

Le harcèlement sexuel

DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET LA RECHERCHE

GUIDE PRATIQUE
POUR S'INFORMER
ET SE DÉFENDRE



Le harcèlement sexuel

DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET LA RECHERCHE

GUIDE PRATIQUE
POUR S'INFORMER
ET SE DÉFENDRE



clasches@gmail.com

<http://clasches.fr/>

Tél : 07 81 73 81 65

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

Illustrations : Julie Guillot

Création de logo : Anne Wieviorka

ISBN : 978-2-9547153



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



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

Chapitre 1

10 QU'EST-CE QUE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ?

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

Chapitre 2

17 LE HARCÈLEMENT SEXUEL DANS L'ESR

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

Chapitre 3

25 FAIRE FACE

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

Chapitre 4

32 VERS QUI SE TOURNER ?

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

Chapitre 5

37 QUELLES SONT LES PROCÉDURES ?

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

54 COMMENT SE MOBILISER ?

55 ANNEXES

REMERCIEMENTS

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

AVERTISSEMENT À LA LECTRICE ET AU LECTEUR

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

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

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

LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES UTILISÉS

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

AVANT-PROPOS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Chapitre 1

**QU'EST-CE QUE
LE HARCÈLEMENT
SEXUEL ?**



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

A. Définitions

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

LE HARCÈLEMENT SEXUEL

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

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

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

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

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

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

LE HARCÈLEMENT SEXUEL DANS LE CODE PÉNAL

Code pénal, art. 222-33² :

I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

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

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

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

2° sur un mineur de quinze ans ;

3° sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;

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

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

Code pénal art. 225-1-1³ :

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

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

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

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

AUTRES INFRACTIONS À CARACTÈRE SEXUEL

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

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

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

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

LES PRINCIPALES RÉFÉRENCES JURIDIQUES

Loi sur le harcèlement sexuel

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

Code pénal

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

Code du travail

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

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

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

LE HARCÈLEMENT MORAL

Enfin, les situations de harcèlement sexuel sont couramment associées au harcèlement moral. Si les deux situations peuvent se recouper, elles sont nettement distinguées par le droit. Ainsi, le harcèlement moral à l'égard d'un-e salarié-e est défini dans le Code pénal, le Code du travail ou le statut général des fonctionnaires comme « des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ». Le harcèlement moral, à la différence du harcèlement sexuel, se limite donc à l'environnement professionnel et ne relève pas d'actes à connotation sexuelle.

POUR EN SAVOIR PLUS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

LE SAVIEZ-VOUS ?

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

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

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

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

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

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

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

Chapitre 2

**LE HARCÈLEMENT
SEXUEL
DANS L'ESR**



A. Les spécificités

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

STÉRÉOTYPES

« IL N'Y A PAS DE ÇA CHEZ NOUS ! »

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

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

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

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

B. Les stratégies des agresseurs

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

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

STÉRÉOTYPES

« LES AUTEURS DE HARCÈLEMENT SEXUEL SONT MALADES »

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

1 Maryse Jaspard et *al.*, *op. cit.*

SE RENDRE INSOUÇONNABLE

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

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

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

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

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

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

INSTAURER LA CONFIANCE

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

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

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

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

DÉSTABILISER LA VICTIME

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

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

ISOLER LA VICTIME

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

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

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

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

INTIMIDER ET SANCTIONNER LA VICTIME

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

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

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

AUTRES STRATÉGIES

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

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

C. Les conséquences du harcèlement sexuel

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

STÉRÉOTYPES

« CE N'EST PAS SI GRAVE »

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

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

LA SANTÉ

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

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

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

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

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

LES RELATIONS SOCIALES

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

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

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

LES ÉTUDES

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

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

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

LA CARRIÈRE PROFESSIONNELLE

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

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

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



Chapitre 3

FAIRE FACE



A. Identifier une situation de harcèlement sexuel

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

Les formes les plus fréquentes de harcèlement sexuel sont verbales :

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

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

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

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

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

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

STÉRÉOTYPES

« C'EST JUSTE UNE BLAGUE »

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

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

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

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

B. Comment différencier séduction et harcèlement sexuel ?

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

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

STÉRÉOTYPES

« C'EST UN SÉDUCTEUR »

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

C. Comment réagir ?

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

EXPRIMER SON REFUS

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

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

SE PROTÉGER

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

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

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

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

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

COLLECTER LES PREUVES

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

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

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

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

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

STÉRÉOTYPES

« Y A PAS DE PREUVES »

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

ÉCRIRE UN RÉCIT CIRCONSTANCIÉ

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

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

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

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

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

JE SUIS TÉMOIN, QUE PUIS-JE FAIRE ?

