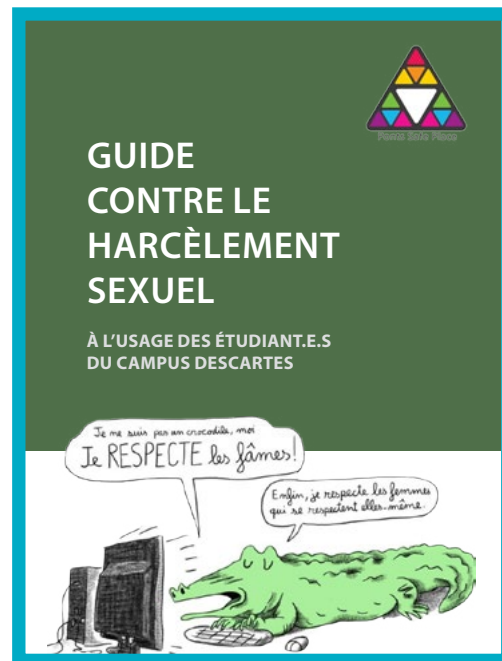
- > de manifester aux victimes que l'injustice qu'elles subissent a été prise en **considération** par l'institution ;
- > de **rassurer** l'ensemble des usager-e-s de l'établissement sur le fait que l'impunité et le silence entourant de tels faits, qui ont été longtemps la règle, ne sont plus tolérés ; 13
- > de **créer un effet dissuasif**.

Aussi, cette communication doit-elle être menée jusqu'au bout dans une logique de **transparence**. Lorsqu'une sanction est prononcée par la commission disciplinaire, il est important que l'affichage des décisions de la commission soit large et mentionne explicitement les faits à l'origine de la sanction dans une double perspective de prévention et de transparence. Il est recommandé également aux établissements de communiquer rapidement à l'extérieur, y compris dans la presse, sur les décisions prises par leur commission disciplinaire. À défaut, l'une des parties pourrait transmettre elle-même à la presse les informations dont elle dispose, avec le risque que la communication échappe à l'établissement.

# Mettre en place un dispositif pour prendre en compte le harcèlement sexuel

« Nous demandons aux responsables des établissements d'enseignement supérieur et des établissements de recherche de mettre en place des dispositifs spécifiques de prévention et traitement du harcèlement sexuel. Trois ans après la mise en place des premières expériences dans vos établissements, nous souhaitons que de tels dispositifs soient généralisés. Un socle commun à tous les établissements sera donc défini, en lien avec le Comité pour l'égalité dans l'enseignement supérieur et la recherche (COMEGAL). »

① Extrait de **la circulaire du 25 novembre 2015**. Demande confirmée par **la lettre de recommandations en matière de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles** dans l'enseignement supérieur et la recherche **du 20 décembre 2016**.



② Le Guide contre le harcèlement sexuel à l'usage des étudiant·e·s du campus Descartes a été réalisé par le collectif féministe Ponts Safe Place de l'École des ponts et chaussées.

La lutte contre les violences et le harcèlement sexuels est un des axes forts de la politique ministérielle en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes depuis 2014. En novembre 2016, selon le recensement opéré par le MENESR, dix-sept établissements avaient mis en place un dispositif, trois des protocoles spécifiques de prise en charge. Dix déclaraient traiter le harcèlement sexuel au sein du dispositif global de prévention des risques psycho-sociaux. Enfin, des établissements avaient fait le choix de mutualiser et/ou d'externaliser tout ou partie de leur dispositif, solution intéressante dans le cadre des ComUE, par exemple. ① ②

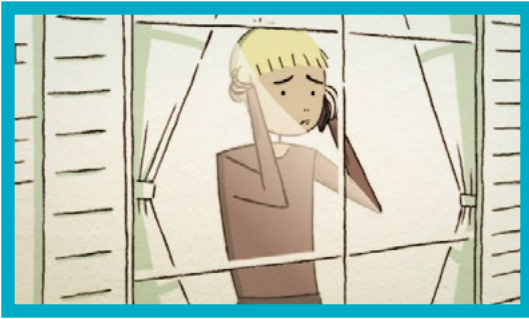
Cette mise en place amène souvent des questionnements sur le champ d'action du dispositif, à la fois au niveau des comportements inappropriés qui doivent être traités mais aussi au niveau des personnes qui doivent bénéficier du dispositif et de celles qui doivent l'animer.

Enfin, la nature des dispositifs peut varier, entre un dispositif dédié à la prévention (livret, guide, affiche, conférence), ou un autre dédié à l'accompagnement et l'orientation des victimes.

Plusieurs niveaux d'actions doivent être distingués, qui peuvent faire intervenir des acteurs et actrices différent·e·s :

- > la prévention et la sensibilisation de l'ensemble des personnels et usager·e·s de l'établissement à travers différents supports de communication (voir chapitre 3),





J'aurais dû lui dire  
dès le début :  
stop, tu me parles  
**PAS COMME ÇA !**

3 Trois clips vidéo produits par l'université de Picardie Jules Verne, en partenariat avec la Préfecture de région Picardie, Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité, pour sensibiliser les jeunes et notamment les étudiant·e·s au sexisme, à l'égalité femmes-hommes, et à certains comportements à risque (prostitution et violences sexuelles). Réalisation Anne-Marie Jelonek et Nadia Gorbatko.

4 Le groupe de travail sur le harcèlement sexuel à Rennes. Les universités de Rennes 1 et Rennes 2 et l'École normale supérieure de Rennes (ENS Rennes) ont mis en place en juin 2015 un groupe de travail mutualisé pour la prévention du harcèlement sexuel. Il réunit les chargées de mission parité des différents établissements, des élu·e·s du CHSCT, les responsables des ressources humaines, des représentant·e·s des directeurs et directrices d'écoles doctorales et de laboratoires, des étudiant·e·s, des membres du conseil scientifique, des médecins du travail et du SIMPPS, une assistante de service social, une juriste. Il est piloté par une des chargées de mission parité. Le groupe se réunit deux fois par an pour définir des actions de prévention. Il travaille en lien étroit avec les cellules chargées de l'accompagnement des victimes du harcèlement sexuel.

- > l'information individuelle 2 3,
- > l'écoute des victimes, l'accompagnement dans la constitution d'un dossier et l'orientation vers les personnes qui pourront les prendre en charge,
- > la qualification des faits.

Le traitement de la plainte, son instruction et la mise en place de sanctions, ainsi que les obligations de l'établissement en cas de procédure civile ou pénale, sont régis par la loi (Code de l'éducation, Code pénal). Ils seront évoqués dans le chapitre 5.

## LA PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL

### Qui peut prendre en charge cette mission ?

La prévention doit être menée en association avec **la ou le chargé·e de mission à l'égalité** et en lien avec **le CHSCT**, notamment par l'intermédiaire du rapport annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. 4

### Quelles actions peut-on mener ?

La circulaire du 25 novembre 2015 prévoit deux types d'actions :

- > **L'information** des personnels et usager·e·s. (voir chapitre 3)
- > **La formation**, en particulier pour les personnes appelées à orienter ou prendre en charge les victimes de harcèlement sexuel : chef·fe·s de service, responsables des ressources humaines, chef·fe·s d'établissement, médecins, membres des sections disciplinaires et juristes du service juridique de l'établissement...

La demande étant forte et l'offre en formations spécialisées sur ce sujet – qui prennent en compte les spécificité de l'enseignement supérieur – étant limitée, il est nécessaire de développer des formations. (voir chapitre 6)

## L'INFORMATION INDIVIDUELLE (VICTIMES, TÉMOINS, PERSONNES MISES EN CAUSE)

En plus des actions générales de communication et de prévention, des besoins spécifiques en matière d'information peuvent être ressentis. Ils peuvent émaner de personnes qui s'estiment victimes de harcèlement sexuel, mais aussi de personnes témoins, ou même de personnes mises en cause.

« Nous avons accueilli à la cellule une directrice d'un service qui avait reçu un témoignage de victime. Le premier vice-président avait été alerté et lui avait conseillé de nous rencontrer. Elle est venue pour partager l'information, nous demander des conseils. Nous l'avons informée et nous lui avons donné le guide CLASCHEs comme point d'appui si la victime ne souhaitait pas rencontrer la cellule. »

### 5 Témoignage.

### 7 La cellule de veille contre le harcèlement sexuel et les violences de genre à l'université Bordeaux Montaigne.

Depuis septembre 2014, l'infirmière universitaire a été désignée comme référente pour les victimes de harcèlement ou violences sexistes et homophobes, au sein des personnels et de la population étudiante. Un numéro de téléphone spécifique a été mis en place qui permet de la joindre aux heures d'ouverture de son bureau. En dehors de ces plages horaires, un répondeur diffuse deux numéros : le CAUVA (Centre d'accueil d'urgence des victimes d'agression, au CHU) et le Planning familial. Une adresse électronique (relevée uniquement par l'infirmière) a également été créée : [ecoute-violences@u-bordeaux-montaigne.fr](mailto:ecoute-violences@u-bordeaux-montaigne.fr). Seule l'infirmière peut lire les mails, de façon à garantir la confidentialité.

**6 La cellule de veille sur le harcèlement sexuel de Sciences Po Paris.** Elle a été mise en place à la rentrée de janvier 2015. Elle comprend une dizaine de personnes (chargée de l'aide sociale aux étudiant-e-s, assistante sociale des salarié-e-s, psychologue, infirmière, directrice de la scolarité, référente égalité, directrice juridique...). La cellule est joignable par mail ([harcelement.sexuel@sciencespo.fr](mailto:harcelement.sexuel@sciencespo.fr)) et par téléphone (l'appel aboutit sur les postes de quatre des membres de la cellule, le nom de l'appelant-e est masqué). Pour les entretiens en binôme, la validation du compte-rendu et son stockage, le respect de la confidentialité, une procédure stricte a été établie, en respect de la loi informatique et libertés.

**8 La cellule de veille et d'information sur le harcèlement sexuel (La CeVIHS) de l'Université de Lille 3.** La CeVIHS est composée de membres représentatifs de la diversité de la communauté universitaire : étudiant-e-s, personnels enseignant-e-s-chercheur-e-s, personnels Biatss, direction des ressources humaines, bureau des affaires juridiques, centre de santé des étudiant-e-s... La CeVIHS n'est pas une instance disciplinaire. Elle informe et conseille la victime déclarée 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. Un groupe de travail s'est constitué en 2006 et la CeVIHS a été créée en 2008. Son rôle 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 des comportements abusifs entrant dans son champ de compétences.

Contact : [cevihs@univ-lille3.fr](mailto:cevihs@univ-lille3.fr). Coordinatrice : Nathalie Coulon ([nathalie.coulon@univ-lille3.fr](mailto:nathalie.coulon@univ-lille3.fr))

La personne référente, ou le dispositif lorsqu'il existe, doit pouvoir répondre à ces différents besoins d'informations. En cas d'alerte par des témoins, il est possible de leur donner des ressources documentaires comme point d'appui si la victime ne souhaite pas se présenter elle-même. **5**

## L'ÉCOUTE ET L'ACCOMPAGNEMENT DES VICTIMES

### Qui peut prendre en charge cette mission ?

Selon les cas, **une personne référente unique, une cellule interne ou externalisée** peuvent être habilitées à recevoir les victimes, les écouter, les orienter. La mise en place d'une structure collégiale permet de croiser les regards de professionnel-le-s différent-e-s. Toutefois, la cellule chargée de l'accompagnement doit rester restreinte pour favoriser le respect de la confidentialité et la mise en confiance de la victime. **6 7 8**

**Point d'attention :** pour une victime de violences, il peut être douloureux de raconter les faits un grand nombre de fois à des personnes différentes. Il faut en tenir compte dès lors que l'on conçoit les procédures d'accompagnement. Lorsqu'une relation de confiance s'établit avec un-e premier-e interlocuteur-trice, il est préférable que cette personne suive la procédure de bout en bout.

Dans tous les cas, il faut prévoir de **communiquer spécifiquement le nom et les coordonnées** (numéro de téléphone et adresse électronique) de la personne référente. Une adresse fonctionnelle peut être créée.

Si l'établissement est implanté sur plusieurs sites, ou si la cellule est créée au niveau d'une ComUE (communauté d'universités et d'établissements), il faut veiller à **avoir un dispositif accessible depuis chaque site**, de façon à ce que la victime n'ait pas à parcourir de longues distances. Des personnes relais dans chaque établissement peuvent être désignées, ou bien les cellules peuvent être mobiles.

### Quelles sont les missions de la cellule chargée de l'écoute et de l'accompagnement ?

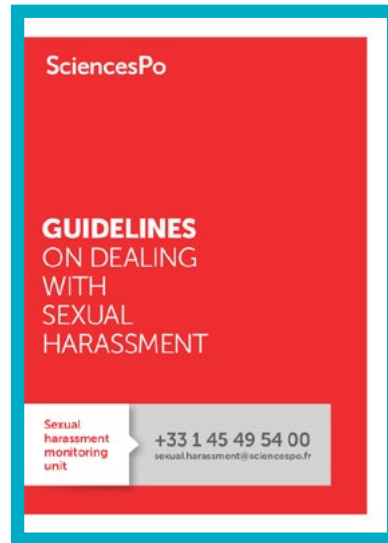
Les missions et les valeurs de fonctionnement de la cellule peuvent être définies grâce à **une charte éthique**. Le rôle doit toujours être d'aider, prévenir, accompagner les victimes, dans le respect de la confidentialité et de la volonté de ces personnes. Le plus souvent, les victimes attendent avant tout la fin des violences, sans chercher nécessairement à aller vers une procédure disciplinaire ou pénale.

**La première étape consiste toujours à écouter la victime** et l'aider à discerner si les faits relatés relèvent ou non du champ d'action de la cellule.

### 9 La cellule de veille contre le harcèlement sexuel et les violences de genre à l'université Bordeaux Montaigne.

Le dispositif comprend trois niveaux :

- un cercle d'urgence, composé du président, d'une représentante du CA, du DGS, du conseiller de prévention et de l'infirmière ; cela permet que les actions soient rapidement mises en place ;
  - un cercle d'actions (information, prévention) composé du chargé de mission, des personnes du cercle d'urgence, de représentant-e-s syndicaux-ales (élu-e-s du CT et du CHSCT), du représentant des étudiant-e-s, des assistantes sociales (du CROUS et du personnel), un représentant des Relations internationales,
  - un cercle élargi comprenant les associations étudiantes, le CROUS et des expert-e-s extérieur-e-s : centres d'aide aux victimes de violences, centres d'hébergement d'urgence, associations féministes et LGBT.
- Une collaboration avec l'université de Bordeaux est prévue.



10 Le guide d'informations de Sciences Po, Paris. Sur la 4<sup>e</sup> de couverture de ce guide de huit pages (qui existe en français et en anglais) figurent les coordonnées des personnes identifiées dans l'établissement, d'associations, du Défenseur des droits...

### 11 La gestion de la confidentialité à Sciences Po.

Lors de l'entretien, la personne est reçue par deux membres de la cellule et un compte-rendu écrit est réalisé par l'un-e des deux membres. Ce compte rendu, accessible avec un mot de passe, est ensuite transmis à la personne pour validation, par un courriel envoyé depuis la boîte de la référente égalité et non depuis la boîte harcèlement sexuel. Il est stocké sur un serveur sécurisé accessible à seulement deux membres de la cellule.

Dans certains cas, il peut s'agir de relations de travail conflictuelles. La personne sera alors orientée vers l'interlocuteur-trice le ou la plus à même de l'aider à résoudre ce conflit.

