

Édition 2015

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 : 978-2-9554803-0-4

Vade-mecum à l'usage des établissements

Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche

Vade-mecum à l'usage des établissements

Auteurs

ANEF, Sylvie Cromer et Érika Flahault
CLASCHEs
CPED, Colette Guillopé et Rozenn Texier-Picard

Illustrations

Thomas Mathieu

Maquette

Atelier Formes Vives

N° ISBN

978-2-9554803-0-4



- 3 Préambule
- 4 Qui sommes-nous ?
- 5 Remerciements

1 – Identifier le harcèlement sexuel et les autres violences sexistes ou sexuelles

- 7 Quelles définitions des violences sexuelles et sexistes ?
- 7 Quelles manifestations dans l'enseignement supérieur et la recherche ?
- 9 Quels textes de loi incriminent les violences sexistes et sexuelles ?
- 11 Qui commet des violences sexistes et sexuelles ? Dans quels lieux ?
- 12 Quelques situations particulières
- 13 Quelles conséquences pour les victimes ?
- 14 Qu'encourent les auteurs ?
- 15 Quels risques pour l'établissement ?

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

- 16 Sur quelles valeurs baser une telle démarche ?
- 17 Quels arguments pratiques mettre en avant pour initier une démarche ?
- 18 Sur quels textes s'appuyer ?
- 19 Comment répondre aux questions des acteurs-trices ?
- 20 Qui associer ?

3 – Communiquer pour prévenir et traiter le harcèlement sexuel

- 22 Informer pour prévenir
- 26 Communiquer sur le dispositif mis en place dans l'établissement
- 27 Communiquer sur les cas pour rompre la loi du silence

4 – Mettre en place un dispositif pour prendre en compte le harcèlement sexuel

- 29 La prévention du harcèlement sexuel
- 29 L'information individuelle (victimes, témoins, auteurs)
- 30 L'écoute et l'accompagnement des victimes
- 32 La qualification des faits
- 32 Comment définir le périmètre d'action du dispositif ?
- 35 Quel rôle pour le ou la chargé-e de mission égalité ?

5 – Responsabilités de l'établissement en cas de dénonciation

- 36 Les procédures disciplinaires
- 38 En cas de procédure civile ou pénale

Annexes

- 40 Les dispositifs existants
- 42 Les projets en cours
- 43 Liste des acronymes
- 45 Bibliographie et sitographie

PRÉAMBULE

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. À la différence du [guide du CLASCHES paru en 2014](#), 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 notamment des exemples de prise en charge institutionnelle des situations de harcèlement sexuel, pour aider les établissements 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 éventuellement 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 diversité des établissements d'enseignement supérieur et de recherche), et plus largement d'un travail collectif auquel une vingtaine d'établissements ont été directement associés. Cet outil résulte du souhait du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, conformément à la feuille de route 2014 pour l'égalité entre les femmes et les hommes, d'amplifier la sensibilisation à la lutte contre le harcèlement sexuel. 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 28 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 différents 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 (notamment certains des membres 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.

Comment utiliser ce vade-mecum ?

Ce guide est conçu pour répondre aux questions de différents acteurs institutionnels directement ou indirectement concernés par la prise en charge de la question (services RH, services juridiques, directions, services de santé, chargé·e·s de mission égalité, services communication...). 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 cas concrets 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.

En dehors de quelques établissements pionniers, la mise en place de politiques structurées contre le harcèlement sexuel est récente. Le vade-mecum rend compte d'actions déjà en place mais aussi de projets en cours. Les évolutions rapides attendues ont conduit à proposer un guide au format numérique, qui sera mis à jour périodiquement. Les établissements souhaitant actualiser leurs données ou faire apparaître leur dispositif dans la prochaine version peuvent adresser un courrier à vade-mecum-hs@groupes.renater.fr.

Avertissement

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

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 tirées de l'album *Les Crocodiles*, de Thomas Mathieu, avec l'accord de l'auteur. Nous reproduisons ici également un avertissement de l'auteur, tiré 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 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. »

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.

QUI SOMMES-NOUS ?

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

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

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 2015, elle compte 70 membres : 62 universités et 8 grandes écoles.

Elle se réunit tous les 4 mois, pendant deux jours, afin d'échanger sur les pratiques des chargé-e-s de mission égalité et sur 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.unistra.fr/index.php?id=cped

REMERCIEMENTS

Aux personnes ayant participé à l'atelier du 28 novembre 2014 : Florence Bellot, responsable ressources, service ressources humaines, École nationale supérieure d'ingénieurs de Poitiers (Université de Poitiers) ; Dominique Brunet, responsable administrative, École nationale supérieure d'ingénieurs de Poitiers (Université de Poitiers) ; Marion, organisatrice pour le CLASCHES, Sciences Po ; Bodo Clavreul, chargée de projet GenderTime, Université Paris-Est Créteil ; Sylvie Cromer, organisatrice pour l'ANEF, Université Lille 2 ; Bénédicte Delaunay, vice-présidente chargée de la vie étudiante, du handicap, de l'égalité et de la diversité, Université François Rabelais Tours ; Marianne, organisatrice pour le CLASCHES, Université Paris Diderot ; Érika Flahault, organisatrice pour l'ANEF, chargée de mission égalité, Université du Mans ; Roger Fontaine, vice-président chargé des relations sociales et de la politique de l'emploi, Université François Rabelais Tours ; Mariette Galerneau, assistante de service social, Université d'Angers ; Colette Guillopé, organisatrice pour la CPED, chargée de mission parité, Université Paris-Est Créteil ; Hélène Kloeckner, référente égalité femmes-hommes, Sciences Po ; Sylvie Lartrault, directrice de la direction hygiène, sécurité et environnement du travail, Université de Nantes ; Nolwenn Lecuyer, chargée de mission égalité, Aix Marseille Université ; 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 ; 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 ; 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 ; Anne Strazielle, infirmière universitaire, responsable de la Cellule de veille contre le harcèlement sexuel et les violences de genre, Université Bordeaux Montaigne ; Rozenn Texier-Picard, organisatrice pour la CPED, vice-présidente chargée de la parité et de la diversité, 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 ; Annik Houel, Conseil d'administration de l'ANEF, Université Lumière – Lyon 2 ; Isabelle Kraus, présidente de la CPED, Université de Strasbourg ; Sylvie Grunvald, Université de Nantes ; Anne-Françoise Zattara-Gros, vice-présidente affaires juridiques de la 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*.

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, dont le soutien a permis l'organisation du travail collaboratif.

« **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).

1 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 la recherche, il n'existe pas, comme on en trouve pour les établissements des premier et second degrés, d'enquêtes sur le climat de l'établissement ou concernant la victimation. Mais les témoignages recueillis par les associations (AVFT, CLASCHEs ou associations de lutte contre le bizutage) démontrent 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.

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.

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'avez 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 n° 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'apprête 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.

2 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.



3 « 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.

Illustration : Thomas Mathieu, Projet Crocodiles.

QUELLES DÉFINITIONS DES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES ?

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 inégalitaires 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**.

➤ 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 « *d'agissement sexiste* », en stipulant (art. L. 1142-2-1.) « *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.* »

➤ Dans un récent avis sur le harcèlement sexiste et les violences sexuelles dans les transports en commun, 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 **2**. Là comme ailleurs, les stéréotypes liés au sexe sont aussi véhiculés et favorisent le maintien des inégalités entre les sexes et les sexualités et la perpétuation d'agissements discriminatoires ou violents.

Le harcèlement peut se passer à la vue de tous 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 sauterai ». 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 dénonce ses agissements.

4 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.



