Les violences sexuelles et sexistes

DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LA RECHERCHE

GUIDE PRATIQUE POUR S'INFORMER ET SE DÉFENDRE

5e édition



CLASCHES
Collectif de Lutte Anti-Sexiste Contre le Harcèlement Sexuel dans l'Enseignement Supérieur

Les violences sexuelles et sexistes

DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LA RECHERCHE

GUIDE PRATIQUE POUR S'INFORMER ET SE DÉFENDRE



5e édition

(2026)

sommaire

4 **Remerciements**
5 **Avertissement à la lectrice et au lecteur**
8 **Avant-Propos**

Chapitre 1
11 **QU'EST-CE QUE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES?**
A. **Définitions**
B. **Une réalité invisibilisée**

Chapitre 2
21 **LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES DANS L'ESR**
A. **Les spécificités**
B. **Les stratégies des agresseurs**
C. **Les conséquences des violences sexuelles et sexistes**

Chapitre 3
33 **FAIRE FACE**
A. **Identifier une situation de harcèlement sexuel**
B. **Comment différencier séduction et harcèlement sexuel ?**
C. **Comment réagir ?**

Chapitre 4
41 **VERS QUI SE TOURNER ?**
A. **Les personnels de santé et d'action sociale**
B. **La mission égalité femmes-hommes et la cellule de veille et d'écoute**
C. **Les associations**
D. **Les syndicats**
E. **Le Défenseur des droits**

Chapitre 5
47 **QUELLES SONT LES PROCÉDURES ?**
A. **Les procédures pénales**
B. **Les procédures disciplinaires**
C. **La Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT)**
D. **La médiation**
E. **Le tribunal administratif**
F. **Puis-je être poursuivie pour diffamation ou calomnie?**

75 **Comment se mobiliser ?**
76 **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. Le présent guide et les articles pratiques et guides thématiques en ligne sur le site de l'AVFT sont des outils complémentaires qui pourront utilement orienter les personnes concernées.

Les membres du CLASCHES tiennent également à remercier les différent·es interlocuteur·trices 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. Merci également à la Fondation des femmes pour leur soutien matériel, et au Centre Hubertine Auclert pour son aide et sa disponibilité.

Nous remercions enfin le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Espace pour son aide financière dans la réalisation et l'impression de ce guide.

Avertissement à la lectrice et au lecteur

Ce guide s'appuie sur les nombreux témoignages reçus depuis la création du CLASCHES en 2002. À tort, le CLASCHES est souvent perçu comme une association exclusivement destinée aux étudiant·es, ce qui explique qu'une grande partie des témoignages reçus émanent d'étudiant·es ou de doctorant·es. 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·es. Mais la réalité des violences sexuelles et sexistes dans l'enseignement supérieur ne se limite pas à cette seule population et des membres du personnel sollicitent également régulièrement le CLASCHES.

Il est impératif de nommer clairement les violences pour les rendre visibles en tant que produit et outil de la domination patriarcale. Le CLASCHES utilise « violences sexistes et sexuelles » (VSS) pour parler de ce continuum de violences systémiques et structurelles, enraciné dans des rapports de pouvoir entre les sexes. C'est le vocable général utilisé actuellement par les institutions et compris du grand public. Toutefois, nous reconnaissons également l'expression « violences fondées sur le genre » (VFG) qui prend en compte non seulement le sexe mais également l'orientation sexuelle et l'identité de genre des victimes.

Le recours au terme « victime » est discutable à plusieurs égards, notamment en raison de 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 violences sexistes et sexuelles. L'usage de ce terme est ici d'autant plus important que les procédures disciplinaires en vigueur dans l'ESR dénient le statut de victime aux personnes qui subissent ces violences. Elles ne jouissent donc d'aucun des droits qui accompagnent normalement ce statut, dans le droit pénal et civil par exemple.

Enfin, la rédaction a été effectuée selon les principes de l'orthographe inclusive : par exemple un·e étudiant·e, il/elle ou un·e usager·ère. 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
BIATPSS :	Bibliothécaires, ingénieur·es, administratif·ves, technicien·nes, personnels pédagogiques, sociaux et de santé
CFCV :	Collectif féministe contre le viol
CHU :	Centre Hospitalier Universitaire
CSA :	Comité social d'administration
CNESER :	Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche
CNRS :	Centre national de la recherche scientifique
CNU :	Conseil national des universités
CROUS :	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
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
F3SCT :	Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail
IFSTTAR :	Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux
INRAE :	Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement

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
JDHU :	Juridiction disciplinaire des personnels hospitalo-universitaires
JURISUP :	Réseau des affaires juridiques de l'enseignement supérieur et de la recherche
MCF :	Maître·sse de conférences
MESRE :	Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Espace
OBVSS :	Observatoire étudiant des violences sexuelles et sexistes dans l'enseignement supérieur
OPJ :	Officier de police judiciaire
PF :	Planning Familial
PU :	Professeur·e des universités
SUMPPS :	Service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé
UFR :	Unité de formation et de recherche
UMJ :	Unité médico-judiciaire

Avant-propos

Les violences sexuelles et sexistes dans l'enseignement supérieur et la recherche (ESR) restent une réalité méconnue, ponctuellement redécouverte à la faveur de l'actualité politique, judiciaire ou de « faits divers ». Elles prennent alors des allures de scandales qui masquent leur ampleur, dont les témoignages et les plaintes des victimes rendent compte et qui font l'objet d'enquêtes inédites depuis 2015 (voir l'encadré p. 23-24).

Les établissements de l'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. Certes, depuis #metoo et ses retombées dans l'ESR (#sciencesporcs, etc.), le ministère et la plupart des établissements reconnaissent l'existence des violences sexuelles et sexistes et affichent leur volonté de lutter contre elles. En pratique cependant, ils continuent à donner la priorité à la préservation de leur réputation, à la protection corporative des enseignants coupables de violence, et à l'escamotage des affaires qui éclatent pourtant de plus en plus. Ce positionnement se retrouve bien trop souvent dans les témoignages sur les rares procédures disciplinaires engagées pour des faits de violences sexuelles et sexistes : intimidation des témoins et des expert·es, pressions exercées sur la plaignante, désinformation et absence totale de publicité du jugement, en violation de l'obligation d'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·es 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 des violences sexuelles et sexistes en milieu académique souffrent de deux stéréotypes tenaces : la « séduction » ou l'« esprit gaulois » en matière de relations 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 de ces violences.

Les enquêtes les plus récentes confirment une tendance de longue date : alors que les violences sexuelles et sexistes sont très répandues, seule une minorité des victimes engage des poursuites contre leur agresseur. Ainsi, alors que 14,5% des femmes ont

subi un viol, une tentative de viol ou une agression sexuelle au cours de leur vie[1], seules 17% des victimes d'un viol ou d'une tentative de viol et 10% des victimes d'agressions sexuelles entre 2011 et 2018 ont déposé plainte[2] , et une infime minorité des procédures aboutit à une condamnation. Dans l'enseignement supérieur, d'après le Baromètre 2023 publié par l'OBVSS, près d'un·e étudiant·e sur dix a été victime de violences sexuelles depuis son entrée dans l'enseignement supérieur, et seules 12% des victimes de viol ont signalé les faits à leur établissement[3].

Enfin, la définition du harcèlement sexuel est méconnue. D'une part, des faits relevant du harcèlement sexuel sont souvent banalisés ou minimisés comme relevant de la « drague lourde », voire d'une pédagogie « à l'ancienne ». 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 des violences sexuelles et sexistes dans l'ESR ?

Le CLASCHES intervient dans des établissements d'enseignement supérieur et/ou de recherche et auprès d'associations et de syndicats (étudiants et personnels) depuis 2002. Le constat est à chaque fois le même :

- les personnes qui suivent nos formations ne savent pas définir le harcèlement sexuel, ni les autres formes de violences sexistes et sexuelles plus généralement ;
- elles ignorent presque tout des recours disciplinaires, pénaux et civils ;
- elles souhaitent savoir comment réagir lorsqu'elles sont victime ou témoin de violences sexistes et sexuelles ;
- surtout, elles ont toujours des situations à nous rapporter, des témoignages à nous transmettre, des victimes qu'elles orientent vers nous.

Début 2002, des doctorantes avaient lancé une pétition dont la presse s'était rapidement fait l'écho. Devenu 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

1 Voir les résultats de l'enquête Virage ("Violences et rapports de genre : contextes et conséquences des violences subies par les femmes et par les hommes"), publiés dans Elizabeth Brown, Alice Debauche, Christelle Hamel et Magali Mazuy, *Violences et rapports de genre : enquête sur les violences de genre en France*, Paris, Ined éditions, coll. « Grandes enquêtes », 2020, 525 p..

2 Insee/ONDRP/SSMSI, Rapport d'enquête "Cadre de vie et sécurité", 2019, p. 184-185 : bit.ly/3cbuAFR

3 *Baromètre 2023 des violences sexistes et sexuelles dans l'Enseignement supérieur,* Observatoire étudiant des violences sexuelles et sexistes dans l'enseignement supérieur, 11 avril 2023.

campagne de sensibilisation. Nous n'avions obtenu qu'une circulaire en 2005[4], 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 avions alors demandé les réformes que nous jugions essentielles et un engagement du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Espace (MESRE) à mener une véritable campagne d'information, de sensibilisation et de prévention sur le harcèlement sexuel. Si plusieurs circulaires ont été produites, notamment en 2015 et 2018, et que les procédures disciplinaires ont été modifiées par la Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, les mesures nécessaires à une véritable sanction des agresseurs n'ont toujours pas été engagées.