En cas de harcèlement sexuel identifié, l'aide à la rédaction d'un rapport circonstancié est un moment-clé de l'accompagnement. Il est nécessaire d'écrire un récit, de rassembler ses souvenirs et des éléments chronologiques des faits, de préciser son ressenti et les conséquences (sur la santé, les études ou le travail, la vie sociale... voir chapitre 1). On peut également noter les personnes témoins, directs ou indirects, les recours saisis. Ce récit circonstancié sera utile pour les procédures qui seront éventuellement engagées, que ce soit en interne (procédure disciplinaire) ou au pénal. Pour aider à établir ce récit, on peut, avec leur accord, enregistrer les entretiens avec les victimes (voir chapitre 5).

### Quelles peuvent être les « portes d'entrée » vers la cellule ?

Il est intéressant d'avoir plusieurs portes d'entrée, car une victime s'adressera à une personne en qui elle aura confiance. Selon les cas, ce peut être la ou le responsable de son service, unité, ou formation, un-e assistant-e, plus accessible, les organisations syndicales ou bien les services médico-sociaux. Les étudiant-e-s peuvent aussi se tourner vers un-e enseignant-e de confiance, d'où l'importance de sensibiliser largement l'ensemble de la communauté sur la procédure en vigueur. Certaines victimes vont rechercher sur internet des associations spécialisées (AVFT, CLASCHEs...) ou contacter la ou le chargé-e de mission à l'égalité femmes-hommes. Il faut donc créer de la synergie entre ces différent-e-s acteurs et actrices. 9

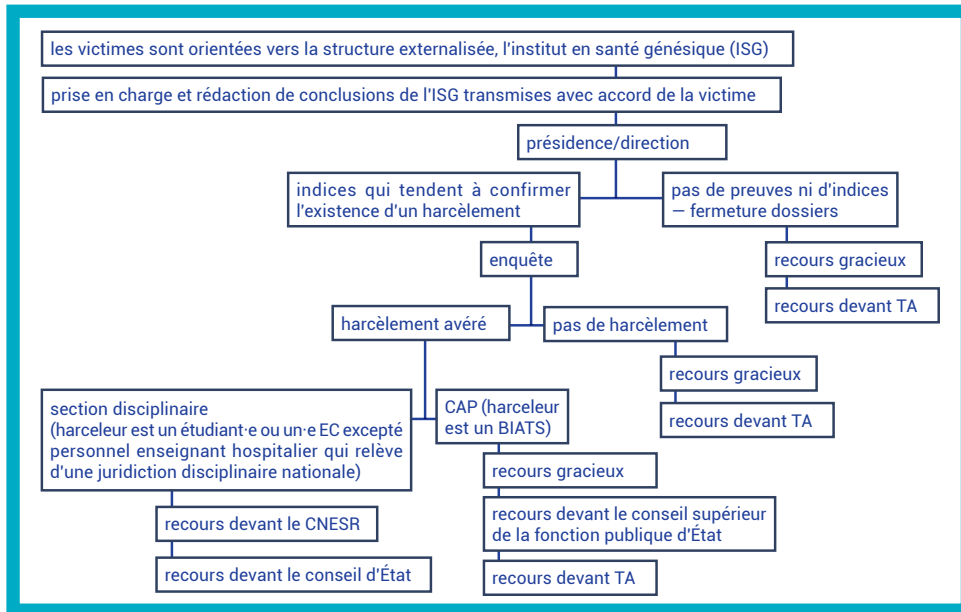
Le nombre d'étudiant-e-s étranger-e-s étant de plus en plus important, il apparaît essentiel qu'une des personnes référentes puisse s'exprimer en anglais. 10

### Qu'en est-il de la confidentialité ? Peut-on obliger les membres de la cellule à lever la confidentialité ?

Les agent-e-s publiques sont tenu-e-s au secret professionnel (art. 26 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983) mais la révélation des secrets acquis est parfois permise, voire obligatoire (art. 40 du code de procédure pénale) (voir chapitre 2). Dans ces situations, il est important qu'il y ait une décision collégiale de lever ou non la confidentialité (la décision peut par exemple être prise par les membres de la cellule après discussion en son sein). 11

### La médiation peut-elle être proposée ?

La médiation est un dispositif conçu pour traiter un conflit persistant : la



### 12 La CEVIHS à l'université Lille 3.

Lorsque la cellule est saisie, un premier entretien de 45 minutes environ a pour objet d'entendre la personne, de hiérarchiser les faits et d'objectiver les propos tenus. À 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 trois semaines. Le deuxième entretien permet d'obtenir confirmation des faits et des attentes de la personne. Si nécessaire, un éventuel entretien complémentaire est programmé. De plus, la personne mise en cause peut être entendue par la cellule, mais jamais en présence de la victime. Il ne s'agit pas de procéder à des résolutions amiables, mais de rappeler les lois et travailler sur la prise de conscience des risques encourus si le comportement ne cesse pas. Ce genre de convocation peut contribuer à stopper un problème en cours mais si le harcèlement est déjà bien établi, le problème est signalé à la présidence ou au CHSCT selon la situation.

13 La Procédure mise en place dans les établissements de la CoMUE USPC : un dispositif externalisé d'accompagnement des victimes. Ce dispositif, l'institut en santé génésique, permet à la fois une prise en charge globale par des spécialistes des violences (médecin, juriste, assistante sociale, infirmier-e) et le respect de la procédure réglementaire en matière de sanction disciplinaire.

Lorsqu'une victime est identifiée, elle est orientée par l'établissement vers l'institut en santé génésique. La prise en charge par l'ISG se décline de la façon suivante :

- premier contact par téléphone ou mail ;
- prise de rendez-vous ;
- entretien d'accueil et hiérarchisation des besoins ;
- orientation selon la situation vers une consultation avec un médecin, un psychologue, un juriste et une prise en charge sociale ;
- un bilan pluridisciplinaire est effectué à l'issue de ce parcours pour évaluer et préconiser les prochaines étapes ;
- après le diagnostic réalisé par l'ISG, les conclusions sont, si la victime est d'accord, transmises à l'établissement qui déclenchera la procédure réglementaire (voir chapitre 5).

médiatrice ou le médiateur académique ou de l'établissement, choisi-e par les protagonistes, leur propose un projet de solution. Cette procédure est certes plus souple à mettre en place qu'une procédure disciplinaire et elle peut parfois correspondre aux attentes des victimes lorsque celles-ci cherchent simplement à faire cesser une situation de harcèlement. Cependant, l'expérience montre que la médiation n'est **pas à préconiser** dans les cas de harcèlement sexuel :

- elle maintient en contact la victime et la personne mise en cause, le plus souvent dans un rapport de pouvoir défavorable à la victime, que la médiation ne permet pas de contrecarrer ;
- elle ne permet pas que des sanctions soient prononcées. 12

## LA QUALIFICATION DES FAITS

Avant d'enclencher éventuellement une procédure disciplinaire, il convient de **s'assurer que les faits relèvent effectivement du harcèlement sexuel**. Cette étape de diagnostic et de qualification est distincte de l'instruction, qui sera menée ultérieurement si la direction de l'établissement décide de mettre en place une procédure disciplinaire, et qui obéit à un cadre réglementaire précis (voir chapitre 5). 13

## COMMENT DÉFINIR LE PÉRIMÈTRE D'ACTION DU DISPOSITIF ?

### Harcèlement sexuel et harcèlement moral : faut-il les associer ?

La prévention des risques psycho-sociaux a pris ces dernières années une dimension importante dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche. Des cellules RPS, qualité de vie au travail, ou prévention des comportements hostiles, ont vu le jour. On y inclut souvent la prévention du harcèlement moral et plusieurs établissements se sont dotés de procédures pour prévenir et traiter ces cas. La prévention du harcèlement sexuel a beaucoup moins émergé dans les établissements, peut-être parce que son traitement est plus complexe et qu'il met en jeu l'intimité des personnes.

### Arguments pour associer harcèlements moral et sexuel dans un même dispositif :

- La mise en place d'un dispositif unique est plus simple. Elle permet d'avoir **un-e interlocuteur-trice unique** pour orienter les personnes victimes de harcèlement.



14 « Non au harcèlement sexuel et moral ». Le dispositif mis en place à l'université Lille 1 prend en charge toutes les formes de harcèlement.



15 « Harcèlement sexuel, DITES STOP. Point à la ligne. » À l'université de Bordeaux, le dispositif est ciblé sur le harcèlement sexuel, les violences sexistes et homophobes.

> Le harcèlement sexuel étant un sujet tabou, il peut être plus facile d'attaquer ce sujet de manière détournée, sous **un angle plus large** (harcèlements en général).

> Certaines personnes peuvent avoir du mal à distinguer de quel type de harcèlement elles sont victimes ; cela permet de **ne pas passer à côté de certaines situations** qui sont un peu à la frontière.

> Il y a un continuum des violences, par exemple entre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral discriminatoire fondé sur le sexe. C'est pourquoi il faut **travailler de manière globale** sur les différents types de violences (sensibilisation, formation permettant de relier les différents types). D'ailleurs, les situations peuvent évoluer dans le temps : une sollicitation sexuelle refusée peut se muer en harcèlement moral. Et finalement **les atteintes à la santé sont similaires** : les deux types de harcèlement sont susceptibles d'induire un état de stress, se caractérisant par le développement de symptômes physiques ou psychiques tels que perte de confiance en soi ou envers les autres, angoisse, troubles du sommeil, de l'appétit, de la concentration, etc. Ces symptômes seront abordés de la même façon par le médecin. 14

#### Arguments pour dissocier harcèlements moral et sexuel :

> La dissociation des deux formes de harcèlement permet de rendre **le harcèlement sexuel bien visible en tant que tel**, alors qu'il risque d'être « noyé » si on l'englobe sans distinction dans les cas de harcèlement, et ceci d'autant plus que le harcèlement sexuel est plus stigmatisant donc plus difficile à nommer. 15

> Le harcèlement moral peut être un des symptômes d'un dysfonctionnement organisationnel. En d'autres termes, les plaintes relatives à du harcèlement moral peuvent mettre en lumière certaines problématiques sur lesquelles il est possible d'agir au niveau psycho-social et/ou organisationnel. C'est difficilement le cas pour le harcèlement sexuel où les facteurs individuels sont plus prégnants, même si le contexte organisationnel et relationnel peut favoriser le passage à l'acte de l'individu harceleur.

> Le harcèlement sexuel met en cause les rapports de pouvoir entre les sexes et touche majoritairement les femmes. À ce titre, il doit être nommé et dénoncé par un travail d'information spécifique. Lorsqu'un dispositif de prise en charge du harcèlement sexuel est proposé, il est important que la mission égalité y soit associée, au moins au niveau de la prévention. En effet, le harcèlement sexuel s'appuie très souvent sur les inégalités entre les femmes et les hommes et constitue majoritairement une forme de violence contre les femmes. Le harcèlement moral peut également reposer sur une situation inégalitaire entre les sexes mais son champ est plus large ; la mission égalité n'est donc pas nécessairement associée à sa prévention et à sa prise en charge.

## 16 Dispositifs harcèlement sexuel et qualité de vie au travail à l'université de Rennes 1.

À l'université de Rennes 1, une cellule « qualité de vie au travail » (QVT) existe depuis 2011, elle est pilotée par une chargée de mission.

Un dispositif « harcèlement sexuel » s'est mis en place en 2015.

La chargée de mission « qualité de vie au travail » participe régulièrement au groupe de travail « harcèlement sexuel » pour faire la jonction entre les deux dispositifs. Réciproquement, la chargée de mission « parité » participe au groupe de travail QVT ponctuellement, selon l'ordre du jour.



Victime ou témoin d'un acte à caractère sexiste ou homophobe, l'Université Bordeaux Montaigne met à votre disposition les numéro et mail suivants :

- Tél. 06 29 39 21 93
- [ecoute-violences@u-bordeaux-montaigne.fr](mailto:ecoute-violences@u-bordeaux-montaigne.fr)

L'infirmière sera à votre écoute pour toutes demandes d'aide, de conseils et d'orientation dans le respect du secret professionnel.

**Autres numéros utiles**

- **CAUVA** - Cellule d'Accueil d'Urgence des Victimes d'Aggression  
Hôpital Pellegrin  
Place Amélie Raba Léon  
33000 Bordeaux  
Tél. 05 56 79 87 77
- **Médecine préventive**  
13, avenue Pey Berland  
33400 Talence  
Arrêt Doyen Brus
- **Planning familial**  
334 bis, avenue Thiers  
33000 Bordeaux  
Tél. 05 56 44 00 04

## 17 Le dispositif de l'université Bordeaux Montaigne traite conjointement les violences sexistes et homophobes

➤ Du point de vue du droit, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel sont **des délits différents, leur traitement est différent**. La personne ou cellule en charge du harcèlement moral n'a pas nécessairement de compétence sur le harcèlement sexuel, et inversement.

➤ Le harcèlement sexuel peut concerner des relations entre deux étudiant-e-s, ou entre un personnel et un-e étudiant-e, ou entre personnels, tandis que le harcèlement moral concerne principalement la personne au travail, salarié-e ou stagiaire. De plus, même si le harcèlement moral est un délit défini par le Code pénal (art. 222-33-2 du Code pénal), les procédures pénales sont extrêmement rares, contrairement aux procédures aux prud'hommes ou au tribunal administratif.

### Des solutions intermédiaires

➤ On peut prévoir **deux cellules distinctes, qui travaillent en synergie**. On peut prévoir deux procédures identiques, mais confiées à des acteurs ou actrices différent-e-s. On peut prévoir d'associer les harcèlements sexuel et moral dans un dispositif unique pour ce qui concerne la prévention, mais d'avoir deux cellules distinctes pour l'accompagnement des victimes. 16

## Harcèlement sexuel, sexisme, homophobie : comment délimiter le champ du dispositif ?

**La frontière entre sexisme et harcèlement sexuel est ténue ; il y a un continuum des violences.** Si les deux sujets sont confiés à des dispositifs différents, les victimes ne sauront pas à qui s'adresser et il ne sera pas facile de démêler les situations en amont.

Si on restreint le champ d'action du dispositif au harcèlement sexuel « pur », cela risque de freiner des personnels ou des usager-e-s qui ont du mal à qualifier les faits dont elles ou ils sont victimes.

Quand le comportement d'une personne gêne le travail ou les études, quand la dignité des personnes est mise en question, il est du ressort des établissements de traiter ce problème dans une optique de prévention.

**La prévention du sexisme doit donc être associée à celle du harcèlement.**

Il est recommandé d'associer à la lutte contre le harcèlement sexuel **les violences à caractère homophobe, lesbophobe et transphobe** d'autant plus que les personnes LGBT sont couramment victimes de harcèlement sexuel. En effet, peu de lieux existent pour permettre aux victimes de ces violences de s'exprimer. Il existe toutefois des initiatives étudiantes et des espaces safes pour les LGBT : par exemple [BCBG](#) à Science Po Lille. (Exemples d'associations luttant contre l'homophobie : [SOS homophobie](#), [Stop homophobie](#), [Homogène](#).) 17

**La prévention des violences sexuelles** doit être associée à la prévention du harcèlement sexuel car, là aussi, les victimes ont souvent du mal à qualifier les actes qu'elles ont subis.

## Personnels et étudiant·e·s : un dispositif unique ou deux dispositifs distincts ?

Même si la procédure disciplinaire est différente, il apparaît souhaitable d'avoir **un dispositif unique et un·e interlocuteur·trice unique pour accueillir et orienter les personnels et usager·e·s**. En effet :

- > Les situations mettent souvent en présence des personnes des deux publics ; un même individu harceleur peut harceler des victimes étudiantes et des personnels.
- > Cela permet de créer une dynamique pour que les deux populations se retrouvent sur ces thématiques. Il faut travailler ensemble pour que les situations soient connues (et pour les éviter).