5 Identifier le harcèlement sexuel.

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

Ces agissements peuvent prendre différentes formes. Relèvent notamment du **harcèlement sexuel** les agissements suivants (les exemples qui suivent sont issus de faits qui se sont déroulés dans des établissements d'enseignement supérieur français) :

- > 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 ③ ;
- > 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) ;

Les formes suivantes relèvent de la catégorie pénale des agressions sexuelles ou des violences sexuelles et sont punies par la loi :

- > des propositions sexuelles non voulues et rejetées ;
- > des attouchements imposés (ex. : mains aux fesses, sur les seins, les hanches...) ;
- > des chantages sexuels ;
- > 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).

Ces agissements sexistes et sexuels sont de différentes natures (verbale, psychologique, physique ou sexuelle). Certains 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) ④. C'est pourquoi il est important d'entendre le ressenti des personnes visées. ⑤

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

« 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. »

6 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.

7 Autres codes et circulaires concernant le harcèlement sexuel :

- [Art. L1153-1 à L1153-6 du Code du travail](#)
- [Art. 6 ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires](#)
- [Circulaire du 25 novembre 2012 relative au traitement du harcèlement sexuel dans les établissements publics relevant du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche](#)
- [Circulaire 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 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique](#)

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 INCRIMENT LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES ?

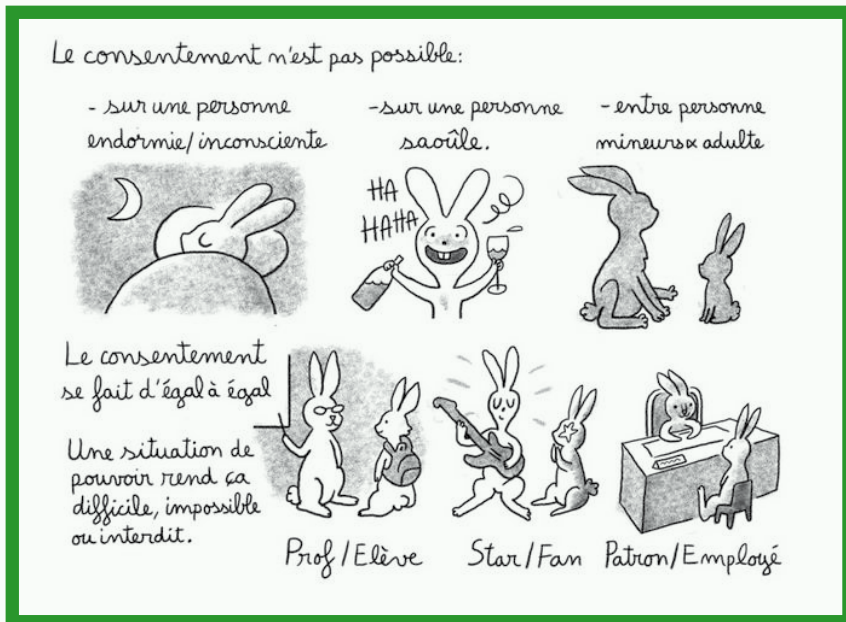
Les violences sexistes et sexuelles sont diverses. De surcroît, dans une situation de violence, plusieurs types d'agissements peuvent se cumuler. Plusieurs textes de loi peuvent être mobilisés. Nous citons ci-après les définitions du Code pénal.

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](#)). **6** **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 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](#)



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).

« 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. »

9 Qu'est-ce que la contrainte selon le Code pénal ? Art. 222-22-1 du Code pénal.

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. »

Pour une définition de la contrainte, voir art. 222-22-1 du Code pénal 9.

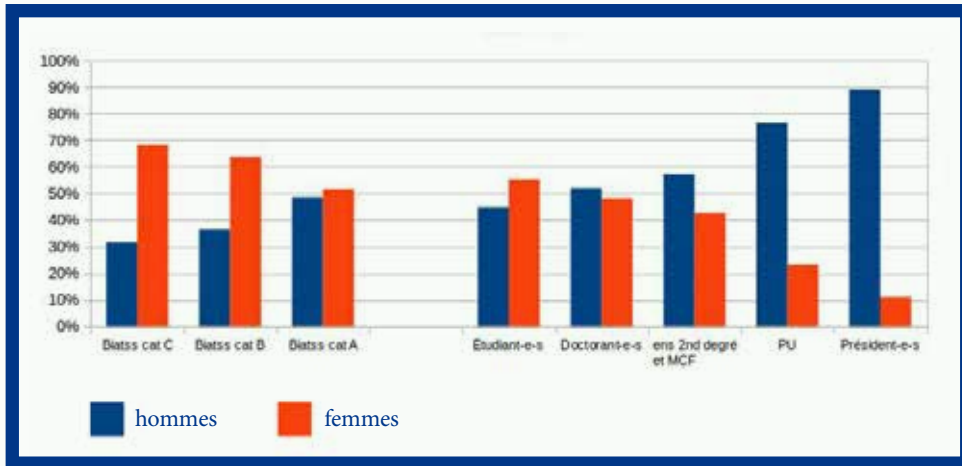
Par ailleurs des situations de violence peuvent être poursuivies par des infractions qui ne sont pas spécifiquement sexuelles :

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. »

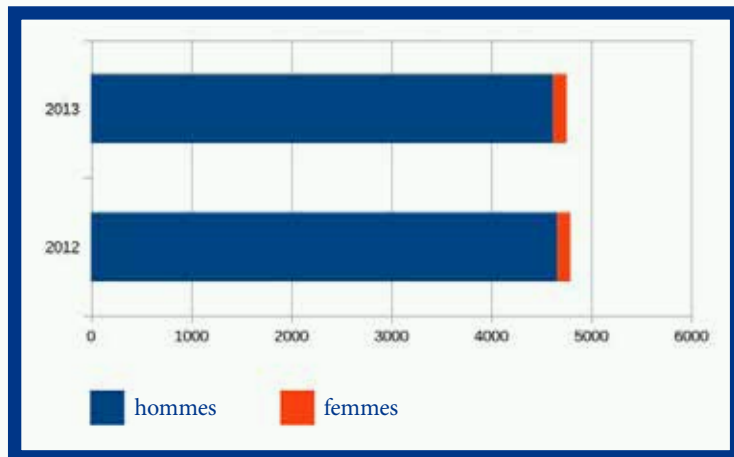
L'atteinte à la vie privée : art. 226-1 à 226-7 du Code pénal. « Le fait, au moyen d'un procédé quelconque, volontairement de porter atteinte à l'intimité de la vie privée d'autrui : 1 – En captant, enregistrant ou transmettant, sans le consentement de leur auteur, des paroles prononcées à titre privé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



10 Part des femmes et des hommes à l'université, année 2013 : données statistiques sexuées. Source : Bilan social du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche 2013-14 ; Repères et références statistiques 2014, DEPP, MENESR.



11 Femmes et hommes mis en cause pour harcèlement et agressions sexuelles (hors viol). Source : rapport 2014 de l'ONDRP.

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.)

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. **10**

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.

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 **11**. 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 :

Myriam vient suivre une première année d'études universitaires en France, pays qu'elle découvre, seule, sans famille ni amis. 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.

12 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.* »

13 La relation de dépendance de l'étudiant-e comme facteur de risque.

- > pendant les cours (dans une salle de cours ou de travaux pratiques, en amphi...),
- > pendant les examens, oraux ou écrits (devant les jurys...),
- > 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,
- > lors d'un bizutage (interdit par la loi) ou d'une journée d'intégration,
- > mais aussi, et de plus en plus, 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 personnel et portent atteinte à la dignité de sa fonction.

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. Celles-ci 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... 12

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, etc.), demandes de financement, lettres de recommandation, candidatures à des postes d'enseignement, autorisations de publication... 13

« 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. »

15 Les conséquences sur la santé des victimes. Témoignages de victimes.

« 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. »

14 Atteintes à la dignité de la personne : le bizutage.
Art. 225-16-1 du Code pénal.

« 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. »

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

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. **14**

Personnes LGBT. Les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et trans peuvent être 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 ou d'enseignement sont précaires. Des personnels en situation de précarité sont plus vulnérables aux promesses, pressions et menaces.