Le lancement, en octobre 2021, d'un plan national d'action contre les violences sexuelles et sexistes par la ministre Frédérique Vidal pour la période 2021-2025, ne change malheureusement pas ce constat, tant la lutte contre ces violences se concentre sur des actions de prévention et de sensibilisation mais s'arrête au seuil de la punition des violences et de la protection des victimes. En outre, les montants engagés et le dogme du financement par projet, sur des durées limitées, ne peuvent répondre à l'ampleur du défi posé par les violences sexuelles et sexistes dans l'ESR.

Les membres du CLASCHES – doctorant·es, enseignant·es-chercheur·ses, personnels BIATPSS – continuent donc aujourd'hui de former les acteurs·ices de l'ESR, d'accompagner les victimes de violences sexistes et sexuelles, et d'œuvrer à la réforme des institutions de l'ESR, toujours bénévolement et en toute indépendance.

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

4 Circulaire n° 05-333 du 21 octobre 2005 : bit.ly/3Pnbrid

Chapitre 1

QU'EST-CE QUE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES ?



A. Définitions

Le harcèlement sexuel

La loi du 6 août 2012 a introduit une nouvelle définition du délit de harcèlement sexuel dans le Code pénal (art. 222-33, voir encadré ci-après), le Code du travail (art. L1153-1) et le Code général de la fonction publique (art. L133-1), explicitée par la circulaire de la Chancellerie du 7 août 2012[1]. Cette loi a été modifiée par la loi du 3 août 2018 (loi n°2018-703).

Le harcèlement sexuel est ainsi : tout comportement (propos, gestes, écrits...) à connotation sexuelle ou sexiste 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 lequel 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 créent une situation qui « rend insupportable les conditions de vie, de travail ou d'hébergement ». Les propos et comportement homophobes et transphobes sont inclus dans cette définition (Circulaire du 7 août 2012).

Depuis la loi du 3 août 2018, la répétition de propos ou de comportements par plusieurs personnes est également reconnue comme du harcèlement sexuel :

- dans le premier cas, si les individus agissent de manière concertée ;

- dans le second, s'ils agissent de manière successive et non concertée, mais tout en sachant que leurs « propos ou comportements caractérisent une répétition ».

C'est par exemple le cas dans des situations de cyberharcèlement.

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 qui 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 août 2012 : tinyurl.com/bdzdxsjr

Le Code pénal prévoit pour les auteurs de harcèlement sexuel des peines pouvant aller 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 une personne de moins de quinze ans, sur une personne vulnérable ou par le biais d'un support numérique).

Le harcèlement sexuel dans le Code pénal

Code pénal, art. 222-33[2] :

I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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.

L'infraction est également constituée :

1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

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 ;

2 tinyurl.com/evuyk6ey

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 ;

6° Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;

7° Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;

8° Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait.

Code pénal art. 225-1-1[3] :

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. Des dispositions comparables peuvent être appliquées en cas de bizutage (Article 225-1-2 du Code pénal).

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 le Code général de la fonction publique (art. L133-3) protègent explicitement les salarié·es et les agent·es de la fonction publique contre de telles discriminations dans l'accès à l'emploi, la carrière ou les conditions de travail. Depuis 2021, le Code du travail reconnaît l'existence du harcèlement d'ambiance ou environnemental (article L1153-1), lorsque les propos ou comportements émanent de plusieurs personnes de manière concertée ou non.

La loi distingue le harcèlement sexuel d'autres infractions à caractère sexuel. En pratique cependant, il est courant que les violences sexuelles et sexistes s'entremêlent. Les articles

3 www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000026264881/2024-05-16

qui les concernent dans le Code pénal sont plus anciens et plus courts que celui qui définit le harcèlement sexuel, même si ces définitions ont été récemment complétées par la loi du 21 avril 2021 visant à protéger les mineurs des crimes et délits sexuels et de l'inceste.

Les crimes

- Le viol : le Code pénal définit le viol comme « tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital, 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. En outre, comme pour l'agression sexuelle, depuis la loi du 6 novembre 2025, il est précisé que le consentement doit être « libre et éclairé, spécifique, préalable et révocable. Il est apprécié au regard des circonstances. Il ne peut être déduit du seul silence ou de la seule absence de réaction de la victime ». Par ailleurs, depuis 2021, le viol est avéré s'il est commis par un majeur sur un mineur de quinze ans du moment que la différence d'âge entre eux est d'au moins cinq ans.