L'existence d'une cellule commune n'exclut pas d'orienter les personnes différemment ensuite pour trouver la personne qui saura le mieux répondre à leur situation (dans et hors établissement).

## QUEL RÔLE POUR LA OU LE CHARGÉ·E DE MISSION ÉGALITÉ ?

La personne en charge de cette mission peut s'impliquer à différents niveaux : **18**

- > Elle peut être **un simple point d'entrée sur ces questions** : on peut la contacter pour signaler qu'on s'estime victime de harcèlement ou de violences. Elle orientera alors la personne vers les professionnel·e·s ou les associations qui assurent le suivi.
- > Elle doit être dans tous les cas **associée aux actions de communication et de prévention**.
- > Elle n'a pas nécessairement à accompagner elle-même les victimes car cela peut ne pas correspondre à son domaine de compétences professionnelles. De plus, cet accompagnement peut demander un investissement important. Dans tous les cas, elle doit être **informée des situations et connaître l'ensemble des actions menées**, en matière de prévention comme d'accompagnement, ne serait-ce que pour mesurer leurs effets, et pour s'assurer que les mesures nécessaires sont prises. **19**

« Les référent·e·s et chargé·e·s de mission égalité ont un rôle d'animation et de coordination au sein des établissements pour lutter contre les situations de violences. Ils travaillent de manière transversale avec les services et personnes impliquées dans la démarche de lutte contre les violences. »

### **18** Le rôle des chargé·e·s de mission égalité.

Lettre de recommandations en matière de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche du 20 décembre 2016.

### **19** La cellule de veille sur le harcèlement sexuel de Sciences Po, Paris.

La référente égalité femmes-hommes a été nommée coordinatrice de la cellule de veille sur le harcèlement sexuel. C'est elle qui organise la formation initiale des membres de la cellule, qui anime l'équipe (réunions de travail, déjeuners d'échanges dans un lieu discret), et qui forme les binômes pour les entretiens.

### 1 Conseiller à la victime ou au témoin de rassembler les indices.

Il est conseillé aux victimes et aux témoins de réunir dès le début, quelle que soit la suite que l'on souhaitera donner, des traces de la situation, notamment :

- en rédigeant un récit détaillé et chronologique des faits subis ou vus (paroles, gestes, attitudes...) avec les mentions précises, autant que possible, de dates (ou au moins de période) et de lieux, des témoins éventuels ;
- en complétant ce récit au fur et à mesure de l'évolution de la situation : avec les démarches effectuées et leurs résultats, avec les suites de la situation (promesses ? pressions ? représailles ?...), avec d'autres témoignages recueillis de victimes ou de témoins... Le récit servira d'aide-mémoire tout en aidant à réfléchir à la situation et aux soutiens à solliciter. Il servira de base à un témoignage ;
- en gardant tout écrit ou objet remis par l'agresseur (petits mots, mails, SMS, photos...) ou enregistrement (qui peut valoir comme élément de preuve) ;
- en conservant les certificats médicaux.

Des conseils plus précis sur la rédaction du récit ou du témoignage peuvent être obtenus auprès d'un-e juriste, d'une association d'aide aux victimes ou sur le site de l'AVFT (cf. « si vous êtes victime de violence ? »), ainsi que dans le Guide du Clasches p. 29 et suivantes.

### 2 Vers qui se tourner en l'absence d'un dispositif d'accompagnement des victimes dans l'établissement ?

Les faits doivent être portés à la connaissance de la ou du responsable de l'établissement (président-e, directeur-trice), ou de sa ou son représentant-e par délégation (vice-président-e, directeur-trice adjoint-e, ...). Toute personne peut le faire, directement, sans considération de sa fonction ou de son statut.

Les faits peuvent aussi être relayés auprès de la direction générale des services, du service des ressources humaines ou celui des affaires juridiques de l'établissement.

L'usage montre que les faits sont souvent reportés aux responsables de composante ou de service. Cette démarche peut sembler légitime, mais elle doit être évitée car elle présente des risques importants (voir chapitre 4). Si elle a toutefois été adoptée, elle nécessite un relais vers le niveau central de l'établissement, pour pouvoir être instruite par l'établissement. Il est avisé de s'enquérir du suivi qui lui est ainsi donné. Il convient aussi de s'assurer qu'une écoute des victimes ou des témoins a pu se faire, et que les procédures mises en place par l'établissement leur ont été communiquées.

# 5 Prendre acte d'une révélation Responsabilités de l'établissement

Lorsque des faits de harcèlement sexuel, et plus largement toute forme de violences sexuelles, sont dénoncés, il appartient au chef ou à la cheffe d'établissement de faire le nécessaire pour que la lumière sur ces déclarations soit faite. En interne, la mise en place d'une procédure disciplinaire est la seule solution à leur disposition. Parallèlement, les établissements ont également l'obligation de transmettre au procureur de la République tous les éléments dont ils ont connaissance, afin de permettre le déroulement d'une procédure pénale et de protéger leurs agent-e-s.

## LA RÉVÉLATION D'UNE SITUATION

Dans le cadre de la fonction d'enseignant-e, de personnel de l'établissement, de chargé-e de mission, de responsable de composante ou de service de l'établissement, toute personne peut recevoir une révélation de harcèlement sexuel. Il lui appartient de **veiller à la sécurité** de la personne, de **l'orienter** en fonction de ses besoins et demandes et de lui **conseiller** de rassembler pour elle-même tous les éléments qui permettront de constituer un dossier si elle souhaite engager une procédure. 1

Il lui appartient aussi de **porter cette révélation à la connaissance de l'établissement** dans les meilleurs délais, en passant par le dispositif dédié lorsqu'il existe, ou à défaut en s'adressant directement aux instances de direction. En effet, il est rappelé dans la circulaire du 25 novembre 2015 que ces situations relèvent de la responsabilité des président-e-s ou directeur-trice-s. 2



## L'ENQUÊTE INTERNE

L'enquête interne est diligentée par la ou le responsable de l'établissement. Elle est souvent conduite par le service des ressources humaines ou celui des affaires juridiques. Des personnes extérieures à ces services, choisies pour leur qualité (chargé-e de mission, ...) peuvent aussi être mandatées afin d'investiguer ou récolter des témoignages complémentaires.

L'enquête interne permet d'établir l'exactitude des faits rapportés à l'établissement et, le cas échéant, de compléter le dossier par des éléments recueillis lors de son déroulement.

Elle donne lieu à un rapport qui permet à la-ou responsable de l'établissement de décider si une procédure disciplinaire doit être, ou non, engagée. Elle est un élément **distinct du travail d'instruction** que réalisera la commission de la section disciplinaire de l'établissement, si une procédure disciplinaire est engagée. Le rapport de l'enquête interne sera un élément examiné par la commission.

Comme le précise la [circulaire du 25 novembre 2015](#), l'enquête interne doit être menée « dans un esprit d'impartialité et de neutralité nécessaire à l'établissement des faits ». Les personnes y participant doivent donc répondre à ce critère.

Lors de ces auditions, il convient de :

- > **recueillir** le témoignage des faits ou des compléments d'information sur les circonstances des faits, sans qu'aucun jugement, notamment de valeur, ne soit émis ;
- > **faire savoir** aux victimes que leurs témoignages ont bien été reçus par l'établissement et qu'une enquête interne est en cours ;
- > **s'assurer** auprès des personnes ayant témoigné qu'elles ont connaissance du déroulement d'une procédure disciplinaire, au cas où elle serait engagée. En particulier, s'assurer qu'elles sont conscientes, d'une part, que leur témoignage, et donc leur nom, sera porté à la connaissance de l'auteur-e présumé-e si une procédure disciplinaire débute, et d'autre part, que la section disciplinaire peut les solliciter pour un témoignage oral.

Il est utile, à ce stade, de rappeler que la loi protège l'ensemble des personnes qui ont été confrontées à une situation de harcèlement moral ou sexuel selon les articles 6 ter et 6 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 relative aux droits et obligations des fonctionnaires et les articles L. 1153-2 et 1153-3 du Code du travail. **3**

- > **questionner** l'existence, ou non, d'autres victimes ou témoins potentiels (ancien-ne-s étudiant-e-s, collègues ayant muté ou changé d'affectation, ...)

Sont ainsi visés les agent-e-s :

- qui ont subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement ;
- qui ont exercé un recours auprès d'un-e supérieur-e hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser les agissements en cause ;
- qui ont « témoigné de tels agissements » ou qui les ont « relatés ».

### **3 Victimes et témoins sont protégé-e-s par la loi.**

Sources : art. 6 ter et 6 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et art. L. 1153-2 et 1153-3 du code du travail.

Le 16 février 2017, a été adoptée la réforme de la prescription en matière pénale. Les délais de prescription pour les victimes majeures de viol (passage de 10 à 20 ans) et des délits sexuels - harcèlement sexuel et agression sexuelle - (passage de 3 à 6 ans) ont été doublés. D'éventuels témoignages plus anciens ne pourront être retenus dans le dossier disciplinaire, mais permettront de construire un faisceau d'indices pour l'enquête interne et aideront à la décision d'engager une procédure disciplinaire ou non.

Des photos de lieux ou des témoignages d'autres personnels ou enseignant-e-s détaillant, le cas échéant, le contexte professionnel général, peuvent aussi être rajoutés au dossier lors de cette enquête interne.

### Qui constitue le dossier de plainte ?

Quand une plainte est déposée, un dossier rassemblant le plus d'éléments possibles doit être constitué afin d'établir un faisceau d'indices permettant à l'administration de qualifier les faits (*voir chapitre 4*).

Une composante ou un service peut contribuer à la constitution du dossier instruit par l'établissement. La composante ou le service dont dépendent les victimes ou témoins sont des interlocuteurs privilégiés. Une connaissance de l'environnement professionnel ou étudiantin de l'auteur-e présumé-e ou de la victime est en effet indispensable pour collecter des témoignages complémentaires auprès d'autres étudiant-e-s, ancien-ne-s étudiant-e-s, personnels de l'établissement, victimes ou témoins. Les personnes au plus près des protagonistes (responsable de travaux pratiques ou de filières, chef-fe d'unités, collègues...) peuvent ainsi être sollicitées.

### Une enquête interne est-elle obligatoire ?

Une enquête interne est fortement **recommandée**. Elle peut apporter des éléments complémentaires aux éléments rassemblés par les victimes ou témoins et permet une prise de décision éclairée quant à la mise en place d'une procédure disciplinaire. Son rapport sera un élément utile pour la commission d'instruction de la section disciplinaire qui investiguera par la suite.

## LES MESURES CONSERVATOIRES

À l'issue de l'enquête interne, des mesures conservatoires peuvent être mises en place par l'établissement. Il n'est pas nécessaire que la procédure disciplinaire ait été déclenchée pour ce faire.

Elles permettent d'assurer la **protection de la santé et de la sécurité** des agent-e-s ou des usager-e-s de l'établissement, notamment en limitant tout contact entre les victimes ou témoins et les auteurs présumés. Elles peuvent, par exemple, consister à décharger une personne d'une

« Les activités constitutives d'un harcèlement sont réprimées principalement par deux articles distincts du Code pénal. Attention : la victime d'un harcèlement peut rechercher la responsabilité civile de l'université pour manquement à son obligation de sécurité de résultat ou pour faute de service (cf. II.B.). Il convient donc de prendre les mesures nécessaires (poursuites disciplinaires notamment) afin de prévenir ou de remédier à ces comportements de la part des agents de l'université. Le Président ne peut être inquiété personnellement que pour sa faute personnelle (cf. II.C.2). Les développements qui suivent ne concernent que la responsabilité pénale de l'auteur soupçonné des faits de harcèlements (...) ».

**4** **Compétences et responsabilités des Présidents d'université et de ComUE, Extrait du guide juridique de la CPU, septembre 2016, p. 107.**

**5** **De qui relève la procédure disciplinaire, selon le statut de la personne mise en cause :**

- Cas d'un personnel enseignant ou enseignant-chercheur : c'est la section disciplinaire issue du Conseil académique de l'établissement qui prononce les sanctions. Elle est constituée exclusivement d'enseignant-e-s et d'enseignant-e-s-chercheur-se-s de rang au moins égal à la personne poursuivie.
- Cas d'un personnel enseignant et hospitalier : c'est une juridiction disciplinaire unique instituée sur le plan national qui est chargée de juger l'affaire (voir le [décret n° 86-1053 du 18 septembre 1986](#) et l'[article L. 952-22 du Code de l'éducation](#)). Elle est saisie par les ministres chargé-e-s de l'enseignement supérieur et de la recherche, d'une part, et de la santé d'autre part.
- Cas d'un personnel Biatss : la ou le président-e de l'université doit saisir, selon les corps, le recteur qui réunira la CAP académique en formation disciplinaire, ou la ou le ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, qui convoquera le conseil de discipline. Pour plus de précisions, voir la loi n°84-16 du 11 janvier 1984, en particulier l'[article 67](#).
- Cas d'un-e étudiant-e : c'est la section disciplinaire issue du Conseil académique de l'établissement qui prononce les sanctions. Elle est constituée d'étudiant-e-s, d'enseignant-e-s et d'enseignant-e-s-chercheur-e-s de tout rang.
- Cas d'un personnel des EPST : comme pour les Biatss, elle-il relève de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984.
- Cas d'un personnel des EPST non titulaire : c'est la commission consultative des agent-e-s non titulaires instituée dans leur établissement qui siège.

partie de son service d'enseignement, dès lors que victimes et auteurs seraient en contact pédagogique, à changer une personne de bureau, à changer un-e étudiant-e de groupe de TD, à suspendre l'encadrement du mémoire ou de la thèse, etc.

Si ces mesures peuvent être prises avant même l'engagement de la procédure disciplinaire, elles ont un caractère immédiat dès lors que la procédure est enclenchée et que l'auteur présumé des faits est en possession du dossier. La prise de connaissance du nom des victimes ou témoins ne devant pas pénaliser le personnel dans l'exercice de ses fonctions, ou, « les étudiants et doctorants, dans la poursuite de leurs études ou leurs travaux de recherche », comme le précise la circulaire du 25 novembre 2015. Seul-e la-le responsable de l'établissement (président-e ou directeur-directrices) peut prendre la décision et déterminer la nature de la mesure. **4**

## LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

### Quand doit-on enclencher une procédure disciplinaire ?

Selon la circulaire du 25 novembre 2015 du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, lorsque des personnels ou usager-e-s de l'établissement se trouvent mis en cause « **pour des faits paraissant suffisamment avérés, relevant du délit de harcèlement sexuel** », la-le responsable de l'établissement ou sa-son représentant-e sont tenu-e-s d'engager une procédure disciplinaire. Les faits peuvent être portés à la connaissance de la ou du responsable d'établissement par toute personne.

Dans cette procédure, **c'est l'employeur qui juge ses agent-e-s ou usager-e-s pour le préjudice subi par l'établissement**. La personne qui a subi le harcèlement n'a donc pas le statut de plaignante dans cette procédure, elle peut seulement être entendue comme témoin. Il est cependant important que l'établissement communique régulièrement avec la victime sur l'évolution de la procédure.

Une procédure disciplinaire peut être engagée même si les faits ont été commis en dehors de l'activité professionnelle, dès lors que le comportement de la personne est incompatible avec l'exercice de ses fonctions, ou porte atteinte à la dignité de la fonction (voir [www.fonction-publique.gouv.fr/la-discipline](http://www.fonction-publique.gouv.fr/la-discipline)).

S'agissant de harcèlement moral ou sexuel, la circulaire du 4 mars 2014 y reconnaît un comportement répréhensible, contraire à la mission de l'agent-e publique, et indigne de ses fonctions. La jurisprudence reconnaît à l'établissement le devoir de mettre en garde ses agent-e-s (obligation de prévention), y compris pour des relations se déroulant

« 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.