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.* »

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'amointrir. 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...). **15**

Réussite des études et future carrière professionnelle : échec aux examens ; interruption passagère ; abandon ; réorientation ; changement de directeur de mémoire ou de thèse. **16**

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, disciplinaire 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.

Le Code pénal punit les auteurs de violences sexuelles de plusieurs années d'emprisonnement : 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 infirme, malade, enceinte).

Quel que soit le statut de la personne mise en cause, des mesures conservatoires (la suspension) et des sanctions disciplinaires s'appliquent (cf. [Circulaire du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique](#)) ; en droit privé, selon les dispositions nécessaires prises par l'employeur, en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner concernant toutes les personnes mentionnées à l'article L1153-2 du Code du travail (salarié, personne en formation ou en stage, candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise).

Selon le statut de la personne mise en cause, divers textes vont s'appliquer pour la procédure civile : le Code du travail pour les personnels contractuels de droit privé ou public, le statut des fonctionnaires pour les personnels fonctionnaires ([loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#)).

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 **signalement d'un crime ou délit** dont il aurait connaissance au procureur de la République ([art. 40 du Code de procédure pénale](#)).
- > Obligation de **saisir les instances disciplinaires** pour des faits paraissant suffisamment avérés et relevant du délit de harcèlement sexuel.
- > Obligation de **préserver la personne** ayant dénoncé les faits d'éventuels nouveaux agissements.

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 de l'établissement, tout particulièrement à l'international.



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

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° 2012-0027 du 25 novembre 2012 relative au traitement du harcèlement sexuel](#), parue au bulletin officiel de l'enseignement supérieur et de la recherche n°45 du 6 décembre 2012, 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. Si les procédures peuvent varier pour d'autres types d'établissements, les questions de fond demeurent identiques. En pratique, il n'est pas facile d'initier une telle démarche. Ce chapitre présente quelques arguments et éléments sur lesquels s'appuyer.

SUR QUELLES VALEURS BASER UNE TELLE DÉMARCHÉ ?

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. L'excellence ne peut se concevoir en dehors de telles conditions. 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**.

Ces actions entrent dans le cadre d'une politique d'**égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**. En effet, même si les faits de harcèlement ou de violences sexuelles peuvent être commis par des hommes ou par des femmes, et toucher des hommes ou des femmes, les rares données disponibles montrent que les femmes en sont beaucoup plus souvent victimes, et que ces faits sont généralement associés à un climat de sexisme prégnant et un contexte inégalitaire.

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**.

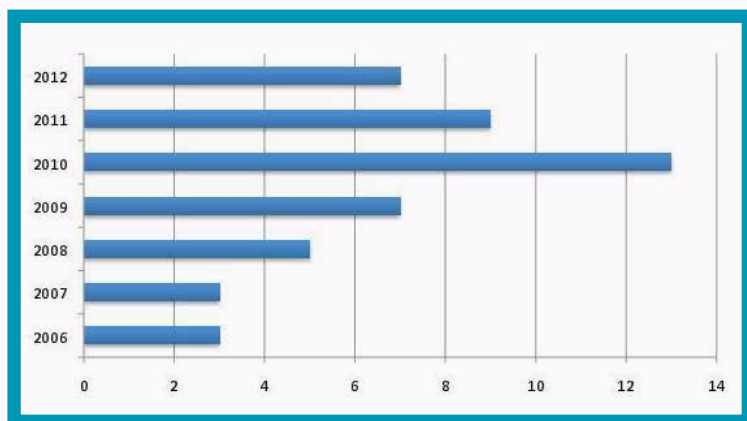
QUELS ARGUMENTS PRATIQUES METTRE EN AVANT POUR INITIER UNE DÉMARCHÉ ?

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. Il se peut aussi que ces personnes n'arrivent pas clairement à identifier si les faits subis relèvent du harcèlement sexuel, ou encore qu'elles ne sachent pas vers qui se tourner pour en parler. Enfin, il est possible qu'elles craignent des représailles, des moqueries, voire une stigmatisation. Une communication large et une formation des acteurs et actrices sont souvent nécessaires pour que des faits soient signalés.

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 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.

Le nombre de recours à la cellule de veille et d'information sur le harcèlement sexuel de l'université Lille 3 montre également que le phénomène n'est pas marginal dans l'enseignement supérieur. ②

Les universités partenaires à l'étranger, et en particulier dans le monde anglo-saxon, sont très sensibles à cette question, et sa prise en compte constitue un atout pour la mise en place de partenariats internationaux.



② Le nombre de recours à la CEVIHS de l'université Lille 3 de 2006 à 2012.

« 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.

« L'établissement s'engage à :

2.4 : diffuser aux étudiant-e-s des informations sur les droits des victimes de violences et de harcèlement sexuels et l'aide que ces dernières peuvent recevoir ;

2.5 : désigner un-e référent-e chargé-e d'apporter un soutien aux victimes et mettre en place les modalités pratiques pour rendre facile le recours à ce (cette) référent-e.

(...)

3.5 : diffuser largement aux personnels, aux directions des composantes et services, les informations sur les droits des victimes de harcèlement et l'aide qu'elles peuvent recevoir, et de façon générale être vigilant à l'égard de situations potentiellement porteuses de violences.

3.6 : désigner un-e référent-e neutre pour gérer les recours dans ce domaine. »

④ Extrait de la 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.

« 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. »

⑤ Préambule aux Chartes 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.

Actuellement, sur les forums Erasmus, des messages découragent les étudiantes de passer une année 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**, surtout si les établissements voisins et partenaires sont mobilisés également.

SUR QUELS TEXTES S'APPUYER ?

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° 2012-0027 du 25 novembre 2012, relative au traitement du harcèlement sexuel, parue au bulletin officiel de l'enseignement supérieur et de la recherche n° 45 du 6 décembre 2012.

> 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 est donc actuellement en vigueur.

> La circulaire du 25 novembre 2015 sur la prévention et le traitement du harcèlement sexuel dans les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche

Des chartes

> La 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. ④

> Le préambule commun aux chartes pour l'égalité des femmes et des hommes, signé en janvier 2013 par la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche, la ministre des droits des femmes, et les présidents de la CPU, la CGE et la CDEFI. ⑤

« 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. »

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

6 Quelques phrases toutes faites.

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.](#)

COMMENT RÉPONDRE AUX QUESTIONS DES ACTEURS ET ACTRICES ?

Certains commentaires sont couramment entendus lorsque la question du harcèlement sexuel est évoquée **6**. Ils illustrent en particulier une difficulté à mesurer l'ampleur du phénomène et à mettre en place des actions de prévention.

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

Comme pour tout délit, ce risque existe et il importe donc, 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*).

Sur les aspects de confidentialité

Tout·e·s les fonctionnaires sont soumis·e·s au secret professionnel ([art. 26 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#)). En ce sens, elles et ils ne peuvent pas divulguer des informations personnelles dont elles et ils ont connaissance notamment des situations de harcèlement sexuel. Toutefois, la levée du secret professionnel est possible pour assurer la protection des personnes (révélation de maltraitances, par exemple), la préservation de la santé publique, la préservation de l'ordre public (dénonciation de crimes ou de délits) et le bon déroulement des procédures de justice (témoignages en justice, par exemple).

7 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.

« 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. »

8 L'instruction d'une procédure disciplinaire.

Art. R. 712-33 du Code de l'éducation.