Les délits

- L'agression sexuelle : le Code pénal la définit comme « tout acte sexuel non consenti commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur ou, dans les cas prévus par la loi, commis sur un mineur par un majeur. » La loi considère qu'il n'y a pas consentement lorsque les faits sont commis avec « violence, contrainte, menace ou surprise ». Concrètement, 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) est considéré comme une agression sexuelle par la jurisprudence. L'infraction est également constituée lorsque l'agresseur impose à la victime « le fait de subir une atteinte sexuelle de la part d'un tiers ou de procéder sur elle-même à une telle atteinte ». En outre, depuis la loi du 21 avril 2021, la condition de violence, contrainte, menace ou surprise est suspendue si les faits sont commis par une personne majeure sur un mineur de 15 ans, si la différence d'âge entre elles est d'au moins cinq ans.
- L'exhibition sexuelle : le Code pénal condamne toute « exhibition sexuelle imposée à la vue d'autrui dans un lieu accessible aux regards du public ». De la même manière, le fait de commettre explicitement un acte sexuel, qu'il soit réel ou simulé, dans un lieu accessible à la vue du public est également considéré comme une exhibition sexuelle.

- 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 ». Par ailleurs, l'injure publique est également interdite, au titre de l'article 33 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse.
- L'outrage sexiste : le Code pénal définit l'outrage sexiste comme le fait « d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ».
- L'agissement sexiste (au travail) : le Code du travail interdit tout agissement sexiste, « défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Par ailleurs, aux violences sexuelles et sexistes s'ajoutent souvent d'autres infractions, comme par exemple :

- 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. Il est interdit, par exemple, de diffuser des images de personnes sur internet sans leur consentement. Cela peut donc recouvrir des pratiques telles que le *doxing* (identifier ou localiser une personne ou sa famille pour la mettre en danger, cf. article 223-1-1 du Code pénal), l'*upskirting* (faire des photographies « impudiques », cf. article 226-1), et le *revenge porn* (diffusion d'images à caractère sexuel sans le consentement de la personne représentée, cf. article 222-2-1). Cependant, la technologie évoluant plus vite que le droit, les textes ne comprennent pas encore les pratiques liées à l'intelligence artificielle.
- Le harcèlement téléphonique ou par messagerie électronique : le Code pénal interdit les appels téléphoniques ou les messages 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.
- Loi 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.
- Loi 2025-1057 du 6 novembre 2025 modifiant la définition pénale du viol et des agressions sexuelles.

Loi sur l'agression sexuelle et le viol

- Loi du 21 avril 2021 visant à protéger les mineurs des crimes et délits sexuels et de l'inceste.
- Loi 2025-1057 du 6 novembre 2025 modifiant la définition pénale du viol et des agressions sexuelles.

Code pénal

- Art. 222-33-1-1 : relatif à l'outrage sexiste
- Art. 222-16 : relatif au harcèlement téléphonique et par messagerie électronique.
- 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 et scolaire.
- Art. 225-1-1 et Art. 225-1-2 : relatif aux discriminations liées à des faits de harcèlement sexuel ou de bizutage.
- Art. 226-1 à 226-7 : relatifs à l'atteinte à la vie privée.
- Art. 222-33-1-1 : relatif à l'injure à caractère sexuel et/ou sexiste.

Loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse

- Art. 29 à 33 sur l'injure et la diffamation

Code du travail

- Art. L1142-2-1 : relatif à l'agissement sexiste
- Art. L1152-1 à L1152-6 : relatifs au harcèlement moral.
- Art. L1153-1 à L1153-6 : relatifs au harcèlement sexuel.

Code général de la fonction publique

- Art. L133-1 : relatif au harcèlement sexuel.
- Art. L133-2 : relatif au harcèlement moral.

Les autres formes de harcèlement

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 Code général de la fonction publique 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 Code pénal reconnaît aussi le harcèlement moral au sein du couple, ou dans toute autre situation, la dégradation des conditions de travail étant ici remplacée par celle des « conditions de vie » (art. 222-33-2-1). En outre, la loi du 2 mars 2022 a introduit le « harcèlement scolaire » dans le Code Pénal (art. 222-22-2-3). Il est défini comme une forme de harcèlement moral commis à l'égard d'un·e élève ou d'un·e étudiant par une personne qui étudie ou travaille dans le même établissement. C'est une disposition importante qui concerne (contrairement à ce que son intitulé laisse penser) également les étudiant·es des universités.