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. »

**6 Dispositions pour assurer une procédure plus équitable.** Art. 53 de [la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes](#). Pour les modalités d'application de ces dispositions, voir [le décret n° 2015-79 du 28 janvier 2015](#).

en dehors de l'activité professionnelle, lorsque l'auteur et la victime du harcèlement sont lié·e·s par des relations de travail (collègues, enseignant·e vs étudiant·e, ...).

Rappelons qu'une **procédure pénale peut également être déclenchée par la victime**. Les deux procédures sont cependant totalement indépendantes : l'ouverture d'une procédure pénale n'est en aucun cas un préalable nécessaire à l'ouverture d'une procédure administrative.

## De qui relève la procédure disciplinaire ?

Selon le statut de la personne mise en cause, cette mission relève de procédures différentes. Dans tous les cas, c'est à la ou au responsable d'établissement de saisir l'organe compétent. **5**

## Qui mène l'instruction ?

Une commission d'instruction est nommée au sein de la section disciplinaire compétente. La commission « instruit l'affaire par tous les moyens qu'elle juge propres à l'éclairer. » ([art. R. 712-33 du Code de l'éducation](#)). Elle peut en particulier s'appuyer sur des personnes expertes au sein de l'établissement (mission égalité femmes-hommes, services juridiques...) ou à l'extérieur (professionnel·le·s, associations...). Elle s'appuie sur l'enquête interne le cas échéant.

## Comment assurer une procédure équitable et contradictoire ?

La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, et en particulier son article 53, a introduit des dispositions prévoyant **la possibilité de récusation d'un ou plusieurs membres, voire la délocalisation de la procédure dans un autre établissement**. **6**

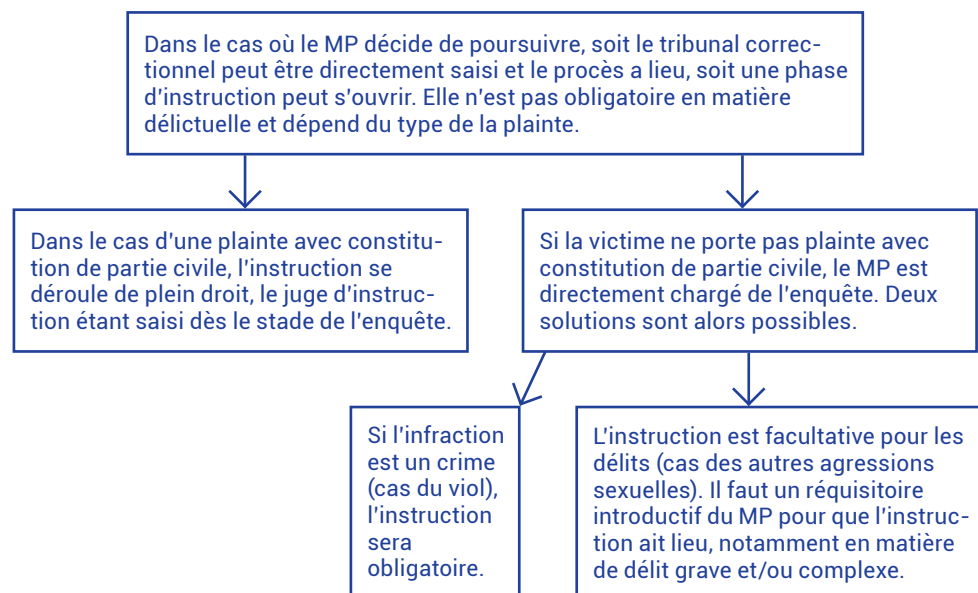
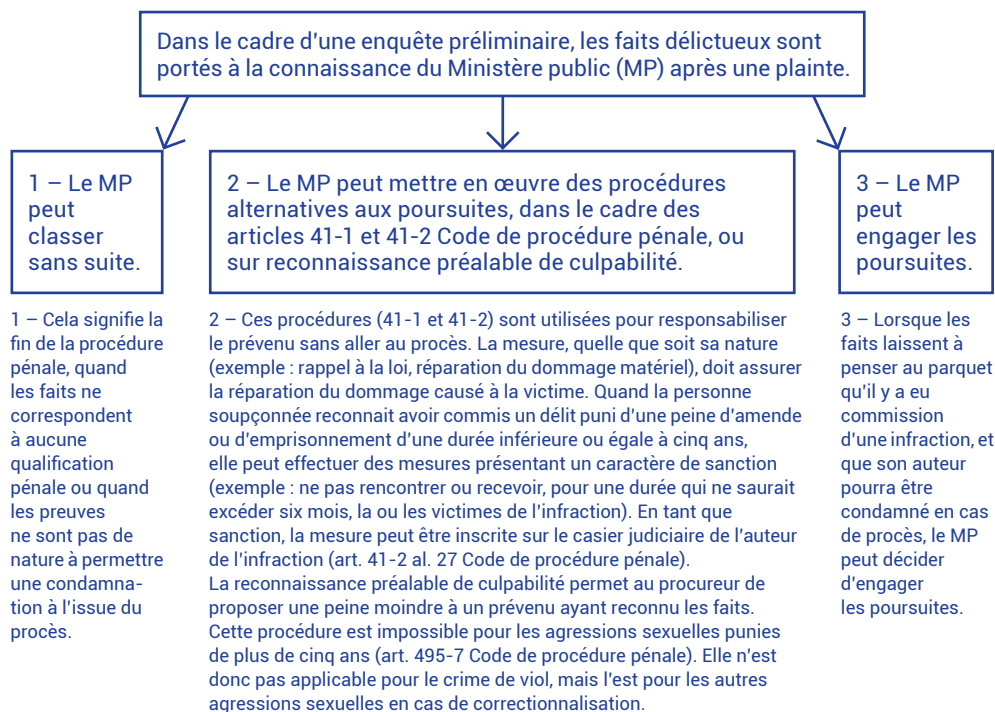
Au-delà de ces dispositions légales, il est essentiel que les membres des sections disciplinaires des établissements soient **formé·e·s pour connaître les réalités du harcèlement sexuel**. Dans tous les cas, les sections disciplinaires qui instruisent une dénonciation de harcèlement sexuel doivent auditionner des personnes ou structures expertes des violences sexuelles.

## Quelle communication doit être faite à l'issue de la procédure ?

Quel que soit le résultat de la procédure disciplinaire, il est essentiel que **l'information soit transmise aux personnes directement concernées** : le ou la plaignant·e bien sûr, la cellule d'accompagnement si elle existe, le ou la chargé·e de mission égalité femmes-hommes.

**Une communication transparente envers les personnels et usager·e·s** de l'établissement doit aussi être faite sur les résultats des actions engagées ([voir aussi chapitre 3](#)).

Il existe deux types d'enquêtes : l'enquête de flagrance (rare en matière d'agression sexuelle) et l'enquête préliminaire, après une plainte ou un signalement.



7 Schéma de procédure pénale (voir suite page suivante).

## Existe-t-il des possibilités d'appel ?

Seul·e·s le chef ou la cheffe d'établissement, le recteur ou la rectrice, le ou la ministre, et la personne mise en cause peuvent faire appel de la décision de la section disciplinaire. La victime de harcèlement ne peut donc pas le faire elle-même.

Dans le cas des sections disciplinaires pour les enseignant·e·s et enseignant·e·s-chercheur·e·s ou les étudiant·e·s, le recours doit être formulé, dans un délai de deux mois, auprès du CNESER statuant en matière disciplinaire.

## EN CAS DE PROCÉDURE CIVILE OU PÉNALE

**Une procédure pénale peut par ailleurs être engagée.** L'établissement doit aussi, sans attendre le dépôt de plainte, informer le procureur de la République d'un crime ou délit dont il aurait connaissance, et lui transmettre « tous les renseignements, procès verbaux et actes qui y sont relatifs » (art. 40 du Code de procédure pénale).

La procédure pénale est longue et complexe, et son issue est souvent incertaine 7. Lorsque la victime décide d'engager une telle procédure, l'établissement peut être confronté à une demande de protection fonctionnelle.

## Que peut faire l'établissement lorsque la victime ne souhaite pas porter plainte ?

Si l'établissement dispose d'éléments probants significatifs, l'obligation de transmission au parquet s'applique même en cas de refus de la victime : il en va de la **protection de l'intérêt général**. Dans certains cas, le parquet peut poursuivre la procédure contre l'avis de la victime. Dans la pratique, ces situations sont très délicates, et il faut veiller à maintenir la relation de confiance entre les membres de la cellule et les victimes.

## Qu'est-ce que la protection fonctionnelle ?

L'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 prévoit que les administrations et les employeurs publics sont tenus d'assurer la protection de leurs agent·e·s et de réparer, le cas échéant, le préjudice subi, dans les situations suivantes :

- > lorsqu'elles ou ils sont victimes d'agression dans le cadre de leurs fonctions ou de leurs mandats (faits de menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages, harcèlement sexuel ou moral), ces attaques pouvant être issues d'usager·e·s, de personnes privées ou d'autres agent·e·s publiques ;

Si l'un ou l'autre de ces critères est rempli, l'instruction est alors ouverte. Contrairement au MP, le magistrat chargé de l'instruction a peu de possibilités pour la clôturer. En revanche, l'ordonnance sera considérée comme une décision judiciaire, et donc susceptible d'appel.

Le juge d'instruction peut rendre une ordonnance de non-lieu en cas de charges insuffisantes ou d'auteur inconnu (art. 177 al. 1<sup>er</sup> Code de procédure pénale). La procédure s'arrête si aucun appel n'est formé contre cette ordonnance devant la chambre de l'instruction.

L'autre possibilité est de rendre une ordonnance de renvoi, ce qui permet de renvoyer l'affaire devant la juridiction compétente. En matière de viol, c'est la Cour d'assises qui est compétente. Le tribunal correctionnel sera a contrario compétent en matière d'agressions sexuelles.

**7 Schéma de procédure pénale (suite).** Merci à Aurélien Sylvain Camus, doctorant Lille 2 et Audrey Darsonville, Lille 2.

« Les fonctionnaires bénéficient, à l'occasion de leurs fonctions et conformément aux règles fixées par le Code pénal et les lois spéciales, d'une protection organisée par la collectivité publique qui les emploie à la date des faits en cause ou des faits ayant été imputés de façon diffamatoire au fonctionnaire.

Lorsqu'un fonctionnaire a été poursuivi par un tiers pour faute de service et que le conflit d'attribution n'a pas été élevé, la collectivité publique doit, dans la mesure où une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions n'est pas imputable à ce fonctionnaire, le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui.

La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.

La collectivité publique est tenue d'accorder sa protection au fonctionnaire ou à l'ancien fonctionnaire dans le cas où il fait l'objet de poursuites pénales à l'occasion de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle.

La collectivité publique est subrogée aux droits de la victime pour obtenir des auteurs des menaces ou attaques la restitution des sommes versées au fonctionnaire intéressé. Elle dispose, en outre, aux mêmes fins, d'une action directe qu'elle peut exercer au besoin par voie de constitution de partie civile devant la juridiction pénale. Les dispositions du présent article sont applicables aux agents publics non titulaires. »

### 9 Le soutien aux victimes de harcèlement sexuel à l'ENS Rennes.

Le CHSCT de l'ENS Rennes a adopté en juin 2015 le principe suivant : pour des faits de harcèlement sexuel, la cellule pourra solliciter des moyens financiers auprès de l'établissement pour la prise en charge des frais d'avocat des personnes plaignantes, qu'elles soient personnels ou usager-e-s.

> lors de condamnations civiles ou pénales dans la mesure où une faute personnelle détachable du service ne leur est pas imputable. Dans ce cadre, les éventuels frais d'avocat de l'agent-e pour se défendre devant une juridiction sont pris en charge par l'employeur public, souvent sur la base d'une convention d'honoraires. **La protection fonctionnelle ne s'applique pas si l'agent-e a commis une faute personnelle.** 8

## Quel est le champ d'application de la protection fonctionnelle ?

La jurisprudence reconnaît aux personnels victimes de harcèlement sexuel ou moral le droit à la protection fonctionnelle de leur établissement.

La protection fonctionnelle peut s'appliquer pour des attaques commises pendant le temps de service ou hors du temps de service, dès lors qu'elles sont liées aux fonctions ou à la qualité d'agent public de la victime.

La protection fonctionnelle est accordée à l'ensemble des agent-e-s stagiaires ou titulaires, agent-e-s contractuel-le-s de droit public, représentant-e-s syndicaux-ales et praticien-ne-s hospitalier-e-s. Elle ne s'applique pas pour les usager-e-s. Toutefois, dans un souci d'équité, les établissements peuvent prendre en charge une partie des frais d'avocat en cas de harcèlement sexuel avéré. 9

Les conditions et modalités de mise en œuvre de la protection fonctionnelle sont définies par [la circulaire du 5 mai 2008 relative à la protection fonctionnelle des agents publics de l'État.](#)

## Comment demander la protection fonctionnelle ?

La demande de protection fonctionnelle devra être faite par l'agent-e concerné-e en envoyant un courrier recommandé avec accusé de réception à son administration, expliquant les motifs qui la justifient.

En cas d'acceptation, l'établissement doit préciser selon quelles modalités il envisage d'apporter cette protection (moyens matériels, assistance juridique). En cas d'absence de réponse dans un délai de deux mois, la demande est considérée comme étant refusée.

**8 La protection fonctionnelle dans la loi.**  
Art. 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983.

« La formation sur le harcèlement sexuel et les violences sexistes et sexuelles doit être renforcée et élargie à l'ensemble des acteur-ric-e-s de l'établissement appelé-e-s à prévenir et prendre en charge des situations de harcèlement sexuel.

Le ministère invite à mettre en place des formations spécialisées, qui pourraient être mutualisées entre plusieurs établissements, à destination de différents publics :

- des formations à la prévention du harcèlement sexuel. Ces formations sont principalement à destination des membres du ou des comités préalablement cités, des référent-e-s et chargé-e-s de mission égalité, des membres du CHSCT, des services médico-sociaux, des organisations syndicales et des associations étudiantes, mais aussi du service de communication, des DRH, des responsables enseignants et administratifs de composantes, des directeur-ric-e-s de laboratoire et d'écoles doctorales, des chercheur-e-s et enseignant-e-s-chercheur-e-s;

- des formations à l'écoute des victimes de harcèlement sexuel à destination des services médico-sociaux (en particulier médecins de prévention, assistant-e-s social-e-s et psychologues);

- des formations sur la procédure et la réglementation applicables en cas de harcèlement sexuel, principalement à destination des président-e-s d'université et directeur-ric-e-s d'établissement, des services juridiques, des DGS, des DRH et des présidents des commissions de discipline.

Une attention particulière sera portée à la formation, à la prévention et au traitement des violences sexistes et sexuelles dans les formations à destination des candidat-e-s à l'habilitation à diriger des recherches (HDR). Les écoles doctorales sont incitées à inscrire un module obligatoire de sensibilisation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans la formation doctorale. »

❶ **Extrait de la lettre de recommandations en matière de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche** du 20 décembre 2016 cosignée par la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et la recherche, le secrétaire d'État à l'enseignement supérieur et à la Recherche, la Conférence des présidents d'université, la Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs, la Conférence des grandes écoles.