En cas d'inquiétude sur ce point, 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. 7 (voir aussi 11 du chapitre 4)

Sur la difficulté à qualifier et juger les faits

Comme le rappelle la circulaire du 25 novembre 2012 relative au traitement du harcèlement sexuel, les président-e-s et directeur-trices d'établissement ont l'**obligation de saisir les instances disciplinaires** pour 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 le ou la 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 (voir chapitre 3).
- > L'établissement peut constituer **une liste de personnes-ressources** (personnels médicaux, membres d'associations spécialisées, etc.) qui peuvent être sollicitées pour éclairer une procédure comme l'indiquent les textes en cas de procédure disciplinaire. 8
- > Dans tous les cas, 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 important 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.)

QUELS INTERLOCUTEURS ET INTERLOCUTRICES ASSOCIER ?

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 le ou la responsable des ressources humaines, le directeur ou la directrice général-e des services.

> Lorsqu'un-e **chargé-e de mission à l'égalité des femmes et des hommes** a été nommé-e dans l'établissement, cette personne doit être associée à l'initiative.

> **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 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**, qui sont également très concerné-e-s par le sujet.

> **Les services médicaux** (médecine du travail et médecine préventive des étudiant-e-s), **juridiques, ressources humaines, communication**, ont un rôle important à jouer. Le service des **relations internationales** peut également 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 interlocuteurs/trices possibles.

À l'extérieur de l'établissement

> Des services préfectoraux peuvent venir en appui : les délégations régionales aux droits des femmes et à l'égalité.

> [Des associations nationales spécialisées](#), en particulier : CLASCHES, AVFT, mais aussi [des associations locales](#) : CIDFF, 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.

> 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 cas de harcèlement sexuel dans l'établissement peuvent impliquer des personnes relevant de ces organismes.

« 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 2012](#) (publiée au BO le 06/12/12).



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

3 Communiquer pour prévenir et traiter le harcèlement sexuel

La feuille de route 2015 pour l'égalité 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. Y sont notamment prévus le développement de la communication autour des procédures disciplinaires pour faciliter la mise au jour des faits de harcèlement sexuel, le lancement d'une campagne nationale de communication contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche et la déclinaison de l'enquête nationale Violences et Rapports de Genre (dite **VIRAGE**) dans plusieurs universités afin de mieux connaître les situations de violences sexuelles et leur prise en charge (enquête **VIRAGE-université**). Par ailleurs, [la circulaire n° 2012-0027 du 25 novembre 2012](#) insiste 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. Il s'agit là d'un enjeu majeur. 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, personnels d'enseignement et de recherche, personnels de direction... Si l'information doit être partagée entre ces publics distincts, elle peut



3 Exemple de visuel fournissant des clés aux témoins. Source : Campagne 2015 contre le harcèlement sexiste dans les transports.



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

toutefois prendre des formes différentes et passer par des supports spécifiques pour répondre au mieux aux habitudes et besoins de chacun·e.

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 5 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 3
- > Faire connaître les **recours** possibles.

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 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. 4
- > **La journée d'accueil** des nouveaux personnels ; elle est l'occasion de présenter l'université, ses fonctionnements, ses services, dont la mission égalité femmes-hommes.

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 taboué.
- > **Le mois de mars** dans le cadre des manifestations autour du 8 mars pour la Journée internationale des droits des femmes.
- > **Les périodes électorales** (élections aux différents conseils, à la présidence de l'université, etc.).



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



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

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 syndicats étudiants (*voir chapitre 2*).

En externe : les associations spécialisées (CLASCHEs, AVFT), les associations locales (Planning familial, CIDFF, SOS femmes...), la Délégation 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. 5
- > Des **affichagees** 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.

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. Cette page devrait **être également traduite en anglais** afin d'assurer un accès plus sûr 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. On peut y inclure une carte de visite détachable avec le contact de la personne référente ou du dispositif dans l'établissement. 6
- > 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**.

7 Les violences sexistes et sexuelles, un objet de recherche dans de nombreuses disciplines.

Exemples de travaux récents :

- **Colloque « Les violences conjugales : le couple sous haute surveillance »**, CRDP, université Lille 2, 16 octobre 2014.
- **Journée d'étude sur le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur**, CEDREF, université Paris 7 – Diderot, 11 octobre 2013. Actes publiés dans *Les cahiers du CEDREF*, n° 14, 2014 : <http://cedref.revues.org/707>.
- **Table ronde « Le harcèlement sexuel: entre discrimination et violences faites aux femmes »**, organisée dans le cadre de l'ANR RÉGINE, université Paris Ouest Nanterre La Défense, 19 juin 2013.
- **Colloque « Briser le silence sur les violences sexistes et sexuelles au travail : comprendre les réalités pour agir et réagir »**, DIRECCTE 91 et conseil général de l'Essonne, 22 novembre 2012. Associé à une publication : *Enquête sur les violences sexistes et sexuelles faites aux femmes au travail en Essonne*, DIRECCTE Île-de-France, 2012.



8 « *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).

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/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.
- > **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 Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité (Préfecture de la Région Picardie), en partenariat avec l'université Picardie Jules Verne.
- > Une vidéo drôle et ludique, produite par Blue Seat Studios, explique le consentement sexuel à l'aide d'une tasse de thé et de personnages animés : *Consent it's simple as tea*. 8

Guides pratiques :

- > *Guide pratique pour s'informer et se défendre*, du CLASCHEs, 2014 (57 pages), en libre accès.
- > *Guide pratique de lutte contre le harcèlement sexuel à l'université*, de la Cellule de veille et d'information sur le harcèlement sexuel (CEVIHS) de Lille 3 (37 pages).
- > *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.

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

9 Affichette pour lieu de travail.

Source : stop-harcelement-sexuel.gouv.fr

Tracts et affichages :

- > 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 l'emploi n'est pas candidat-e à des propositions sexuelles](#) ». 9
- > [Un tract de la Fédération canadienne des étudiantes et étudiants](#). 10
- > Les affiches de 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](#) ». 4

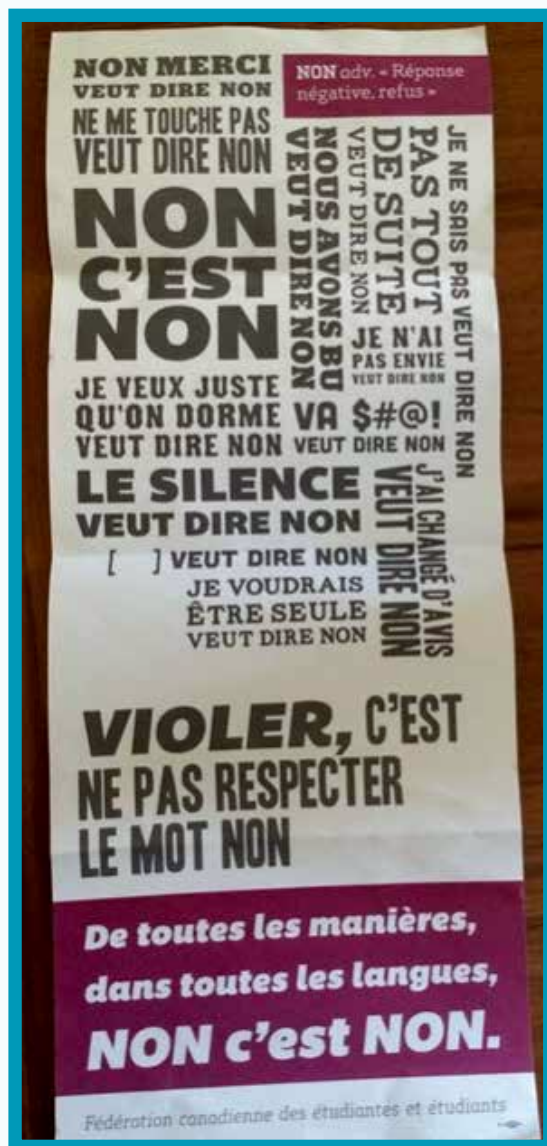
COMMUNIQUER SUR LE DISPOSITIF MIS EN PLACE DANS L'ÉTABLISSEMENT

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'un numéro de téléphone et/ou d'une adresse courriel dédiés 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-pamplune.fr) ; le **numéro de téléphone** sera simple.