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 livret juridique disponible en ligne du Collectif féministe contre le viol (CFCV) : *Victimes de viols ou d'agressions sexuelles, faire valoir vos droits*, édition de novembre 2022 : cfcv.asso.fr/livrets-juridiques/

B. Une réalité minimisée et invisibilisée

Si l'ampleur des violences sexuelles et sexistes est documentée par de nombreuses enquêtes, et a été médiatisée et politisée par le mouvement #metoo, ces violences n'en restent pas moins régulièrement minimisées et banalisées. Par exemple, le mythe du viol qui serait majoritairement perpétré par un inconnu armé a la peau dure, alors que près de la moitié des viols sont commis par le conjoint ou l'ex-conjoint[4]. Les violences sont souvent niées : 37% des Français·es considèrent que les victimes

4 Voir note n°2 p. 9.

accusent souvent à tort par déception amoureuse ou pour se venger. La question du consentement n'est pas prise au sérieux : 17% des Français·es considèrent que beaucoup de femmes disant « non » à une proposition de relation sexuelle veulent en fait dire « oui ». Enfin, la faute est toujours largement attribuée à la victime : ainsi 42% des Français·es estiment que si une femme a une attitude provocante en public, cela atténue la responsabilité du violeur.[5]

Le saviez-vous ?

L'Enquête nationale sur les violences envers les femmes en France (Enveff) est la première enquête statistique menée sur ce sujet en France, en 2000. Son apport principal a été de révéler l'ampleur des violences sexuelles et conjugales. Ce sont les femmes jeunes (20-24 ans) qui ont déclaré le plus de violences lors de cette enquête, tous types de violences (agressions verbales, physiques, sexuelles) et tous espaces confondus (violences dans l'espace public, violences au travail, violences conjugales). L'Enveff a montré que le harcèlement sexuel au travail, qu'il soit le fait de collègues, de supérieurs, ou de clients, touche d'abord les plus jeunes salariées, dans un climat de fortes pressions psychologiques[6].

Quinze ans plus tard, l'Institut National des Études Démographiques (INED) a mené une seconde enquête nationale, intitulée « Violences et rapports de genre : contextes et conséquences des violences subies par les femmes et par les hommes » (Virage). Les résultats sur l'ensemble de la population montrent que les femmes subissent plus de violences sexuelles que les hommes à tous les âges et dans tous les cadres de vie (études, travail, vie conjugale, relation post-conjugale, famille et proches, espaces publics), tandis que les hommes sont principalement victimes de violences sexuelles dans le cadre familial pendant leur enfance et/ou adolescence[7]. Comme l'avait déjà mis en lumière l'enquête Enveff, ce sont les jeunes femmes (20-34 ans) qui déclarent le plus de violences sexuelles : 5,5% des femmes âgées de 20 à 34 ans ont rapporté avoir subi une forme de violence sexuelle (viol, tentative de viol, ou agression sexuelle) au cours des 12 derniers mois.

5 Enquête de l'association Mémoire Traumatique et Victimologie / IPSOS, février 2019 : www.ipsos.com/fr-fr/les-francais-et-les-representations-sur-le-viol-et-les-violences-sexuelles

6 Voir Maryse Jaspard, *Les violences contre les femmes*, Paris, La Découverte, coll. "Repères", 2011 (nouvelle édition)

7 Brown et al., *Violences et rapports de genre*..., op. cit.

Ainsi, de nombreux stéréotypes nient ou minimisent l'existence des violences sexuelles et sexistes. Omniprésents, réducteurs, « prêt-à-penser », globalisants, uniformes, répétitifs, rigides, ils circulent au sein du monde social et nous entourent. Ils entretiennent une vision erronée de la réalité sociale et contribuent à produire les inégalités entre les femmes et les hommes.

Ces nombreux stéréotypes (voir encadrés au fil du guide) 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 et comportements de l'auteur... en d'autres termes, les rendre acceptables ;
- de banaliser ces violences, en inscrivant notamment le harcèlement sexuel dans des rapports « normaux » de travail et d'étude.

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 !

Chapitre 2

LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES DANS L'ESR



A. Les spécificités

Les violences sexuelles et sexistes ne s'arrêtent 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. Par exemple, alors que le harcèlement sexuel est souvent associé au seul monde de l'entreprise, il caractérise tout autant les relations au sein des lieux de formation et de recherche que sont les universités, le CNRS, etc. 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[1].