❷ Par exemple, à l'occasion du 8 mars, Journée internationale des droits des femmes, ou du 25 novembre, Journée internationale contre les violences faites aux femmes, plusieurs universités en 2015 ou 2016 ont organisé un débat avec la-le chargé-e de mission à l'égalité, un-e enseignant-e-chercheur-e spécialiste des violences, une association locale de lutte contre les violences après la projection du film *The Hunting Ground* (2015), film-documentaire sur les dénonciations d'agressions sexuelles sur les campus universitaires américains et les obstacles auxquels font face les survivantes qui témoignent (voir pour les modalités, par exemple, l'[université d'Orléans](#) ou l'[université de Lille](#)).

## 6 Sensibiliser et former

Mener – et faire appliquer – une politique d'égalité au sein d'un établissement comprenant la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, implique que les acteurs et actrices comprennent les processus des inégalités et des violences, soient en mesure de les identifier et puissent y réagir, en tant que citoyen-ne-s, mais aussi en fonction des responsabilités qui leur incombent dans le cadre de leurs missions. Les enjeux sont le respect des personnes, la qualité de l'environnement d'étude et de travail, la réputation de l'établissement. La lettre de recommandations du 20 décembre 2016 du MENESR souligne l'importance du volet formation à élargir « à l'ensemble des acteur-trice-s de l'établissement appelé-e-s à prévenir et prendre en charge des situations de harcèlement sexuel ». ❶ De nombreux établissements ont déjà mené des expérimentations dont ce chapitre s'inspire pour aider à construire une politique de formation.

### LES TYPES D'INTERVENTION

Le mot générique de « formation » recouvre des réalités et des dimensions différentes. Ainsi peut-on distinguer :

- > **L'information.** Dispensée en face à face à de grands groupes pendant une courte durée (par exemple une heure), mais aussi éventuellement par écrit, l'intérêt de l'information est de porter à la connaissance du plus grand nombre l'existence d'une volonté politique, d'un nouveau texte, d'un dispositif et d'attirer l'attention du public sur l'importance attachée à l'information.
- > **La sensibilisation.** De courte durée (entre deux et quatre heures), en grands groupes, elle vise à expliciter une thématique, en privilégiant le débat, grâce à l'intervention de spécialistes, en utilisant une vidéo ou un film. L'intérêt de la sensibilisation est de favoriser l'apport de connaissances et la réflexion, avec une certaine souplesse. ❷
- > **La formation.** Dispensée sur une à plusieurs journées, en continu ou en discontinu, en petits groupes de quinze à vingt personnes, elle

viser l'appropriation de connaissances spécifiques pour une mise en œuvre effective, en utilisant différents exercices, comme le *brains-torming*, le jeu de rôle... Il s'agit donc de définir les thématiques en fonction du public et de la durée possible. Par exemple : savoir écouter une victime ; former à la prévention du harcèlement sexuel ; maîtriser le cadre juridique en matière de violences sexuelles...

> **La formation de formateurs et formatrices (la formation démultipliée).** Organisée sur plusieurs jours, en continu ou en discontinu, en petits groupes de quinze à vingt personnes, elle vise à former des personnes qui, à leur tour, dispenseront une formation : elle doit assurer l'apport de connaissances mais aussi d'outils pédagogiques. C'est une formation plus longue et complexe, non seulement pour envisager la thématique dans toutes ses dimensions mais aussi pour s'approprier les techniques de formation. L'intérêt est de pouvoir par la suite reproduire et démultiplier les formations en interne.

Ces différents types d'intervention, à géométrie variable, ne sont pas exclusifs les uns des autres ; ils sont même à **combiner** pour toucher à échéance rapide toute la communauté. Ils sont aussi à **renouveler** pour actualiser les connaissances et inclure les nouveaux publics, étudiant-e-s et personnels. Les interventions peuvent être aussi à géographie variable :

- > au niveau d'un service ou d'une composante ;
- > d'un établissement ou inter-établissements ;
- > à l'échelle de la ComUE

Enfin la question du cadre de l'intervention se pose. Dans le but de mobiliser la communauté et favoriser l'accès de tous et toutes à ces formations, **est-il préférable de prévoir des interventions spécifiques ou « englobées » dans d'autres problématiques, isolées ou associées à d'autres événements ?** La réponse à ces questions sera fonction du contexte de chaque établissement.

## Les questions à envisager

Une politique de formation se construit à moyen et long termes, étant donnée l'importance de la communauté dans un établissement d'enseignement supérieur et de recherche, en fonction **des priorités** et **des moyens** disponibles. Les questions suivantes peuvent aider à construire une stratégie, en mettant en regard des échéances sur une, deux, voire trois années et en exploitant les dates clés de la vie des établissements (*voir chapitre 3 sur la communication*).

- > Quels sont les publics visés ?
- > Quels sont les effets attendus ?
- > Quelles sont les priorités ?



③ **Exemple d'un enseignement obligatoire de six heures de sensibilisation** à l'école d'ingénieurs de Chimie, Matériaux et Polymères (ECPM) à l'université de Strasbourg, intitulé « Stéréotypes et enjeux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », intégré au tronc commun du cycle ingénieur de 1<sup>e</sup> année.

Six enseignant·e·s en binôme mixte encadrent les élèves. Issu·e·s de sciences physiques, sciences de la vie, sciences de l'éducation et de sciences politiques, elles et ils ont été sensibilisé·e·s aux questions de l'égalité par des formations internes. Les enseignant·e·s sont accompagné·e·s d'une sociologue spécialiste du sujet et des violences faites aux femmes lors de leurs réunions de préparation et de débriefing des séances.

● **L'articulation : parole, prise de conscience et donner des outils.**

La première séance est commune aux cent élèves et consiste en scènes d'impro, mises en scène par les élèves. Les scénarii proposés portent sur :

A. « Entretien d'embauche sur un poste d'ingénieur·e chimiste » selon trois modalités différentes: un candidat, une candidate, une situation où candidat et candidate sont tou·te·s les deux en présence de la personne qui recrute.

B. « Négociation salariale » selon trois modalités : un débutant, une débutante, une personne expérimentée.

C. « Blagues à la machine à café » où quatre collègues, hommes et femmes, sont en pause. Des blagues sexistes fument...

Chaque série fait émerger des réactions de l'auditoire des élèves sur leur ressenti, parfois relayées par leur vécu en tant que victime ou témoin. La promotion est appelée à se prononcer sur le jeu lui-même et sur les questions amenées par la mise en scène, guidée par les enseignant·e·s.

La seconde et troisième séance de sensibilisation se font en groupe de trente élèves. Les thèmes révélés lors de la séance d'impro sont repris sous forme d'échanges, d'argumentations et de discussions. La question des propos sexistes et du harcèlement sexuel est souvent débattue. C'est l'occasion de présenter des mesures existantes au sein de l'établissement pour lutter contre les discriminations et le harcèlement sexuel. Une grille de lecture « Stéréotypes – Préjugés – Discriminations – Inégalités » est ensuite proposée pour analyser affiches, publicité ou textes d'actualités...

Lors de la troisième séance, une production collective est proposée. En 2014, elles et ils ont choisi de réaliser dix-huit affiches mettant en regard stéréotypes et préjugés ; en 2015, d'élaborer un guide d'observation de l'égalité dans l'entreprise, étape de leur stage de fin d'année.

● **L'apport de cette sensibilisation**

Le caractère obligatoire de la sensibilisation permet une expression et une écoute directement entre élèves, avec les différentes sensibilités. Son affichage dans le cursus obligatoire est un témoignage concret auprès des élèves que le harcèlement sexuel n'est pas accepté dans l'établissement.

Cet enseignement a reçu le prix Ingénieuses'15, dans la catégorie « Enseignement de l'égalité Femme/Homme ».

Pour plus d'information : [ecpm.unistra.fr](http://ecpm.unistra.fr) (taper égalité dans le moteur de recherche)

- > Quels sont les moyens financiers et matériels mobilisables ?
- > Quels sont les partenariats disponibles en interne et en externe (enseignant·e·s spécialistes, associations...)?

Ces questions-clés posées, chaque intervention pourra alors être définie en termes de :

- > Publics
- > Objectifs
- > Durée et Fréquence
- > Outils
- > Ressources
- > Moyens de communication et de mobilisation de la communauté
- > Évaluation

Enfin, il reste à **pérenniser les initiatives en les renouvelant chaque année et/ou en les rattachant aux actions menées par d'autres services de l'établissement** (service culture, service communication, bureau de la formation des personnels...). La validation de ces initiatives par les instances de l'établissement, par exemple lors de la soumission d'un plan d'action égalité, est sans doute la solution la plus fiable.

De plus, l'inscription de telles formations dans l'offre de formation continue des personnels publiée par la DRH est également un moyen d'afficher la volonté politique de l'établissement de lutter contre les violences tout en suscitant l'intérêt de publics plus divers.

Concernant les publics étudiants, plusieurs options peuvent être envisagées pour les amener à se former sur ces questions, par exemple inscrire un cours obligatoire dans le parcours universitaire étudiant ou encore prévoir un bonus pour les étudiant·e·s qui s'engagent dans un projet égalité femmes-hommes. ③

## LES OBJECTIFS DE LA FORMATION ④

Si les objectifs de la formation sont à décliner en fonction du public ciblé, de la durée, des conditions matérielles et des supports à disposition, il est toutefois possible d'en envisager six principaux :

### Identifier les agissements sexistes, harcelants, sexuels

Cet objectif constitue le socle de toute action de sensibilisation ou de formation sur le sujet, quels que soient le public cible et la durée. Essentielle,

cette étape permet aux participant-e-s de maîtriser les contours du sujet. Pour ce faire, la formatrice ou le formateur devra fournir et commenter les définitions juridiques des agissements et situations qui entrent dans le champ du harcèlement mais également aborder les mécanismes du harcèlement. L'objectif sera considéré comme atteint si les participant-e-s sont en capacité de :

- > définir le harcèlement sexuel, les violences sexuelles et sexistes en référence aux principaux textes normatifs relatifs aux violences sexuelles ;
- > repérer les situations et les comportements harcelants, y compris en termes de cyber-harcèlement ;
- > comprendre la stratégie des agresseurs et les processus psychologiques en œuvre chez la victime et le témoin ;
- > comprendre le phénomène de harcèlement sexuel et ses effets (impact social, médical...).

### Réagir et se faire aider en tant que victime ou témoin

Ce bloc de compétences est lui aussi indispensable pour tous les publics. Il abordera la question des premiers réflexes à adopter ou à conseiller à une victime de violences, dès lors qu'elle en a pris conscience. En action de sensibilisation ou de formation, il est donc fondamental de présenter les gestes réflexes à avoir en réaction à la violence subie ainsi que les aides diverses que peuvent apporter les interlocuteurs-trices internes (dispositif ou personnes identifiées par et dans l'établissement comme contacts en cas de violences sexuelles ou sexistes) et externes (police ou gendarmerie, associations spécialisées...). Il s'agit dès lors de savoir :

- > comment réagir (opposer un non, éviter la proximité de l'agresseur, ne pas rester isolé-e et parler des violences à un-e ou plusieurs proches...)
- > rassembler les indices (SMS, mails, enregistrements audio ou vidéo...) qui pourraient nourrir le dossier si un recours est envisagé ;
- > rédiger un témoignage comportant tous les détails chronologiques et contextuels ;
- > reconnaître les interlocuteur-trice-s internes et externes pouvant être saisi-e-s pour prendre immédiatement en charge la victime et l'orienter.

### Connaître et faire connaître les recours

Il s'agit là d'un volet qu'il est conseillé d'aborder dans le cadre d'une sensibilisation aux violences sexuelles ou sexistes et de développer dans le cadre de formations. Tous les types de recours devront être présentés (*voir chapitre 5*) et on veillera à apporter sur chacun les informations relatives au déroulement de la procédure, aux protagonistes et

Synthèse des objectifs de formation en fonction des publics		Publics									
		Etudiant-e-s/doctorant-e-s	Personnels	Direction des services/composantes/laboratoires	Formateur-trice-s ESPE	DRH/Direction Vie Etudiante	Membres des sections disciplinaires	Médecine préventive et ASS	Membres de la cellule	CHSCT	Service juridique
Objectifs : être en capacité de	Contenus										
Identifier les agissements sexistes, harcelants, sexuels	Définitions et cadre juridique										
	Les comportements harcelants et le cyber harcèlement										
	Comprendre la stratégie des agresseurs										
	Processus et effets des violences										
Réagir et se faire aider en tant que victime ou témoin	Comment réagir										
	Rassembler les indices										
	Rédiger un témoignage										
	Connaître les interlocuteur-trice-s internes et externes										
Connaître et faire connaître les recours	Connaître les procédures										
	Savoir présenter le fonctionnement de la cellule										
Ecouter et conduire un entretien	Faire une écoute téléphonique										
	Recueillir le récit d'une victime sans jugement										
	Mener un entretien										
	Se distancier face aux situations										
Enquêter	Qualifier le HS										
	Mener une enquête										
	Constituer un dossier										
Former	Former à sensibiliser										
	Former à former										

Publics à sensibiliser	Contenus indispensables
Publics à former	Contenus complémentaires

aux temps et délais de l'instruction.

Il est important, pour les publics qui sont parties prenantes dans l'accueil, l'accompagnement et le traitement des cas de violences, d'être à ce niveau formés à présenter le mode de fonctionnement du dispositif de l'établissement.

## Écouter et conduire un entretien

Différentes personnes (témoins, collègues, enseignant·e·s) sont susceptibles de recueillir le premier récit d'une victime : l'information ou les actions de sensibilisation ou de formation dispensées pour servir les précédents objectifs doivent leur suffire pour orienter rapidement la victime vers le dispositif dédié et/ou les personnes identifiées par et dans l'établissement comme étant les interlocuteurs·trices pouvant être saisi·e·s en cas de violences. Pour ces personnes comme pour les directions des ressources humaines, de la vie étudiante, des affaires juridiques, les services de médecine préventive, les membres des sections disciplinaires ou des représentant·e·s du CHSCT, on veillera à proposer une formation à l'écoute et à la conduite d'un entretien. Celle-ci doit tenir compte des différents contextes dans lesquels les auditions peuvent se dérouler (accueil téléphonique, réception de la victime par le dispositif, enquête interne...). Les participant·e·s devront donc :

- > savoir mener une écoute téléphonique ;
- > savoir recueillir le récit d'une victime, d'un témoin ou d'un·e mis·e en cause sans émettre de jugement ;
- > savoir mener un entretien (expliciter sa finalité et ses modalités, recadrer, ajuster son empathie, conclure) ;
- > être capables de se distancier face aux situations révélées.

## Enquêter et qualifier les faits

La formation des personnes qui devront s'investir dans l'enquête et dans le jugement des faits de violence doit nécessairement comprendre un volet consacré à la méthodologie et à la conduite d'une enquête ([voir chapitre 5](#)), à la constitution d'un dossier et, bien évidemment, à la qualification des faits. Plusieurs acteurs et services sont susceptibles d'intervenir dans cette phase de la procédure qu'il convient de former très précisément sur les points suivants :

- > qualifier le harcèlement sexuel et les violences sexistes et sexuelles ;
- > mener une enquête dans le respect de la confidentialité et des droits de chacun·e, interroger les protagonistes et les témoins, confronter les témoignages, auditionner des expert·e·s (juristes, sociologues...), aboutir à une vision objective des faits ;
- > constituer un dossier comportant tous les indices matériels et les éléments circonstanciés recueillis pour servir la procédure.



5 **Silences Complices ?** est un spectacle issu de la pédagogie du Théâtre de l'Opprimé-e (créé et porté par la Cie De(s)amorces) qui traite des violences sexistes et sexuelles dans les relations de travail et qui permet une conscientisation sensible des stéréotypes sexistes à l'œuvre, comme un repérage concret des leviers politiques et sociaux de résistance au changement en matière de harcèlement sexuel. Pour plus d'informations : [desamorces@yahoo.fr](mailto:desamorces@yahoo.fr), 06 98 97 12 34. Photo Lucie Jean.