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 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 diffuser largement.



10 Tract de la fédération canadienne des étudiantes et étudiants « Non c'est non ». Source : Collectif opposé au sexisme à l'UQAM.

> 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 (6 mois à 1 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. (Voir 11 du chapitre 4)

COMMUNIQUER SUR LES CAS POUR ROMPRE LA LOI DU SILENCE

Lorsqu'une situation est détectée, dénoncée, traitée, il est également important de communiquer 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 l'impunité de tels faits, qui a été longtemps la règle ;
- > 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.

"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).".

❶ Extrait de la circulaire du 25 novembre 2015.



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

❷ 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 Gorbato.

❸ Le guide de l'université Paris 8 Vincennes-Saint-Denis. La chargée de mission égalité femmes-hommes et parité » et le service juridique de l'université ont rédigé un guide pour la prévention, la protection et l'accompagnement des étudiantes victimes de harcèlement sexuel. Ce guide est actuellement en cours de validation par les instances de l'université. Une fiche pratique présentant les procédures internes à l'université est également en attente de validation.

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

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. Plusieurs établissements ont mis en place ou réfléchissent à des dispositifs. ❶

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 peuvent être concernées. 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 (cellule).

Plusieurs niveaux d'actions doivent être distingués, qui peuvent faire intervenir des acteurs différents :

- > la prévention et la sensibilisation de l'ensemble des personnels et usager·ère·s de l'établissement à travers différents supports de communication (voir chapitre 3),
- > l'information individuelle ❷ ❸,
- > 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.

4 Le groupe de travail sur le harcèlement sexuel à Rennes. L'université de Rennes 1 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 travaillera en lien étroit avec les cellules chargées de l'accompagnement des victimes du harcèlement sexuel qui doivent être mises en place prochainement.

5 Organisations proposant des formations autour du harcèlement sexuel et des violences sexistes (liste non exhaustive) :

- [Le CLASCHES](#),
- [L' AVFT](#),
- [Le collectif féministe contre le viol \(CFCV\)](#),
- [Le Planning familial](#) (selon les départements).

« 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. »

6 Témoignage.

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 lien avec **le CHSCT**, notamment par l'intermédiaire du rapport annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. **Le ou la chargé·e de mission à l'égalité** doit aussi y être associé·e. On peut mettre en place un groupe de travail large associant des acteurs et actrices de statuts différents. **4**

Quelles actions peut-on mener ?

La circulaire du 25 novembre 2012 prévoit deux types d'actions :

- > **L'information** des personnels et usager·ère·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...

Il est nécessaire de développer des formations, la demande étant forte d'une part, et l'offre de formations spécialisées sur ce sujet, prenant en compte les spécificités liées à l'enseignement supérieur et à la recherche, étant limitée d'autre part. **5**

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.

La personne référente, ou la cellule lorsqu'elle existe, doit pouvoir répondre à ces différents besoins d'informations. En cas d'alerte par des témoins, elle peut leur donner des ressources documentaires comme point d'appui si la victime ne souhaite pas se présenter elle-même. **6**

7 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 (harcèlement.sexuel@sciencespo.fr) et par téléphone (l'appel aboutit sur les postes de 4 des membres de la cellule, le nom de l'appelant 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 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, il 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'Aggression, au CHU) et le Planning familial. Une adresse mail (relevée uniquement par l'infirmière) a également été créée : ecoute-violences@u-bordeaux-montaigne.fr. Seule l'infirmière peut lire les mails, de façon à garantir la confidentialité.

9 La CEVIHS à l'université Lille 3.

La cellule est constituée actuellement de douze membres, représentatifs de la diversité de la communauté universitaire, pour un mandat de deux ans (un an pour les étudiant·e·s), renouvelable. La coordinatrice a été nommée par la présidente de l'université. L'adresse courriel dédiée à la cellule aboutit à un contact systématique avec la coordinatrice et le responsable des affaires juridiques, membre de la cellule. La coordinatrice répond au message et propose une première rencontre. Elle sollicite les membres de la cellule pour constituer un binôme en fonction de la situation et des disponibilités des membres pour organiser cette première rencontre.

L'ÉCOUTE ET L'ACCOMPAGNEMENT DES VICTIMES

Qui peut prendre en charge cette mission ?

Selon les cas, **une personne référente unique ou une cellule interne à l'établissement** peut être habilitée 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. 7 8 9

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.

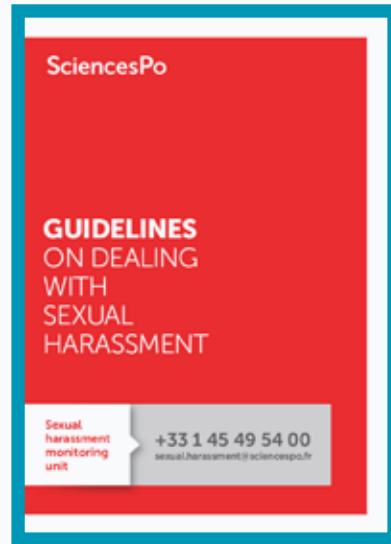
La première étape consiste toujours à écouter la victime, et l'aider à discerner si les faits relatés relèvent ou non du champ d'action de la cellule. Dans certains cas, il peut s'agir simplement de relations de travail conflictuelles. La personne sera alors orientée vers la personne la plus à même de l'aider à résoudre ce conflit.

En cas de harcèlement sexuel avéré, **l'aide à la rédaction d'un rapport circonstancié** est un moment-clé de l'accompagnement. Selon les cas, la cellule aidera activement, ou donnera simplement des conseils, pour la rédaction de ce rapport. Il est fortement conseillé de prendre le temps d'écrire un récit, de rassembler ses souvenirs et des éléments précis (courriels, SMS, etc.). Ce récit circonstancié sera utile pour les procédures qui seront engagées, que ce soit en interne (procédure disciplinaire) ou au pénal. A l'inverse, un récit mal préparé risque de décrédibiliser la victime. Pour aider à établir ce récit, on peut, avec leur accord, enregistrer les entretiens avec les victimes.

10 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 étudiants, 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.



11 **Le guide d'informations de Sciences Po, Paris.** Sur la 4^e de couverture de ce guide de 8 pages (qui existe en français et en anglais) figurent les coordonnées des personnes identifiées dans l'établissement, d'associations, du Défenseur des droits...

12 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 harcelement.sexuel. Il est stocké sur un serveur sécurisé accessible à seulement deux membres de la cellule.

13 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.