Les caractéristiques de l'ESR créent à la fois des conditions favorables aux violences sexuelles et sexistes, et à leur négation. En particulier, la relation de dépendance entre un·e doctorant·e et son ou sa directeur·trice de thèse est particulièrement propice au harcèlement sexuel et aux agressions. La nécessité de l'accord du ou de la directeur·trice de thèse pour de nombreuses démarches et activités (formulaires administratifs – inscription, réinscription, titre de séjour, etc.–, demandes de financement, et surtout, soutenance de la thèse) met les doctorant·es en position vulnérable. Plus largement, la personnalisation de la relation pédagogique dans l'enseignement supérieur (par exemple pour le suivi d'un mémoire) accroît les possibilités d'abus de pouvoir et donc, notamment, de violences sexuelles et sexistes.

Les spécificités de la vie étudiante telles que 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 autant de situations qui peuvent générer toutes formes de violences sexistes et sexuelles.

1 Jaspard, *Les violences*..., op. cit.

Plus généralement, les violences sont facilitées par le fait que l'ESR constitue un petit monde au sein duquel tout le monde se connaît. L'entre-soi, les effets de réputation, l'évaluation entre pairs et la co-optation rendent très difficile pour les victimes, y compris titulaires, la dénonciation de faits de violences à leur encontre, car elles craignent que leur carrière en pâtisse. Les agresseurs disposent en effet d'une série d'armes pour exercer leurs représailles, de la circulation de fausses rumeurs pour isoler ou « *gaslighter*[2] » leurs victimes au refus du vote de crédits de recherche, en passant par les mauvaises évaluations, le refus de siéger dans des comités ou jurys de thèse, etc.

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 sexuelles et sexistes existent dans tous les milieux socio-professionnels. 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 les entoure.

Les chiffres des violences sexuelles et sexistes dans l'ESR

En 2015, l'enquête Virage (voir supra) était la toute première à comporter un volet sur les violences sexuelles et sexistes à l'Université. Les chiffres étaient éloquents, puisque environ 15% des étudiantes (et 5% des étudiants) rapportaient des faits s'apparentant à du harcèlement sexuel, et 5% des étudiantes (et 1,5% des étudiants), une agression sexuelle, uniquement sur l'année écoulée[3].

En 2020, une organisation étudiante, l'Observatoire des violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur (OBVSS), a mis en ligne un questionnaire auquel 10 381 étudiant·es du supérieur ont répondu : 58% des répondant·es déclaraient avoir été victimes ou témoins de violence verbale, 48% de contact physique non désiré, 9% de viol. Largement relayés

2 Issue de la pièce de théâtre *Gas Light* (1938), l'expression « *gaslighting* » est une forme particulière de manipulation mentale qui consiste, généralement de la part d'un homme, à faire croire à une personne, généralement une femme, qu'elle devient folle ou qu'elle n'est plus capable d'y voir clair dans sa situation. C'est une technique particulièrement efficace pour faire croire à une femme qu'elle imagine les violences qu'elle subit.

3 Les résultats et actualités de l'enquête Virage sont consultables sur le site virage.site.ined.fr/fr/actualites. L'ouvrage collectif *Violences et rapports de genre* est disponible en accès ouvert : books.openedition/org/ined/14719, le chapitre 7 porte sur les violences dans le cadre des études supérieures

par les médias, ces chiffres ont permis d'attirer l'attention sur l'ampleur de ces violences dans l'ESR. Trois ans plus tard, le Baromètre 2023 de l'OBVSS donnait des résultats concordants, suggérant qu'aucune amélioration n'avait eu lieu[4]. Enfin, en 2024, l'OBVSS produit deux enquêtes complémentaires qui permettent d'affiner la lecture des VSS dans l'ESR : l'enquête intégration (autour des événements d'intégration dans l'enseignement supérieur français) et l'enquête doctorat (autour des « Pressions, silence et résistances » en milieu doctoral). La première souligne la confrontation généralisée aux discriminations, agissements sexistes et violences de genre dès les premières semaines à l'Université : 17,7% des enquêté·es indiquent que la relation de hiérarchie entre étudiant·es aggrave le risque de VSS et 5,4% indiquent « une acceptation de comportements abusifs, discriminants ou violents, en tant que victime ou témoin, pour ne pas se faire "mal voir" dès le début d'année ». La seconde enquête souligne que les violences sont présentes partout à la fois : dans les laboratoires, sur les terrains et dans les congrès ou colloques. Un quart des doctorant·es ayant répondu identifient avoir été victimes ou témoins de conduites passibles de sanctions légales, et plus de 23 % des femmes déclarent avoir été victimes d'agissements sexistes au cours de leur doctorat.

En parallèle, en 2020, l'enquête sur les Conditions de vie des étudiants de l'Observatoire national de la vie étudiante (OVE) incluait une série de questions sur les violences sexuelles et sexistes pour la première fois depuis son premier questionnaire, en 1994. L'étude a révélé qu'au cours de l'année universitaire 2020-2021, 4 % des étudiantes et 2 % des étudiants avaient été victimes de harcèlement sexuel, et que 2 % des étudiantes et 1% des étudiants avaient été agressé·es sexuellement ou violé·es par un autre étudiant, un membre du personnel ou un membre du corps enseignant[5].