6 **Organismes de formation auxquels ont eu recours des établissements d'enseignement supérieur et de recherche** (liste non exhaustive) :

- Agence de développement des relations interculturelles pour la citoyenneté
- AMUE
- AVFT
- CIDFF selon les régions
- CLASCHEs
- Collectif Féministe Contre le Viol
- Le Défenseur des droits (en vertu de la convention signée en janvier 2016 avec le MENESR)
- Formation continue universitaire
- Intervenant-e-s internes à l'établissement (service juridique, DRH, Hygiène et sécurité, psychologue, SUMPS, chargé-e de mission, médecin, infirmier-e... mais aussi chercheur-es spécialistes de ces questions, en droit, en sociologie, etc.)
- Le Planning familial selon les régions

## Former

Les personnes qui ont bénéficié de ce niveau de formation sont susceptibles d'intervenir dans le cadre des actions de sensibilisation, voire de formation. Il est dès lors recommandé d'ajouter un module complémentaire qui leur permette de transmettre à leur tour leurs connaissances, soit comme intervenant-e dans le cadre d'actions de sensibilisation en interne, soit en tant que formateur ou formatrice.

## LES RESSOURCES

La formation nécessite des ressources de différente nature. Les supports pédagogiques peuvent prendre des formes variées.

### Quelques outils

- > Films ou vidéos, certaines disponibles en ligne. Par exemple : [Le bureau des affaires sexistes, épisode 1](#) ; [Infrarouge : sexe, mensonge et harcèlement](#) ; [Dear dady](#) ; [Et vous, comment réagiriez-vous ?](#) vidéo interactive pour aider à savoir comment réagir sur le harcèlement dans les transports.
- > On peut aussi faire appel à des compagnies théâtrales : Par exemple les compagnies [De\(s\)amorces](#) ; [Les trois sœurs](#) (Besançon) + [Petits pas pour l'Homme](#) (Grenoble) ; [Entrée de jeu](#) (Paris). 5
- > La Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF) met également à disposition des kits d'outils de sensibilisation et de formation sur les [violences faites aux femmes](#) ainsi que sur le [harcèlement et les violences sexuelles dans les transports](#).
- > On trouvera d'autres ressources en consultant l'« [Égalithèque](#) » du [centre Hubertine Auclert](#) ou en s'adressant à la direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité auprès du préfet.

Les outils et partenaires intervenant sont à déterminer en fonction des objectifs poursuivis. Par exemple : un film peut servir de support à un débat lors d'une sensibilisation ; le théâtre forum peut permettre d'identifier des situations de violence et y réagir ; l'intervention de juristes spécialistes, à la fois des violences et des établissements d'enseignement supérieur et de recherche est nécessaire pour expliciter le cadre normatif.

Pour mettre en œuvre ces actions de sensibilisation ou de formation, des organismes de formation et associations peuvent être mobilisés. Ils ont aussi souvent construit leurs propres outils et supports pédagogiques, qu'ils peuvent éventuellement mettre à la disposition des établissements. 6

### 7 Exemples de partenariats

- En région Provence-Alpes-Côte d'Azur, le Réseau Régional Égalité Femmes Hommes organise notamment des échanges sur les manières de former, sur les publics à former.
- En région Île-de-France, le Centre Hubertine Auclert organise un concours « Ton court pour l'égalité » auquel les établissements peuvent participer.

## Quelques sources de financement possible

Les formations à grande échelle représentent un coût. Voici quelques suggestions de financement :

- > DRH, ligne formation des personnels. L'usage de cette ligne a l'intérêt d'institutionnaliser la formation
- > La MGEN finance des actions de prévention pour les personnels, notamment dans le cadre de conventions PASS
- > Casden
- > Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité

D'autres aides financières et ressources peuvent être trouvées au travers de partenariats. 7

# ANNEXE A

## Des dispositifs existants

Les dispositifs sont présentés par ordre alphabétique des établissements porteurs.

### Le dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel d'Aix-Marseille Université

Le dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel repose sur une Référente, juriste, en charge du harcèlement sexuel. Elle assure sa mission en lien étroit avec le Président et en collaboration avec les services de l'Université et la VP déléguée à l'Égalité Femmes-Hommes et à la lutte contre les discriminations.

La Référente harcèlement sexuel assure le traitement des cas déclarés par les usager·e·s ou les personnels d'AMU et la prise en charge des premiers niveaux d'action dictés par le cadre juridique et réglementaire dès lors qu'il y a signalement de harcèlement sexuel.

La saisine de la Référente se fait de façon anonyme via une adresse mail et une ligne téléphonique dédiées. Sa mission consiste à recevoir les personnes victimes ou témoins de harcèlement sexuel, les écouter et les accompagner en leur apportant des conseils juridiques adaptés et en leur proposant, en cas de besoin, des aides adéquates (médicale, psychologique, sociale, administrative...), proposer des mesures visant à faire cesser ces agissements prohibés et préserver la victime d'éventuels nouveaux agissements. Pour ce faire, elle peut à tout moment, requérir le concours ou l'expertise des membres du Groupe de Travail Harcèlement sexuel qui compte des personnels de la médecine de prévention et de différents services (DRH, DEVE, DRI, DAJl...). La

Référente alerte la Présidence de l'université de la situation portée à sa connaissance. Elle doit enfin produire un rapport annuel quantitatif et qualifiant les cas traités, bilan publié annuellement dans le bilan social d'AMU.

Dans le cadre de sa mission, la Référente en charge du harcèlement n'est en aucun cas liée aux procédures prévues pour l'instruction des plaintes ; elle n'intervient pas non plus dans l'enquête, le jugement ou la mise en place de sanctions. Son intervention ne peut se substituer aux actions pénales ou disciplinaires.

Le dispositif comprend également une dimension préventive : la VP déléguée à l'Égalité Femmes-Hommes et à la lutte contre les Discriminations collabore avec la Référente Harcèlement sexuel et la Direction de la Communication pour la réalisation des actions de [communication](#) et prend en charge les actions de [sensibilisation](#) et de formation.

### Le dispositif de Brest (Institut Mines Télécom Atlantique et université de Bretagne occidentale)

Le dispositif est construit sur le même format que celui de Rennes, l'objectif étant à terme de pouvoir travailler au niveau régional. Le dispositif a été validé par l'Université de Brest (UBO) au printemps 2016.

Il comprend :

> une cellule « de terrain » composée de professionnel·le·s (médecins, assistant·e de service social, juriste, psychologue), chargé·e·s

d'accompagner les victimes sur le plan médical, psychologique et juridique, et

> un groupe de travail large (en cours de constitution), chargé de mettre en place des actions de prévention, d'information et de formation, d'établir et diffuser des statistiques (anonymes) sur les cas de harcèlement sexuel qui seront signalés.

Télécom Bretagne devrait s'associer au dispositif qui pourra, à terme, être étendu à d'autres écoles supérieures du site.

Contacts : [francoise.pene@univ-brest.fr](mailto:francoise.pene@univ-brest.fr),  
[sandrine.vaton@imt-atlantique.fr](mailto:sandrine.vaton@imt-atlantique.fr)  
[Site du dispositif](#)

### Le plan d'action du CNRS

Un plan d'action sur les conditions de vie au travail et la prévention des risques psycho-sociaux a d'abord été adopté par le CNRS en 2011, avec diffusion d'une circulaire sur le harcèlement moral, puis en 2013, une [circulaire relative au traitement des situations de harcèlement sexuel au travail](#) a été adoptée. Une [fiche pratique](#) a été préparée par la DRH et la Mission pour la place des femmes au CNRS (MPDF), qui détaille les éléments constitutifs du harcèlement sexuel, les sanctions applicables, et la procédure de prise en charge en 4 étapes :

1 – signalement auprès du·de la supérieur·e hiérarchique direct·e ou à l'échelon supérieur (ou encore auprès du médecin de prévention, de l'assistant·e de service social, de l'infirmier·ère, des syndicats, de la MPDF...);

2 – saisine du·de la délégué·e régional·e ;

3 – saisine de la DRH, qui met en place une commission d'enquête (l'agent·e peut également saisir directement la DRH si l'analyse de

sa situation par la délégation régionale n'a pas abouti à une saisine) ;

4 - saisine du président du CNRS, qui décide de prendre toute mesure en son pouvoir, notamment le déclenchement de la procédure disciplinaire.

L'accompagnement spécifique de l'agent·e s'estimant victime est assuré par la [cellule de veille sociale au travail](#) de la délégation régionale (CVST).

Un plan de formation à la lutte contre le harcèlement sexuel élaboré par la MPDF a été lancé en novembre 2014 avec une [journée nationale de sensibilisation](#). Une campagne de formation en délégations régionales à destination de personnes-clés (délégué·e·s, RRH, correspondant·e·s égalité, CVST, IRPS, CHSCT, directeur·rice·s d'unités...) s'est ensuite déroulée de juin 2015 à octobre 2016, et un [site ressources](#) est en cours de construction.

Le harcèlement sexuel est également intégré au [Guide « Pratiquer une recherche intègre et responsable »](#), approuvé fin 2016 par le CNRS et la CPU, et inspiré du guide élaboré par le Comité d'éthique du CNRS en 2014.

Contact : [mission.femmes@cnrs.fr](mailto:mission.femmes@cnrs.fr)

### La cellule de veille sur le harcèlement sexuel de Sciences Po

Sciences Po a mis en place en janvier 2015 un dispositif dédié à la lutte contre les violences sexuelles, pour l'ensemble de ses publics : étudiant·e·s, enseignant·e·s, chercheur·e·s, salarié·e·s. Ce dispositif vise à instaurer un climat serein basé sur le respect de l'autre, à prévenir tout comportement illicite, et à proposer un espace d'accueil pour les personnes

victimes ou témoins de violences sexuelles, en toute confidentialité.

Le dispositif d'information et de prise en charge du harcèlement sexuel et des violences sexuelles de Sciences Po repose ainsi sur trois axes :

> L'information et la prévention, grâce à un guide pratique, très pédagogique, disponible en français et en anglais, en formats papier et numérique ; le travail effectué tout au long de l'année sur la construction et la diffusion d'une culture de l'égalité entre les femmes et les hommes fait partie intégrante du dispositif de prévention des violences sexuelles.

> La prise en charge des cas de harcèlement et de violences sexuelles, grâce à une cellule de veille qui reçoit, écoute et conseille les victimes ; cette cellule n'est pas une instance disciplinaire.

> La formation des personnels : les membres de la cellule de veille, et plus largement les personnels administratifs au contact avec les étudiant·e·s, les doctorant·e·s, les enseignant·e·s, les salarié·e·s, bénéficient d'une formation spécifique sur le harcèlement sexuel.

Contact : [regine.serra@sciencespo.fr](mailto:regine.serra@sciencespo.fr)

### La cellule de veille contre le harcèlement sexuel, les violences sexistes et homophobes de l'université de Bordeaux

La cellule de veille contre le harcèlement sexuel, les violences sexistes et homophobes (CEVHS) a été adoptée par le CA de l'université de Bordeaux en septembre 2015. Un groupe de travail avait été constitué en septembre 2014, avec pour objectif de réfléchir aux contours et missions d'une telle

cellule, et ses membres ont été formés par le collectif CLASCHES en juin 2015. Existe une cellule large, regroupant différents personnels de l'université (dont des membres des syndicats et du CHSCT) avec une mission de sensibilisation au harcèlement sexuel et de diffusion d'informations. Notamment, une campagne de communication, sur la base d'affiches, a été déployée au premier semestre 2016. Existe par ailleurs une cellule restreinte, en charge du traitement des cas, composée de la chargée de mission à l'égalité entre les femmes et les hommes et de personnels médicaux-sociaux. En cas de saisine de la cellule, un premier RV est proposé par un binôme constitué par la chargée de mission et un assistant·e social·e des personnels (si la saisine vient d'un membre du personnel), la chargée de mission et l'infirmière en charge des étudiant·e·s (si la saisine vient d'un·e étudiant·e).

Contact : [cevhs@u-bordeaux.fr](mailto:cevhs@u-bordeaux.fr)  
Tél : 06 30 02 42 67

### La cellule de veille contre le harcèlement sexuel et les violences de genre de l'université Bordeaux-Montaigne

Créée en janvier 2014, la cellule est sous l'égide du CHSCT. La responsable est l'infirmière universitaire. Une communication sur le site de l'université est faite régulièrement à destination des étudiant·e·s et du personnel. Le dispositif comprend trois niveaux :

> Le premier : un cercle dit « d'urgence » composé du Président, du VP CA, du Directeur Général des Services, du Conseiller en Prévention, de l'infirmière. Ce cercle restreint permet

une prise de décisions rapide avec l'accord du Président

> Le deuxième est composé du chargé de mission égalité Femmes /Hommes, des représentants syndicaux, du représentant élu des étudiants, des assistantes sociales (du CROUS et de l'université), un représentant du service des relations internationales ainsi que les personnels du premier cercle. La finalité est la mise en place des campagnes d'information et de prévention.

> Enfin un dernier cercle très élargi regroupe les associations étudiantes, le CROUS, des experts extérieurs à l'université (CAUVA, LGBT, centre d'hébergement...) qui sont invitées selon les besoins.

Une collaboration avec l'Université de Bordeaux est mise en place

Contact : [anne.strazielle@u-bordeaux-montaigne.fr](mailto:anne.strazielle@u-bordeaux-montaigne.fr)

### La cellule de prévention et de conseil contre les harcèlements de l'université de Lille 1

L'université Lille 1 a mis en place au printemps 2014 une cellule de prévention et de conseil contre les harcèlements. Son périmètre comporte les harcèlements moral et sexuel. Elle est composée pour partie de personnels de l'établissement (une vingtaine), et de trois étudiant·e·s.

Le but de la cellule est de proposer des actions destinées à prévenir toute forme de harcèlement sur le campus, ainsi que d'accueillir et d'orienter les victimes vers les personnes les plus à même de les aider, selon leur demande.

Les membres de la cellule sont tenus de

suivre deux formations. La première, qui dure une demi-journée, est une formation de type juridique (définition du harcèlement, démarches juridiques que peut entamer une victime dans l'établissement et à l'extérieur, etc.). La deuxième formation, de deux fois deux jours, est une formation à l'écoute-entretien, destinée à permettre aux membres de la cellule d'accueillir des personnes en souffrance de façon adaptée.

Contact : [laurence.marsalle@univ-lille1.fr](mailto:laurence.marsalle@univ-lille1.fr)  
[Site du dispositif](#)

### La cellule de veille et d'information sur le harcèlement sexuel (la CeVIHS) de l'université de Lille 3

La CeVIHS est composée de membres représentatifs de la diversité de la communauté universitaire : étudiant·e·s, personnels enseignants-chercheurs, personnels Biatss, direction des ressources humaines, bureau des affaires juridiques, centre de santé des étudiant·e·s...

La CeVIHS n'est pas une instance disciplinaire. Elle informe et conseille la victime déclarée 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. Un groupe de travail s'est constitué en 2006 et la CeVIHS a été créée en 2008.

Son rôle 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 des comportements abusifs entrant dans son champ de compétences.

Coordinatrice : Nathalie Coulon  
[nathalie.coulon@univ-lille3.fr](mailto:nathalie.coulon@univ-lille3.fr)

Contact : [cevihs@univ-lille3.fr](mailto:cevihs@univ-lille3.fr)  
[Site du dispositif](#)

## Dispositif externalisé d'écoute, de prise en charge et d'accompagnement des personnes en situation de harcèlement sexuel de la ComUE université Sorbonne Paris Cité (USPC)

Les personnes victimes de harcèlement peuvent bien sûr saisir les acteurs et actrices mobilisables traditionnellement dans les établissements (service RH, représentant·e·s du personnel, représentant·e·s des étudiant·e·s, médecine préventive, services sociaux, chargée de mission égalité...).