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

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

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

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

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

Chapitre 4

**VERS QUI
SE TOURNER ?**



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

A. Les personnels de santé

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

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

B. La mission égalité femmes-hommes

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

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

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

LA CEVIHS

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

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

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

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

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

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

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

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

C. Les associations

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

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

L'AVFT

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

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

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

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

<http://www.avft.org>

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

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

D. Les syndicats

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

E. Le Défenseur des droits

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

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



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

Chapitre 5

**QUELLES
SONT
LES PROCÉDURES ?**



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

A. Le pénal

DÉLAI DE PRESCRIPTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL

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

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

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

LES FAITS ANTÉRIEURS AU 6 AOÛT 2012 NON RECEVABLES

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

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

LES DIFFÉRENTS DÉPÔTS DE PLAINTE

Il existe quatre manières de déposer plainte.

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

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

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

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

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

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

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

STÉRÉOTYPES

« ON NE ME CROIRA PAS AU COMMISSARIAT »

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

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

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

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

LA PREUVE DEVANT LES JURIDICTIONS PÉNALES

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

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

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

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

B. Les procédures disciplinaires

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Déclencher la procédure

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

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

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

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

Pendant la procédure

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

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

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

.....

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

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

Les recours

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

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

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

LE CNESER

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

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

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

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

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

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

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

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

Déclencher la procédure

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

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

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

Pendant la procédure

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

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

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

Santé, et au mis en cause.

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

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

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

Déclencher la procédure

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

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

Pendant la procédure

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

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

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

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

Déclencher la procédure

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

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

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

Pendant la procédure

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

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

LES PRINCIPAUX TEXTES RELATIFS AUX PROCÉDURES DISCIPLINAIRES

Règles générales de la fonction publique

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

Personnels BIATSS des établissements publics d'enseignement supérieur

Personnels des EPST

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

Personnels enseignants et étudiant-e-s des universités

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

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

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

Instituts et écoles hors universités

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

Écoles normales supérieures

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

Grands établissements

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

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

Écoles françaises à l'étranger

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

Personnels enseignants et hospitaliers

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

C. Le CHSCT

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

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

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

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

D. La médiation

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

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

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

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

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

5 Arrêté du 3 septembre 1998 relatif à la charte des thèses : <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT00000557891&dateTexte=&categorieLien=id>

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

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

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

E. Le tribunal administratif

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

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

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

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

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

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

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

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

F. Est-ce risqué ?

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

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

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

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

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

COMMENT SE MOBILISER ?

Devenir militant·e

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

Témoigner

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

Nous soutenir

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

ANNEXES

LES MODÈLES DE LETTRES DE PLAINTE ET DE TÉMOIGNAGE

TÉMOINS

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

Je soussigné-e

né-e le

domicilié-e à

exerçant la profession de

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

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

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

Fait à le Signature

COURRIER DE DEMANDE DE PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

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

Monsieur/Madame le/la président-e,

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

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

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

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

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

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

Je souhaite la convocation d'une section disciplinaire.

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

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

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

Signature

LIENS UTILES

QUELS NUMÉROS APPELER ?

3919 – Violences femmes info

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

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

0 800 05 95 95 – Viols-femmes-informations

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

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

ADRESSES ET CONTACTS UTILES

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

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

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

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

www.avft.org

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

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

Université Lille 3

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

CFCV – Collectif féministe contre le viol

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

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

CLASCHEs

clasches@gmail.com

www.clasches.fr

Tél : 07 81 73 81 65

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

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

www.infofemmes.com

FEMMES SOLIDAIRES

Réseau d'associations locales féministes d'éducation populaire.

femmes.solidaires@wanadoo.fr

twitter.com/Femmessolidaires

FNSF – Fédération nationale Solidarité femmes

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

victimes (voir ci-dessus).

fnsf@solidaritefemmes.asso.fr

Tél. 01 40 33 80 90

www.solidaritefemmes.org

MFPF – Mouvement français pour le planning familial

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

www.planning-familial.org

OUVRAGES UTILES

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

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

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

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