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 le ou la 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 les sensibiliser. Certaines victimes encore vont rechercher sur internet des associations spécialisées (AVFT, CLASCHEs...) ou contacter le ou la chargé-e de mission à l'égalité femmes-hommes. Il faut donc créer de la synergie entre ces différents acteurs et actrices. 10

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. 11

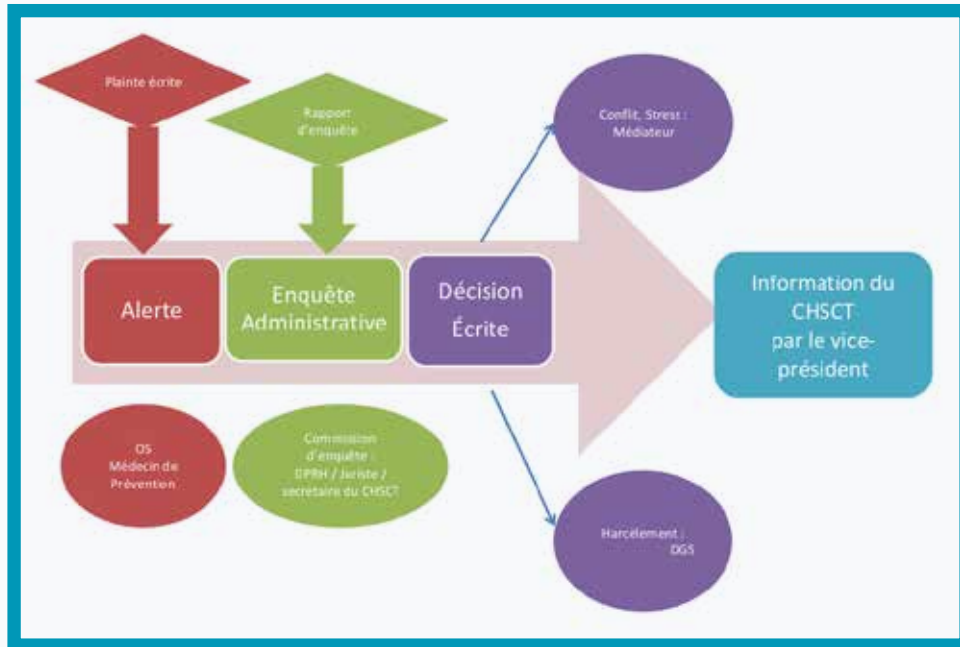
Qu'en est-il de la confidentialité ? Peut-on obliger les membres de la cellule à lever la confidentialité ?

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 celui-ci peut être levé dans certains cas (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). 12

La médiation peut-elle être proposée ?

La médiation est un dispositif conçu pour traiter un conflit persistant : la médiatrice ou le médiateur 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, elle présente aussi des inconvénients majeurs :

- Elle maintient en contact la victime et la personne mise en cause.
- Elle ne permet pas que des sanctions soient prononcées. 13



14 La procédure contre les harcèlements à l'université François Rabelais de Tours.

Pour des cas de harcèlement moral ou sexuel, après s'être adressé-e à une organisation syndicale ou au médecin de prévention, le ou la plaignant-e adresse sa plainte écrite au président. Une enquête est diligentée par une commission d'enquête, qui a été mise en place avec l'aide d'un comité externe. Cette commission est constituée du directeur des ressources humaines, du secrétaire du CHSCT et d'un juriste. Elle agit en toute indépendance, peut rencontrer la victime, le harceleur présumé, des témoins etc. Elle établit un rapport d'enquête, qui permettra de qualifier les faits.

Le président décide de la suite à donner à la plainte. S'il considère qu'il s'agit d'un conflit, il la redirige vers le médiateur de l'université. En cas de harcèlement, il la transmet au directeur général des services. Le président peut ensuite décider d'engager une procédure disciplinaire.

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 le chef d'établissement décide de mettre en place une procédure disciplinaire, et qui obéit à un cadre réglementaire précis (voir chapitre 5). 14

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 harcèlement 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 harcèlements.
- > 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 victimes 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**

15 La cellule de prévention et conseil contre les harcèlements à l'université 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.

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 angoisse, perte de confiance en soi ou envers les autres, troubles du sommeil, de l'appétit, de la concentration, etc. Ces symptômes seront abordés de la même façon par le médecin. 15

Arguments pour dissocier harcèlement 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'inclut dans le harcèlement moral, et ceci d'autant plus que le harcèlement sexuel est plus stigmatisant donc plus difficile à nommer.

> Le harcèlement moral peut être un des symptômes d'un dysfonctionnement organisationnel. En d'autres termes, les plaintes relatives à du harcèlement moral peuvent être un moyen de 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 davantage 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.

> 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.

17 Dispositif d'accompagnement des personnels en situation individuelle complexe à l'université de Nantes.

Depuis 2014, un dispositif d'accompagnement des personnels en situation individuelle complexe a été mis en place, il inclut en particulier les cas de harcèlement moral. Une cellule spécifique sur le harcèlement sexuel est en cours d'installation.

La directrice du service hygiène, sécurité, et environnement de travail participera aux deux dispositifs et pourra faire le lien. Pour le reste, les acteurs et actrices seront différent·e·s.

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

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

Un dispositif « harcèlement sexuel » se met en place. Il est prévu que 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 » participera au groupe de travail QVT ponctuellement, selon l'ordre du jour.



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

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 17

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, il ne sera pas facile de faire le tri 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 ils ou elles sont victimes.

Le sexisme, tel que nous l'avons défini au chapitre 1, est encore rarement reconnu comme un délit, sauf en cas d'injure ou de diffamation. Pour autant, les cellules ne doivent pas se restreindre aux violences reconnues par la loi, car elle est restrictive. 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**. En effet, peu de lieux existent pour permettre aux victimes de ces violences de s'exprimer. 18

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 subi.

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 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 LE OU LA CHARGÉ·E DE MISSION ÉGALITÉ ?

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

- > 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 professionnels 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

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. Lorsqu'une relation de confiance s'établit avec la personne chargée de la mission égalité, il est difficile de renvoyer la victime vers quelqu'un d'autre, il faudrait, dans ces cas-là, que cette personne puisse suivre la procédure de bout en bout.

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 (formation dispensée en mars 2015), qui anime l'équipe (réunions de travail, déjeuners d'échanges dans un lieu discret), et qui forme les binômes pour les entretiens.

Responsabilités de l'établissement en cas de dénonciation

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 accusations 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.

LES PROCÉDURES DISCIPLINAIRES

Quand doit-on enclencher une procédure disciplinaire ?

Selon la circulaire du 25 novembre 2012 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** », les responsables des établissements sont tenu·e·s de mettre en œuvre une procédure disciplinaire. Les faits peuvent être portés à la connaissance du chef ou de la cheffe de l'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.

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

1 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'éducation nationale, de la recherche supérieur et de la recherche, d'une part, et de la santé d'autre part.
- Cas d'un personnel Biatss : le président de l'université doit saisir, selon les corps, le recteur qui réunira la CAP académique en formation disciplinaire, ou le/la 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.

« 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. »

2 **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](#).

fonctions, ou porte atteinte à la dignité de la fonction (voir 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 public, et indigne de ses fonctions. La jurisprudence reconnaît à l'établissement le devoir de mettre en garde ses agente-s (obligation de prévention), y compris pour des relations se déroulant en dehors de l'activité professionnelle, lorsque l'auteur et la victime du harcèlement sont liés par des relations de travail (collègues, enseignant-e vs étudiant-e, etc).

Dans l'attente des conclusions de la procédure disciplinaire, **des mesures conservatoires** peuvent et doivent être mises en place par l'établissement, notamment pour assurer que les personnes ayant dénoncé des faits de harcèlement sexuel ne soient pas en contact régulier avec la personne dénoncée (changement de bureau, changement de groupe de TD, suspension de l'encadrement du mémoire ou de la thèse, etc.).

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 au chef ou à la cheffe d'établissement de saisir l'organe compétent. 1

Qui mène l'enquête ?