Mais la parole n'est pas aisée et l'écoute non plus. Ainsi le dispositif mis en place s'appuie sur la possibilité, pour les victimes, de s'adresser à une association extérieure spécialisée dans la lutte contre les violences faites aux femmes.

Après un appel d'offre, l'Institut en Santé Génésique (ISG) a été retenu par l'USPC.

Ce centre international a développé une

expertise en matière de prise en charge des violences sexuelles. Il rassemble des professionnel·le·s de spécialités diverses (médecins, infirmier·e·s, psychologues et juristes), susceptibles de répondre aux situations variées des personnes. Ce dispositif est ouvert à la fois aux étudiant·e·s, enseignant·e·s-chercheur·e·s et personnels administratifs et techniques de tous les établissements membres de l'USPC. L'accompagnement est entièrement gratuit pour les victimes, les frais étant pris en charge de manière forfaitaire par USPC.

Le partenariat mis en place avec l'ISG permet un accompagnement par des spécialistes, avec ou sans lancement de procédures disciplinaires auprès de l'établissement, en fonction des souhaits de la victime. Une totale confidentialité est assurée aux victimes. Les victimes sont identifiées comme appartenant à l'USPC et leurs caractéristiques sont collectées (étudiant·e/enseignante/chercheuse/personnel administratif, âge, statut...), de même que certaines informations sur le type de harcèlement subi. Ces données remontées au réseau Egalité de l'USPC permettront un suivi et d'éventuelles adaptations du dispositif.

Contacts : Institut en santé génésique  
[contact@isg78.org](mailto:contact@isg78.org)  
Tél : 01.39.10.85.35

## La prévention et le traitement du harcèlement sexuel à Rennes (École normale supérieure de Rennes, Université de Rennes 1, Université Rennes 2)

Le dispositif, commun aux deux universités et à l'ENS Rennes, est composé de plusieurs instances.

Un groupe de travail, qui comprend des élu·e·s des CHSCT, les chargées de mission ou vice-présidentes chargées de l'égalité, des étudiant·e·s et des personnels (enseignant·e·s-chercheur·e·s, médecins, service social, RH, juridique...) . Les organismes de recherche partenaires sont également représentés. Le groupe de travail met en place des actions de prévention, d'information et de formation, établit et diffuse des statistiques sur les cas de harcèlement sexuel qui seront signalés. Il informe les CHSCT de ses actions.

Lorsqu'un cas de harcèlement sexuel est signalé, la prise en charge s'organise autour des médecins, des personnels ou des étudiant·e·s, selon le statut de la supposée victime, qui écoutent en toute confidentialité les personnes, les informent, les orientent. Le cas échéant, elles font remonter les faits à la présidence de l'établissement concerné, qui met alors en place :

- > une cellule-pilote chargée de saisir la section disciplinaire, informer le procureur de la République, mettre en place des mesures conservatoires, etc.
- > une cellule d'accompagnement (médecin et selon les cas, psychologue, assistant·e de service social...)

Les deux cellules échangent régulièrement entre elles. Elles transmettent annuellement au groupe de travail un bilan anonyme des situations dont elles ont eu connaissance et de leurs actions.

Contacts : [christine.rivalan@univ-rennes2.fr](mailto:christine.rivalan@univ-rennes2.fr), [nicoletta.tchou@univ-rennes1.fr](mailto:nicoletta.tchou@univ-rennes1.fr), [rozenn.texier@ens-rennes.fr](mailto:rozenn.texier@ens-rennes.fr)  
[Site du dispositif pour ENS](#)  
[Site du dispositif pour Rennes 1](#)  
[Site du dispositif pour Rennes 2](#)

## La procédure de l'université François Rabelais de Tours

Depuis 2013, l'Université de Tours a mis en place une procédure relative au harcèlement moral chez le personnel. Cette procédure a été élargie au harcèlement sexuel chez les personnels et les étudiant·e·s entre 2015 et 2016. Sur le site de l'université sont présentées les démarches pour atteindre la procédure. En outre, l'Université de Tours s'est dotée d'une plaquette de communication concernant la charte déontologique, qui sera bientôt diffusée.

S'agissant des étudiant·e·s, le Service de Santé Universitaire mène des actions de prévention (information, sensibilisation et formation) et prend en charge les victimes. Les harcèlements sexuel et moral, ainsi que les violences sont maintenant inclus dans la procédure existante, en cours d'actualisation.

Contact : [concetta.pennuto@univ-tours.fr](mailto:concetta.pennuto@univ-tours.fr)



## ANNEXE B

# Des projets en cours

### Le projet de Grenoble INP

Grenoble INP a mis en place un groupe de travail sur les risques psycho-sociaux, issu du CT et du CHSCT ; une réflexion est en cours pour étendre son action à la prise en charge du harcèlement. Ce groupe est chargé de mener la réflexion et suivre le dossier RPS (dont les problématiques de harcèlement) notamment en capitalisant les expériences après leur traitement pour améliorer la prise en charge ou proposer des actions de prévention, de définir et suivre des indicateurs, d'étudier l'impact d'autres dossiers ressources humaines ou de changement d'organisation sur la souffrance au travail. Il rend compte régulièrement au CHSCT.

Composition du groupe : vice-président·e RH, DRH, médecin de prévention, assistante sociale, Pôle formation et accompagnement individuel, conseiller de prévention, représentant·e-s syndicaux/ales issu·e-s du CHSCT ou du CT, secrétaire du CHSCT.

Contact : [ioannis.parissis@grenoble-inp.fr](mailto:ioannis.parissis@grenoble-inp.fr)

est chargé de mettre en place des actions de prévention, d'information et de formation, d'établir et diffuser des statistiques sur les cas de harcèlement sexuel qui seront signalés. La composition du groupe de travail n'est pas encore arrêtée.

Contact : [nathalie.bourgignon@univ-ubs.fr](mailto:nathalie.bourgignon@univ-ubs.fr)

---

### Le projet de l'université de Bretagne Sud (Vannes-Lorient)

Le projet est construit sur le même format que celui de Rennes, l'objectif étant à terme de pouvoir travailler au niveau régional. Il prévoit donc la mise en place d'un groupe de travail qui pourrait être un sous-groupe du CHSCT, et d'une cellule « de terrain », chargée d'accompagner les victimes sur le plan médical, psychologique et juridique. Le groupe de travail

# Liste des acronymes et abréviations

58

<b>Amue</b>	Agence de mutualisation des universités et établissements	<b>CHU</b>	Centre hospitalier universitaire	<b>DEA</b>	Diplôme d'études approfondies (remplacé par le diplôme de master dans le cadre de la réforme européenne de LMD – licence, master, doctorat).	<b>Inria</b>	Institut national de recherche en informatique et automatique
<b>Anef</b>	Association nationale des études féministes	<b>CIDFF</b>	Centre d'information sur les droits des femmes et des familles	<b>Depp</b>	Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (MENESR)	<b>Inserm</b>	Institut national de la santé et de la recherche médicale
<b>Art.</b>	Article (de loi, de décret, d'arrêté)	<b>Clasches</b>	Collectif de lutte anti-sexiste contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur	<b>Deve</b>	Direction des études et de la vie étudiante	<b>IRPS</b>	Ingénieur régional de prévention et de sécurité (CNRS)
<b>ATP</b>	Action thématique programmée (CNRS)	<b>Cneser</b>	Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche	<b>DGESIP</b>	Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (MENESR)	<b>LGBT</b>	Lesbiennes, gays, bisexuel-le-s et transsexuel-le-s
<b>AVFT</b>	Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail	<b>CNOUS</b>	Centre national des œuvres universitaires et scolaires	<b>DGRH</b>	Direction générale des ressources humaines (MENESR)	<b>MCF</b>	Maître-ss-e de conférences
<b>Biatss</b>	Personnels de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé	<b>CNRS</b>	Centre national de la recherche scientifique	<b>DGRI</b>	Direction générale de la recherche et de l'innovation (MENESR)	<b>MENESR</b>	Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
<b>CAP</b>	Commission administrative paritaire	<b>CNU</b>	Conseil national des universités	<b>DGS</b>	Directeur-riche générale des services	<b>MGEN</b>	Mutuelle générale de l'éducation nationale
<b>Cat</b>	Catégorie (pour les Biatss, de catégorie A, B ou C)	<b>ComUE</b>	Communauté d'universités et d'établissements	<b>DILCRAH</b>	Délégation Interministérielle à la Lutte Contre le Racisme, l'Antisémitisme et la Haine anti-LGBT	<b>MPDF</b>	Mission pour la place des femmes au CNRS
<b>CAUVA</b>	Centre d'accueil d'urgence des victimes d'agression (CHU de Bordeaux)	<b>CPED</b>	Conférence permanente des chargé-e-s de mission égalité diversité des établissements d'enseignement supérieur et de recherche français (dite Conférence permanente égalité diversité).	<b>Direccte</b>	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi	<b>ONDRP</b>	Observatoire national de la délinquance et des réponses pénales
<b>CDEFI</b>	Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs	<b>CPU</b>	Conférence permanente des présidents d'université	<b>DRH</b>	Direction des ressources humaines	<b>PU</b>	Professeur-e des universités
<b>Cedref</b>	Centre d'étude, de documentation et de recherches pour les études féministes (Université Paris Diderot Paris 7)	<b>CRDP</b>	Centre régional de documentation pédagogique (maintenant nommé Canopé)	<b>DRI</b>	Direction des relations internationales	<b>QVT</b>	Qualité de vie au travail
<b>CEVIHS</b>	Cellule de veille et d'information sur le harcèlement sexuel (université Lille 3)	<b>Crous</b>	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires	<b>Ens.</b>	Enseignant-e-s (du 2 <sup>nd</sup> degré dans les universités)	<b>RH</b>	Ressources humaines
<b>CFCV</b>	Collectif féministe contre le viol	<b>CSEP</b>	Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	<b>ENS</b>	École normale supérieure	<b>RRH</b>	Responsable des ressources humaines
<b>CGE</b>	Conférence des grandes écoles	<b>CT</b>	Comité technique (d'établissement)	<b>EPST</b>	Établissement public à caractère scientifique et technologique	<b>RPS</b>	Risques psychosociaux
<b>CHSCT</b>	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (instance dépendant du CT, où siègent les représentant-e-s des organisations syndicales représentatives de l'établissement)	<b>DAJI</b>	Direction des affaires juridiques et institutionnelles (Aix Marseille Université)	<b>Ifop</b>	Institut français d'opinion publique	<b>SCASC</b>	Service commun d'action sociale et culturelle
				<b>INP</b>	Institut national polytechnique	<b>Simpps</b>	Service inter-universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé
				<b>Inra</b>	Institut national de la recherche agronomique	<b>Siumpps</b>	Service inter-universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé
						<b>Smut</b>	Service de médecine universitaire du travail (Université de Rennes 1)
						<b>Sump</b>	Service universitaire de médecine de prévention des personnels (Aix Marseille Université)
						<b>TD</b>	Travaux dirigés
						<b>UQAM</b>	Université du Québec à Montréal

# Bibliographie et sitographie

59

## Les documents de référence

*Harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur : quand l'impunité et la pédagogie font mauvais ménage*, Les cahiers du CEDREF, n° 14, 2014. En ligne : [cedref.revues.org/707](http://cedref.revues.org/707)

*Harcèlement sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche. Quels dispositifs mettre en place ? – Dossier documentaire*, ANEF / CLASCHES / CPED, novembre 2014. En ligne : [www.anef.org/wp-content/uploads/2014/12/Dossier-documentaire-complet\\_28-novembre-2014\\_Site.pdf](http://www.anef.org/wp-content/uploads/2014/12/Dossier-documentaire-complet_28-novembre-2014_Site.pdf) et Dossier documentaire ANEF / CPED, décembre 2016. En ligne : <http://www.anef.org/wp-content/uploads/2016/12/Dossier-documentaire-2016-ANEF-CPED.pdf>

« 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, Paris, La Dispute, coll. Le genre du Monde, 2014.

*Combattre toutes les violences faites aux femmes, des plus visibles aux plus insidieuses*, Conseil économique, social et environnemental, 2014. En ligne : [www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Etudes/2014/2014\\_25\\_combattre\\_violence\\_femmes.pdf](http://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Etudes/2014/2014_25_combattre_violence_femmes.pdf)

*Enquête sur le harcèlement sexuel au travail. Études et résultats*, Le Défenseur des droits, mars 2014. En ligne : [www.defenseurdes-droits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd\\_etu\\_20140301\\_harcèlement\\_sexuel\\_synthese.pdf](http://www.defenseurdes-droits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_etu_20140301_harcèlement_sexuel_synthese.pdf)

« Identification du harcèlement sexuel et légitimité des salariés à intervenir : effets des

informations délivrées et de la relation hiérarchique », R. Chakroun & N. Soudre-Léclucé, *Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement*, 75(4), 2014, p. 382-395

*Le sexisme dans le monde du travail, entre déni et réalité*, rapport du CSEP, rapporteuses : Brigitte Grévy et Marie Becker, 6 mars 2015. En ligne : [www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/154000174.pdf](http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/154000174.pdf)

*Les Crocodiles*, Thomas Mathieu, Le Lombard, Bruxelles, 2014.

*Pratiquer une recherche intègre et responsable*, Comité d'éthique du CNRS, CPU, novembre 2016. En ligne : [http://www.cnrs.fr/comets/IMG/pdf/pratiquer\\_une\\_recherche\\_integre\\_et\\_responsable\\_un\\_guide\\_05.12.2016-2.pdf](http://www.cnrs.fr/comets/IMG/pdf/pratiquer_une_recherche_integre_et_responsable_un_guide_05.12.2016-2.pdf)

## Les guides

*Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche : Guide pratique pour se défendre*, CLASCHES, 2013 (57 pages). En ligne : [clasches.fr/harcèlement/sensibilisation/guide](http://clasches.fr/harcèlement/sensibilisation/guide)

*Guide pratique de lutte contre le harcèlement sexuel à l'université*, Cellule de veille et d'information sur le harcèlement sexuel (CEVIHS) de l'université Lille 3, 2012 (37 pages).