Enfin, en 2022, le projet européen « UniSAFE - Ending Gender-Based Violence » a mené une enquête sur les violences de genre auprès de 46 universités et institutions de recherche situées dans 15 pays européens, dont la France. Près d'un tiers des étudiant·es, membres du personnel

4 Rapport « Paroles étudiantes sur les violences sexuelles et sexistes », Observatoire étudiant des violences sexuelles et sexistes dans l'enseignement supérieur, octobre 2020 : observatoire-vss.com/notre-rapport; Baromètre 2023 des Violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur : observatoire-vss.com/notre-barometre-national-2023-prepublication
Rapport « Pressions, silence et résistances Étude sur les violences sexistes et sexuelles et les discriminations en milieu doctoral en France », OBVSS, décembre 2024 : observatoire-vss.com/wp-content/uploads/2024/12/Pressions-silence-et-resistances-rapport-integral.pdf
Rapport « Derrière les rites étudiants : Violences sexuelles, discriminations, bizutage Enquête sur les événements d'intégration dans l'Enseignement Supérieur français », OBVSS, septembre 2024 observatoire-vss.com/wp-content/uploads/2024/09/Rapport-enquete-derriere-les-rites-etudiants.pdf

5 Observatoire national de la vie étudiante, Repères 2020, p. 16 : bit.ly/3uM7tI6

ou du corps enseignant ayant participé à l'enquête ont déclaré avoir subi du harcèlement sexuel, depuis leur arrivée dans l'établissement, tandis que 3% ont déclaré avoir subi des violences sexuelles. Parmi les personnes ayant subi une forme de violence de genre – qu'il s'agisse de violence physique, psychologique, ou économique, de violence sexuelle, de harcèlement sexuel ou de cyberviolence – seules 13% avaient signalé les faits à leur établissement ou porté plainte.[6]

B. Les stratégies des agresseurs

Il n'y a pas de profil type des agresseurs. On peut cependant souligner que les auteurs de violences sexistes et sexuelles 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 ou une 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

« C'est un malade ! »

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.

6 *Gender-based violence and its consequences in European Academia. First results from the uniSAFE survey*, novembre 2022 : unisafe-gbv.eu/wp-content/uploads/2022/11/UniSAFE-survey_prevalence-results_2022.pdf

Se rendre insoupçonnable

Les témoignages recueillis montrent que les agresseurs savent se rendre insoupçonnables : 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 les violences sexistes et sexuelles. D'autres se donnent délibérément une image d'iconoclastes, voire de rebelles qui ne respectent pas les normes et la hiérarchie habituelles, notamment entre enseignants et étudiantes. Cela leur permet de créer de la familiarité, voire de la complicité avec leurs étudiantes et de jouer de cette informalité pour sexualiser la relation pédagogique.

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.

« Quand j'ai eu cours pour la première fois avec eux, on m'a avertie de l'insistance de ces profs pour que les étudiant·es performent nues ou traitent de sujets sur l'intimité et le sexe. Dans les discussions que j'ai pu avoir avec ma promo, chacun·e était conscient·e de la pression à la nudité, mais elle suscitait différentes réactions, comme de l'indignation, ou la résignation des élèves qui finissaient par faire ce qui était demandé. Certain·es pensaient qu'il suffisait de ne pas le faire et ne prenaient pas la mesure de la pression, considérant qu'il ne s'agissait que de blagues un peu graveleuses et que leur "perversité" (termes employés par ces mêmes étudiant·es) n'était qu'une facette artistique. » Salomé G.

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 : insoupçonnables, 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 à établir un lien de connivence, par exemple en :

- obtenant un financement de recherche pour une 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 confidence 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 organisent 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 les violences sexuelles et sexistes débutent.

Ils recherchent également l'isolement social de la victime pour éviter qu'elle parle autour d'elle et/ou pour décrédibiliser sa parole. Ils 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 ou 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 des violences sexistes et sexuelles

Subir une situation de violences sexistes et sexuelles a toujours des conséquences, à court terme mais aussi à moyen et long termes. On peut distinguer quatre principaux domaines impactés.

STÉRÉOTYPES

« Ce n'est pas si grave»

Les victimes de harcèlement sexuel en particulier s'entendent souvent dire que ce qu'elles ont subi « n'est pas grave ». Ces propos minimisent l'importance de ces faits 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

Toutes les violences sexuelles et sexistes sont lourdes de conséquences psychologiques pour les victimes, y compris plusieurs années après que celles-ci auront 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.