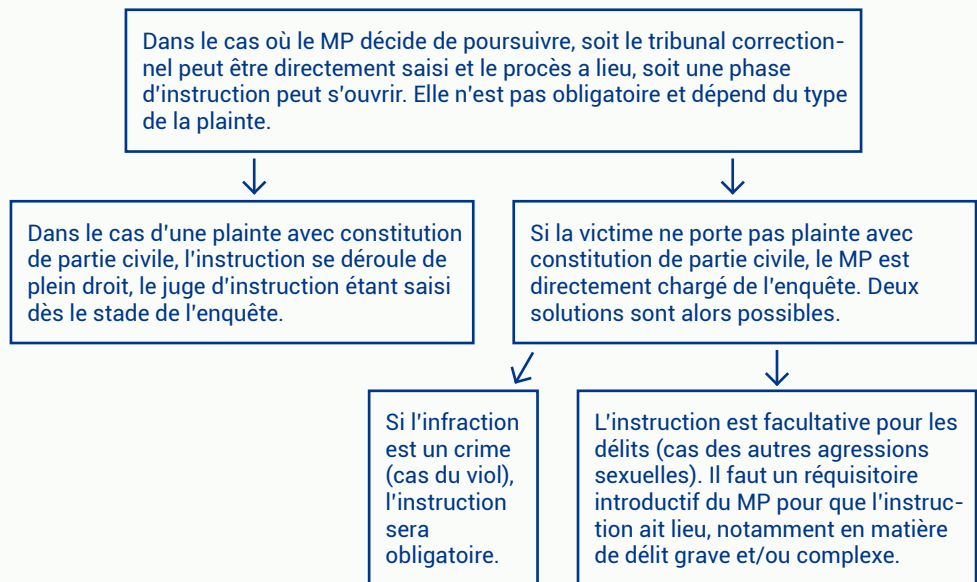
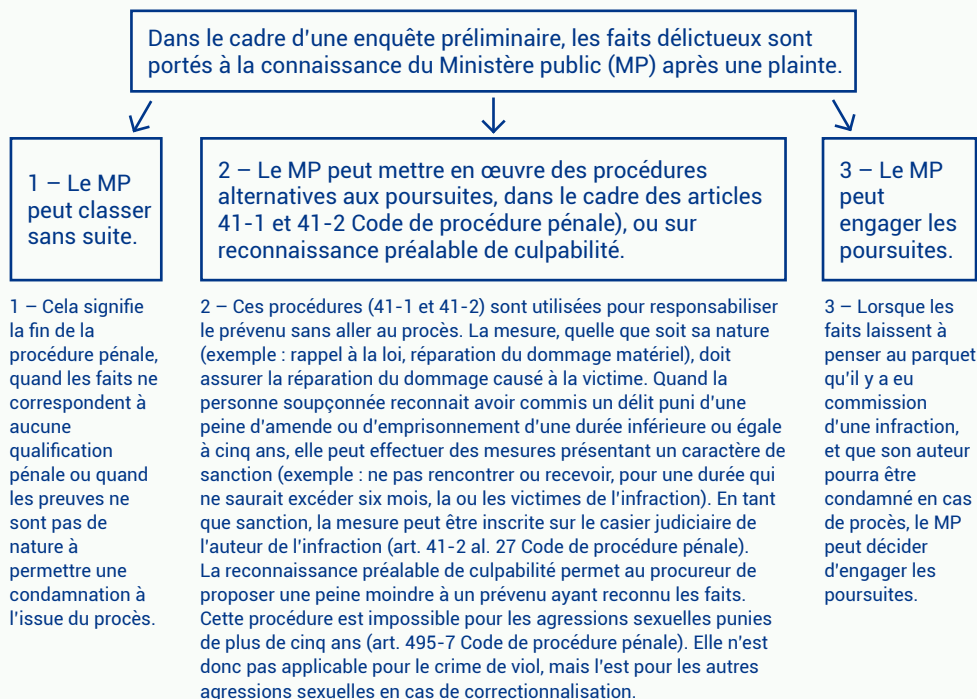
Une commission d'instruction est nommée au sein de la section disciplinaire compétente. La commission « instruit l'affaire par tous les moyens qu'elle juge propres à l'éclairer. » ([art. R. 712-33 du Code de l'éducation](#)). Elle peut en particulier s'appuyer sur des personnes expertes au sein de l'établissement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

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.** 2

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.

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.



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

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).

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 être engagée si la victime décide de porter plainte. 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 3. 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 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.

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. 1er 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.

③ **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. »

④ **La protection fonctionnelle dans la loi.**
Art. 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983.

⑤ **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.

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'ils ou elles 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 publics/ques.
- > 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.** ④

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 contractuels 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. ⑤

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 2 mois, la demande est considérée comme étant refusée.

ANNEXE A

Les dispositifs existants

Les dispositifs sont présentés par ordre alphabétique des établissements porteurs.

Le plan d'action du CNRS

En 2007, le CNRS a engagé une réflexion à partir de l'obligation légale incombant à l'employeur de prévenir le harcèlement moral. Un groupe de travail sur la prévention des risques psycho-sociaux a été constitué en 2010. En 2011 un plan d'action sur les conditions de vie au travail et la prévention des RPS a été adopté. Ce plan global, porté par la DRH, est le fruit d'un travail mené avec un grand nombre d'acteurs et actrices internes et externes au CNRS, en concertation avec les partenaires sociaux. Il a conduit à l'adoption d'une circulaire relative au traitement des situations de harcèlement moral au travail diffusée en septembre 2011, puis d'une [circulaire relative au traitement des situations de harcèlement sexuel au travail](#), diffusée en novembre 2013, et à la rédaction de fiches pratiques. Ainsi, en collaboration avec la Mission pour la place des femmes au CNRS, [une fiche pratique relative au harcèlement sexuel](#) a été mise en ligne sur les sites de la DRH et de la MPDF en février 2014.

Cette fiche détaille les éléments constitutifs du harcèlement sexuel, expose les sanctions applicables et la procédure de prise en charge des situations de harcèlement sexuel au CNRS, laquelle comporte quatre étapes :

1 – Le signalement, qui doit être fait au ou à la supérieur·e hiérarchique direct·e ou à l'échelon supérieur (mais peut également se faire auprès du médecin de prévention,

de l'assistant·e de service social, de l'infirmière, de la MPDF, des représentant·e·s syndicaux·ales...),

2 – La saisine du ou de la délégué·e régional·e,

3 – La 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) et

4 – La 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 de harcèlement sexuel est assuré par [la cellule de veille sociale au travail de la délégation régionale](#) en lien avec la MPDF.

Un plan de formation à la lutte contre le harcèlement sexuel, élaboré par la MPDF, a démarré le 26 novembre 2014 avec une [journée nationale de sensibilisation](#) – la première programmée par un organisme public ou privé à l'intention de ses personnels – dont les éléments seront mis en ligne sous peu. Une campagne de formations dans les délégations régionales à destination des différentes personnes clés (délégué·e·s, RRH, correspondant·e·s égalité, cellules de veille sociale au travail, IRPS, CHSCT, directeurs·trices d'unités...) démarre en juin 2015. Le CNRS est par ailleurs en train de lancer une formation nationale de sensibilisation globale à la prévention des RPS pour les agent·e·s ayant fonctions d'encadrement.

Contact : anne.pepin@cnrs-dir.fr et maria-teresa.pontois@cnrs-dir.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 : helene.kloekner@sciencespo.fr

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 a été faite à destination des étudiant·e·s et du personnel en septembre 2014. Le dispositif comprend trois niveaux :

> Le premier : un cercle dit « d'urgence » composé du président, du vice-président 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 représentant·e·s syndicaux·ales, du représentant élu des étudiant·e·s, des assistantes sociales (du CROUS et de l'université), d'un·e représentant·e 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 expert·e·s extérieur·e·s à l'université (CAUVA, LGBT, centre d'hébergement...) qui sont invitées selon les besoins.

Une collaboration avec l'université de Bordeaux est prévue.

Contact : 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

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 la personne mise en cause. Elle a été créée en 2006.

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

La cellule de l'université de Nantes (en cours d'installation)

Un service ad hoc est en cours d'installation pour l'accompagnement des victimes, avec plusieurs points d'entrée (service médical, service RH, référent-e-s égalité...). Au moins un entretien est fait avec chaque partie. Une possibilité de médiation est prévue.