*Guide d'information sur le harcèlement sexuel*, Cellule de veille sur le harcèlement sexuel de Sciences Po, 2015 (8 pages). En ligne : [www.sciencespo.fr/com/SciencesPo\\_Guide\\_information\\_sur\\_le\\_harcèlement\\_sexuel.pdf](http://www.sciencespo.fr/com/SciencesPo_Guide_information_sur_le_harcèlement_sexuel.pdf)

*Violences sexistes et sexuelles au travail : Guide à l'attention des employeurs*, AVFT, édition 2015 (117 pages) Présentation en ligne : [www.avft.org/article.php?id\\_article=786](http://www.avft.org/article.php?id_article=786)

*Prévention des violences sexistes et sexuelles au travail. Guide à l'attention des syndicalistes*, CFDT - Paris, édition 2014 (50 pages). En ligne : [www.souffrance-et-travail.com/media/pdf/guide\\_violences\\_aux\\_femmes.pdf](http://www.souffrance-et-travail.com/media/pdf/guide_violences_aux_femmes.pdf)

*Kit pour agir contre le sexisme. Trois outils pour le monde du travail*, Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, novembre 2016 (28 pages). En ligne : <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/kit-sexisme.pdf>

*Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique*, Ministère de la fonction publique, 2017 (72 pages). En ligne : [http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques\\_emploi\\_public/guide-prevention-situations-violences.pdf](http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/guide-prevention-situations-violences.pdf)

## Pour aller plus loin

*Compétences et responsabilités des Présidents d'université et de ComUE : Guide juridique*, CPU, septembre 2016 (120 pages). En ligne : <http://www.cpu.fr/wp-content/uploads/2016/09/guide-President-web-.pdf>

*Le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans le milieu universitaire. Rapport du Groupe de travail sur les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle (GT-PHS)*, Bureau de coopération interuniversitaire, Montréal, 2016 (170 pages). En ligne : [http://www.crepuq.qc.ca/IMG/pdf/Rapport-GT-PHS\\_adopte-CA\\_2016-10-14-VF.pdf](http://www.crepuq.qc.ca/IMG/pdf/Rapport-GT-PHS_adopte-CA_2016-10-14-VF.pdf)

*Violences sexuelles en milieu universitaire au Québec : Rapport de recherche de l'enquête ESSIMU*, M. Bergeron (dir.), Montréal, Université du Québec à Montréal, 2016 (110 pages). En ligne : <http://essimu.quebec/wp/>

## Les sites et ressources en ligne

*C'est quoi le sexisme ? Quel lien avec les violences ?* Centre Hubertine Auclert, 2015. [www.youtube.com/watch?v=71W0YZT2imY](http://www.youtube.com/watch?v=71W0YZT2imY) Mini vidéo pédagogique et didactique sur le sexisme : ses manifestations au quotidien dans le couple, au travail, dans l'espace public et son lien direct avec les violences subies par les femmes.

*Consent it's simple as tea*. [www.youtube.com/watch?v=fGoWLWS4-kU](http://www.youtube.com/watch?v=fGoWLWS4-kU) Mini vidéo pédagogique sur le consentement. Ou comment la question du consentement appliquée à une situation aussi simple que boire une tasse de thé rend les choses simplement évidentes.

*Guide des violences sexistes et sexuelles au travail*, Souffrance & travail. [www.souffrance-et-travail.com/guides-pratiques/guide-du-harcèlement-sexuel/](http://www.souffrance-et-travail.com/guides-pratiques/guide-du-harcèlement-sexuel/) Un site créé par un groupe de spécialistes sur la santé au travail, destiné à fournir des outils à toutes les personnes concernées. Une section est consacrée aux violences sexistes et sexuelles au travail, qui s'appuie notamment sur les travaux de l'AVFT.

L'AVFT, Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail. [www.avft.org](http://www.avft.org) Pour des conseils précis et des ressources.

Légifrance / Le service public de la diffusion du droit. [legifrance.gouv.fr](http://legifrance.gouv.fr)

Les textes de loi y sont référencés et accessibles par mots-clés.

Le site du CLASCHES  
[www.clasches.fr](http://www.clasches.fr)

Pour retrouver le guide en libre accès, les dates et lieux des formations...

Le site de l'ANEF  
[www.anef.org](http://www.anef.org)

Pour retrouver les documents de travail autour du Vade-mecum et une mine d'informations sur la question.

Le Centre Hubertine Auclert  
Pour consulter la riche Égalithèque  
<https://www.centre-hubertine-auclert.fr/>

Les droits des femmes sur le harcèlement sexuel.

[stop-harcelement-sexuel.gouv.fr](http://stop-harcelement-sexuel.gouv.fr)

Site de l'État pour la prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel.

Le site gouvernemental contre le harcèlement dans les transports

[femmes.gouv.fr/harcelement-transports/](http://femmes.gouv.fr/harcelement-transports/)

Site proposant des outils pour réagir, aussi bien aux victimes qu'aux témoins. Centré sur le harcèlement dans les transports, il offre des outils applicables dans d'autres situations

L'enquête VIRAGE

Pour retrouver toutes les publications relatives à cette enquête nationale déclinée dans plusieurs établissements d'enseignement supérieur, sur les violences et rapports de genre.

<http://virage.site.ined.fr/>

# Les textes législatifs et réglementaires et décisions de justice

## Lois

[Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#) portant droits et obligations des fonctionnaires.

En particulier [l'article 6 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983](#) :

« Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe.

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

Des recrutements distincts pour les femmes ou les hommes peuvent, exceptionnellement, être prévus lorsque l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe constitue une condition déterminante de l'exercice des fonctions.

De même, des distinctions peuvent être faites entre les femmes et les hommes en vue de la désignation, par l'administration des présidents et, des membres des jurys et des comités de sélection constitués pour le recrutement et l'avancement des fonctionnaires et de ses représentants au sein des organismes consultés sur les décisions individuelles relatives à la carrière des fonctionnaires et sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, afin de concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans ces organes.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation,

la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

1° Le fait qu'il a subi ou refusé de subir des agissements contraires aux principes énoncés aux deux premiers alinéas ;

2° Le fait qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire respecter ces principes ;

3° Ou bien le fait qu'il a témoigné d'agissements contraires à ces principes ou qu'il les a relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus.

Le Gouvernement présente devant le Conseil commun de la fonction publique un rapport sur les mesures mises en œuvre pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce rapport annuel, dont les modalités de mise en œuvre sont définies par décret, comprend notamment des données relatives au recrutement, à la féminisation des jurys, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle. Ce rapport est remis au Parlement. »

[Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008](#) portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations (transposition de la directive 2006/54/CE du Parlement européen

et du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail

[La loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel](#)

[La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.](#)

[La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.](#)

[la Loi de n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels \(Journal officiel du 9 août 2016\)](#)

## Code de procédure pénale

[Art. 40](#) : « Le procureur de la République reçoit les plaintes et les dénonciations et apprécie la suite à leur donner conformément aux dispositions de l'article 40-1. »

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

## Articles du Code pénal

[Art. 222-11](#) : « Les violences ayant entraîné une incapacité totale de travail pendant plus de huit jours sont punies de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende. »

[Art. 222-16](#) : « Les appels téléphoniques malveillants réitérés, les envois réitérés de messages malveillants émis par la voie des communications électroniques ou les agressions

sonores en vue de troubler la tranquillité d'autrui sont punis d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende »

[Art. 222-22](#) : « Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. Le viol et les autres agressions sexuelles sont constitués lorsqu'ils ont été imposés à la victime dans les circonstances prévues par la présente section, quelle que soit la nature des relations existant entre l'agresseur et sa victime, y compris s'ils sont unis par les liens du mariage. Lorsque les agressions sexuelles sont commises à l'étranger contre un mineur par un Français ou par une personne résidant habituellement sur le territoire français, la loi française est applicable par dérogation au deuxième alinéa de l'article 113-6 et les dispositions de la seconde phrase de l'article 113-8 ne sont pas applicables. »

[Art. 222-22-1](#) : « La contrainte prévue par le premier alinéa de l'article 222-22 peut être physique ou morale. La contrainte morale peut résulter de la différence d'âge existant entre une victime mineure et l'auteur des faits et de l'autorité de droit ou de fait que celui-ci exerce sur cette victime. »

[Art. 222-23](#) : « Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol. Le viol est puni de quinze ans de réclusion criminelle. »

[Art. 222-32](#) : « L'exhibition sexuelle imposée à la vue d'autrui dans un lieu accessible aux regards du public est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende. »

[Art. 222-33](#) : « 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. »

[Art. 222-33-2-1](#) : « Le fait de harceler son conjoint, son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou son concubin par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de vie se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende lorsque ces faits ont causé une incapacité totale de travail inférieure ou égale

à huit jours ou n'ont entraîné aucune incapacité de travail et de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende lorsqu'ils ont causé une incapacité totale de travail supérieure à huit jours.

Les mêmes peines sont encourues lorsque cette infraction est commise par un ancien conjoint ou un ancien concubin de la victime, ou un ancien partenaire lié à cette dernière par un pacte civil de solidarité. »

[Art. 222-33-2](#) : « Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements 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, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. »

[Art. 222-33-2-2](#) : « Le fait de harceler une personne par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de vie se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende lorsque ces faits ont causé une incapacité totale de travail inférieure ou égale à huit jours ou n'ont entraîné aucune incapacité de travail.

Les faits mentionnés au premier alinéa sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende :

1° Lorsqu'ils ont causé une incapacité totale de travail supérieure à huit jours ;

2° Lorsqu'ils ont été commis sur un mineur de quinze ans ;

3° Lorsqu'ils ont été commis 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° Lorsqu'ils ont été commis par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne.

Les faits mentionnés au premier alinéa sont punis de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende lorsqu'ils sont commis dans deux des circonstances mentionnées aux 1° à 4°.

Art. 222-7 : « Les violences ayant entraîné la mort sans intention de la donner sont punies de quinze ans de réclusion criminelle. »

Art. 226-1 : « Est puni d'un an d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende le fait, au moyen d'un procédé quelconque, volontairement de porter atteinte à l'intimité de la vie privée d'autrui :

1° En captant, enregistrant ou transmettant, sans le consentement de leur auteur, des paroles prononcées à titre privé ou confidentiel ;

2° En fixant, enregistrant ou transmettant, sans le consentement de celle-ci, l'image d'une personne se trouvant dans un lieu privé.

Lorsque les actes mentionnés au présent article ont été accomplis au vu et au su des intéressés sans qu'ils s'y soient opposés, alors qu'ils étaient en mesure de le faire, le consentement de ceux-ci est présumé. »

Art. 225-1 : « Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs

caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée. Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales sur le fondement de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de la grossesse, de l'apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur, du patronyme, du lieu de résidence, de l'état de santé, de la perte d'autonomie, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales »

Art. 225-1-1 : « 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 1 du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés »

Art. 225-16-1 : « Hors les cas de violences, de menaces ou d'atteintes sexuelles, le fait pour une personne d'amener autrui, contre son gré ou non, à subir ou à commettre des actes humiliants ou dégradants ou à consommer de l'alcool de manière excessive, lors de manifestations ou de réunions liées aux milieux scolaire, sportif et socio-éducatif est

puni de six mois d'emprisonnement et de 7 500 euros d'amende. »

Art. 226-7 : « Les personnes morales déclarées responsables pénalement, dans les conditions prévues par l'article 121-2, des infractions définies à la présente section encourent, outre l'amende suivant les modalités prévues par l'article 131-38 :

1° (Abrogé) ;

2° L'interdiction, à titre définitif ou pour une durée de cinq ans au plus, d'exercer directement ou indirectement l'activité professionnelle ou sociale dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise ;

3° L'affichage ou la diffusion de la décision prononcée, dans les conditions prévues par l'article 131-35. »

Art. R 624-4 : « L'injure non publique commise envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur origine ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée est punie de l'amende prévue pour les contraventions de la 4e classe.

Est punie de la même peine l'injure non publique commise envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou de leur handicap. »

## Articles du code du travail

Art. L. 1132-1 : « Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant

diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de l'un des motifs énoncés à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 précitée »

Art. L. 1152-1 à L. 1152-6

Art. L1152-1 : « Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses 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. »

Art. L1152-2 : « Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés. »

Art. L1152-3 : « Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul. »

Art. L1152-4 : « L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral. »

Art. L1152-5 : « Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est

passible d'une sanction disciplinaire. »

Art. L1152-6 : « Une procédure de médiation peut être mise en oeuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause.

Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.

Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement.

Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime. »

#### Art. L1153-1 à L1153-6

Art. L1153-1 : « 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. »

Art. L1153-2 : « Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion

professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés. »

Art. L1153-3 : « Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés. »

Art. L1153-4 : « Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-3 est nul. »

Article L1153-5 : « L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal. »

Art. L1153-6 : « Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire. »

Art. L1153-2 : « Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement sexuel. »

## Code de l'éducation

Art. R. 712-33 du Code de l'éducation : « La commission d'instruction instruit l'affaire par tous les moyens qu'elle juge propres à l'éclairer. Elle doit convoquer l'intéressé, qui peut se faire accompagner de son défenseur, afin d'entendre ses observations. Le président fixe un délai pour le dépôt du rapport d'instruction, qui ne doit comporter que l'exposé des faits ainsi que les observations présentées par l'autorité qui a engagé la poursuite et celles présentées par la personne déférée. Ce rapport est transmis au président dans un délai qu'il a préalablement fixé et qui ne peut être supérieur à deux mois. Toutefois, le président peut ordonner un supplément d'instruction s'il estime que l'affaire n'est pas en état d'être jugée. Le rapport et les pièces des dossiers sont tenus à la disposition de la personne déférée et de l'autorité qui a engagé les poursuites, de leur conseil et des membres de la formation appelée à juger dans le délai fixé au troisième alinéa de l'article R. 712-35.

Lorsque la poursuite concerne un étudiant en médecine, en odontologie ou en pharmacie et que les faits incriminés ont lieu à l'occasion de la participation de l'intéressé à l'activité hospitalière dans les conditions déterminées par les articles R. 6153-1 à R. 6153-91-1 du code de la santé publique, la commission d'instruction invite le chef du pôle ou, à défaut, le responsable du service, de l'unité fonctionnelle ou de toute autre structure interne à faire connaître ses observations. Sont également invités à faire connaître leurs observations le directeur de l'établissement public de santé dans lequel l'intéressé est affecté et, le cas échéant, le directeur de l'établissement public de santé où les faits se sont produits ou, à défaut, le responsable de l'entité de stage.

Dans le cas où la juridiction est saisie de nouveaux éléments, le président ordonne la

réouverture de l'instruction qui se déroule selon les formes prescrites au premier alinéa du présent article. »

Art.L. 952-22 : « Les membres du personnel enseignant et hospitalier sont soumis, pour leur activité hospitalière comme pour leur activité universitaire, à une juridiction disciplinaire unique instituée sur le plan national. Cette juridiction est présidée soit par un conseiller d'Etat, soit par un professeur d'enseignement supérieur, désigné conjointement par les ministres chargés de l'enseignement supérieur et de la santé ; elle est composée de membres pour moitié élus par les personnels intéressés et pour moitié nommés à parts égales par les mêmes ministres. »

## Décision de justice

Décision de la Cour de cassation, criminelle, Chambre criminelle, 18 novembre 2015, 14-85.591

## Décret

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

Décret n° 2015-79 du 28 janvier 2015 modifiant les dispositions relatives à la procédure disciplinaire applicable dans les établissements publics d'enseignement supérieur placés sous la tutelle du ministère chargé de l'enseignement supérieur et devant le Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche statuant en matière disciplinaire

## Circulaires

Circulaire FP n° 2158 du 05 mai 2008 relative à la protection fonctionnelle des agents publics de l'Etat

[Circulaire CRIM 2012-15 du 7 août 2012](#), présentation des dispositions de droit pénal et de procédure pénale de la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel

[Circulaire DGT n° 2012-14 du 12 novembre 2012](#) relative au harcèlement et à l'application de la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel

[Circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014](#) relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique

[Circulaire n° 2015-193 du 25 novembre 2015](#) relative à la prévention et traitement du harcèlement sexuel dans les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche relevant du MENESR

## Autres textes

[Charte pour l'égalité des femmes et des hommes](#) signée par la CPU, la CDEFI, le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et le ministère des droits des femmes en janvier 2013.

[Protocole d'accord public du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction](#)

[Lettre de Recommandations en matière de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche du 20 décembre 2016](#) cosignée par La Ministre, Le Secrétaire d'Etat, la CPU, la CDEFI et la CGE.

[Feuille de route 2016 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche](#)

## Téléchargement

Retrouvez tous les liens cliquables sur la version web du vade-mecum, téléchargeable sur le site de chaque association.



Édition 2017

# Le harcèlement sexuel

dans l'enseignement supérieur  
et la recherche



Avec le soutien du Ministère de l'éducation nationale,  
de l'enseignement supérieur et de la recherche



N° ISBN : 978-2-9554803-2-8

*Vade-mecum à l'usage des établissements*