Contact : charlotte.truchet@univ-nantes.fr

Le groupe de travail « prévention du harcèlement sexuel » de Rennes (université de Rennes 1, École normale supérieure de Rennes)

Ce groupe de travail, mis en place en juin 2015, implique l'université de Rennes 1 et l'École normale supérieure de Rennes, en lien avec l'université Rennes 2 et la délégation régionale du CNRS. Il comprend des élu-e-s des CHSCT, les chargées de mission parité, les directeurs des ressources humaines, des représentant-e-s des directeurs-trices d'école doctorale, des services juridiques, des étudiant-e-s, du SMUT et du SIMPPS. Le groupe de travail 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.

Il est prévu également la mise en place pour les deux établissements de cellules « de terrain » resserrées autour des médecins du travail et du SIMPPS, chargées d'accompagner les victimes sur le plan médical, psychologique et juridique. Elles devraient être opérationnelles en janvier 2016.

L'université Rennes 2 et d'autres établissements rennais sont invités à se joindre à ce groupe.

Contacts : nicoletta.tchou@univ-rennes1.fr, rozenn.texier@ens-rennes.fr

La procédure de l'université François Rabelais de Tours

Une procédure relative au harcèlement moral chez les personnels a été mise en place en 2013 et a été élargie au harcèlement sexuel en 2015. Une plaquette de communication présentant la charte de déontologie de

l'université a été réalisée et sera bientôt diffusée ; elle comporte une partie relative au harcèlement. La procédure va être prochainement mise en ligne sur le site intranet.

S'agissant des étudiant-e-s, un groupe de travail a été créé avec le Service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé, pour réfléchir aux actions et dispositifs à mettre en place, tant en ce qui concerne la prévention (information, sensibilisation, formation) que la prise en charge des victimes. Le harcèlement moral et les violences seront sans doute inclus dans ce second volet, le premier étant centré sur le harcèlement sexuel.

Contact : benedicte.delaunay@univ-tours.fr

ANNEXE B

Les projets en cours

Le projet de l'université Aix-Marseille

En 2015, la gouvernance de l'université Aix-Marseille a chargé sa mission égalité femmes-hommes d'instruire la création d'un dispositif de veille, d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel dont la maquette est en cours de finalisation au moment de l'édition de ce vade-mecum. Le dispositif aurait pour missions d'assurer les premiers niveaux d'action dictés par le cadre juridique et réglementaire :

- > Diffuser auprès des personnels et des étudiant·e·s d'AMU des informations sur les droits des victimes de violences et harcèlement sexuels et l'aide que ces dernières peuvent recevoir ;

- > Communiquer sur les modalités pratiques de recours et veiller à leur affichage large afin de les faciliter ;

- > Gérer ces recours selon un protocole de prise en charge visant à apporter aux victimes les aides adéquates et les conseils juridiques adaptés à leur cas (il ne s'agit cependant en aucun cas d'instruire la plainte) ;

- > Créer un effet dissuasif vis-à-vis de tels comportements en publiant annuellement un bilan quantitatif des actions de la cellule et des éventuelles suites pénales et/ou disciplinaires auxquelles les cas traités auront donné lieu ;

- > Recueillir des indicateurs pertinents pour proposer des actions et des mesures correctives en terme de prévention.

La maquette en cours de finalisation prévoit une cellule composée de 15 à 20 membres

ayant reçu une formation ad hoc, ayant signé une charte de confidentialité, et appartenant :

- > Pour moitié aux professionnel·le·s des services de santé et d'action sociale (SUMPP, SIUMPPS, SCASC et CROUS), afin d'assurer rapidement une aide médicale, psychologique ou sociale aux victimes.

- > Pour moitié à des personnels administratifs et pédagogiques qui, dans leurs missions et/ou par leur formation (DRH, DEVE, DRI, Écoles doctorales, référent·e·s de la mission égalité femmes-hommes, délégué·e·s des étudiant·e·s) pourront suggérer et mettre en œuvre toute autre disposition d'urgence adaptée à chaque cas que le dispositif aurait à traiter.

Contact : nolwenn.lecuyer@univ-amu.fr

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 : anne.vilcot@grenoble-inp.fr

Le projet de l'université de Bordeaux

Tout au long de l'année universitaire 2014/2015, un groupe de travail au sein de l'université de Bordeaux a travaillé sur le harcèlement sexuel. Composé d'infirmières et d'assistantes sociales, de la chargée de mission pour l'égalité entre les femmes et les hommes, de médecins et psychologues du travail, de cadres de la direction des affaires juridiques et du pôle ressources humaines et développement social, ce groupe a procédé à plusieurs auditions, notamment de juristes sur la question du secret médical et de l'obligation d'agir en cas de connaissances de faits délictueux. Les membres du groupe de travail ont reçu une formation assurée par le CLASCHES.

Le groupe a posé les bases de la future cellule de veille contre le harcèlement sexuel, les violences sexistes et homophobes, qui sera opérationnelle à la rentrée 2015. Son rôle, en lien avec le CHSCT, est d'assurer une veille sur ces questions (a minima, trois réunions par an), de l'information (actions de communication), et une aide et écoute aux victimes qui saisissent la cellule. A la rentrée, une campagne d'affichage simultanée, en direction des étudiant·e·s d'une part, des personnels d'autre part, comportant le numéro de la cellule de veille, appuiera le lancement opérationnel de la cellule. Le but est de diffuser au sein de l'établissement une culture de tolérance zéro à l'égard de tout harcèlement sexuel, violence

sexiste et homophobe, parmi les étudiant·e·s comme parmi les personnels.

Contact : marion.paoletti@u-bordeaux.fr

Le projet de Brest (Télécom Bretagne et université de Bretagne occidentale)

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 pour les deux établissements d'une cellule « de terrain » composée de professionnel·le·s (médecin, assistant·e de service social, juriste, psychologue), chargé·e·s d'accompagner les victimes sur le plan médical, psychologique et juridique, et d'un groupe de travail large, 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, qui associe des étudiant·e·s, n'est pas encore arrêtée. Le dispositif pourra, à terme, être étendu à d'autres écoles supérieures du site.

Contacts : francoise.conan@univ-brest.fr, sandrine.vaton@telecom-bretagne.eu

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 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 : armelle.seite-salaun@univ-ubs.fr

Le projet de l'université Paris 8 Vincennes-Saint-Denis

La chargée de mission égalité femmes-hommes et parité et le service juridique de l'université ont rédigé un guide pour la prévention, la protection et l'accompagnement des étudiant-e-s victimes de harcèlement sexuel. Ce guide est actuellement en cours de validation par les instances de l'université. Une fiche pratique présentant les procédures internes à l'université est également en attente de validation.

Contact : danielle.rosenfeld-katz@univ-paris8.fr

Liste des acronymes et abréviations

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

Bibliographie et sitographie

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

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

« 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

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

« Identification du harcèlement sexuel et légitimité des salariés à intervenir : effets des informations délivrées et de la relation hiérarchique », R. Chakroun & N. Soudre-Lécué, *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 Grésy et Marie Becker, 6 mars 2015. En ligne : www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/154000174.pdf

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

Promouvoir une recherche intègre et responsable, Comité d'éthique du CNRS, juillet 2014. En ligne : www.cnrs.fr/comets/IMG/pdf/guide_promouvoir_une_recherche_inte_gre_et_responsable_8septembre2014.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

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

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

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

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 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 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/ 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.

Légifrance / Le service public de la diffusion du droit. www.legifrance.gouv.fr Les textes de loi y sont référencés et accessibles par mots-clés.

Le site du CLASCHES clasches.fr Pour retrouver le guide en libre accès, les dates et lieux des formations...

Les droits des femmes sur le harcèlement sexuel. stop-harcèlement-sexuel.gouv.fr Site de l'Etat pour la prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel.

Le site gouvernemental contre le harcèlement dans les transports femmes.gouv.fr/harcèlement-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

Édition 2015

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 : 978-2-9554803-0-4

Vade-mecum à l'usage des établissements