Ces violences peuvent aussi générer des troubles physiques importants : maux de ventre, santé fragile, perte ou prise de poids, 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

Les violences sexuelles et sexistes ont également des conséquences sur les relations sociales des victimes. En premier lieu, elles affectent la capacité des victimes à faire confiance à leur entourage et peuvent conduire à un repli sur soi. Certains troubles psychologiques consécutifs aux violences (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 violences sexuelles et sexistes 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 les violences sexuelles et sexistes. 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 violences 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...

Les violences compromettent 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.


OUI, BON...
IL VOUS DRAGUE.
C'EST PLUTÔT VALORISANT, NON ?
Julie Guillot

Chapitre 3

FAIRE FACE



A. Identifier une situation de harcèlement sexuel

De toutes les violences sexuelles et sexistes, le harcèlement est généralement le plus difficile à identifier. Le harcèlement sexuel peut prendre des formes verbales, non verbales ou physiques.

Les formes les plus fréquentes 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/ou « confidences » de l'auteur sur sa propre vie sexuelle ;
- dénigrement du/de la conjoint·e de la victime le cas échéant.

Ces formes de harcèlement sexuel peuvent également exister 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 à connotation sexuelle (mais qui ne relèveraient pas de l'agression) : main sur l'épaule, dans les cheveux... Cette forme de harcèlement sexuel comprend donc des contacts intentionnels mais qui peuvent passer pour accidentels, ainsi que des contacts physiques imposés tels que chatouiller, pincer, bloquer contre un mur, etc.

Ce qui relève de l'agression sexuelle, ce sont les attouchements sur les parties actuellement considérées par la jurisprudence comme sexuelles : 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 considérés 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 place son bras autour de vous sans votre consentement.
- Il vous fait des remarques déplacées, de nature sexuelle, qu'elles soient explicites ou euphémisées.
- Il commente souvent votre apparence physique de manière déplacée.
- Il vous dévisage à tel point que cela vous met mal à l'aise.
- Il vous impose de regarder des images pornographiques.
- Il s'arrange pour se retrouver seul avec vous.
- Il vous pose 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 ou plusieurs de ces situations, 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 et plus largement, de toutes les violences sexuelles et sexistes ? 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.

Si vous vous en sentez capable et que cela vous semble possible, vous pouvez signifier votre désaccord ou votre malaise face à la situation. L'expression de votre refus peut prendre de multiples formes verbales et non verbales. Si l'auteur des violences ne modifie pas son comportement, c'est bien qu'il outrepasse 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 est également très important 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 ou avez subi à vos collègues, vos ami·es, 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 ou par l'obtention d'une protection fonctionnelle (l'administration ayant le devoir de protéger ses agents victimes de violences, de harcèlement ou de menaces). Si cette protection couvre le plus souvent les frais juridiques, elle peut également servir aux frais médicaux et psychologiques et, plus généralement, tout ré-agencement des conditions de travail nécessaire à la protection de l'agent[1].

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 social d'administration, voir chap. 5C.

1 L'AVFT fournit des modèles de lettre de demande de cette protection : www.avft.org/boite-a-outils/

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 : conservez 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 et dans les procédures disciplinaires même s'il est réalisé à l'insu de l'agresseur. N'oubliez pas de faire plusieurs sauvegardes.[2]

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 téléphone 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 la plupart du temps (le procureur de la République, informé d'une infraction relatée dans une main courante, a cependant le pouvoir de s'auto-saisir et de demander le lancement d'une enquête de police).

Signalons également la possibilité, fort onéreuse, de faire constater des faits par un·e huissier·ère. 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·e 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 des violences sexuelles et sexistes. Le plus souvent, les agresseurs prennent effectivement des dispositions pour n'agir qu'en

2 La plateforme Mémo de Vie peut vous être utile dans la collecte et la conservation de preuves : memo-de-vie.org/

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 violences sexuelles et sexistes prennent souvent des dispositions pour agir sans être vus. Dans la mesure où il existe donc rarement des témoins directs, 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 des ami·es, des membres de sa famille, des collègues, des enseignant·es, son médecin généraliste, un·e psychologue, un syndicat, une association, etc.

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. Vous pouvez, si la victime vous semble ouverte à cette discussion, l'aider à identifier et nommer la situation comme une situation de harcèlement sexuel, d'agression ou de viol, 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 façons 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 de la victime : les témoins et les proches peuvent aider à contrer cette culpabilisation. Il s'agit de l'inverser, en soutenant que ce n'est pas elle qui est responsable de la situation, mais bien l'agresseur.

En tant que témoin, vous pouvez agir et accompagner la victime mais il est impératif d'avoir son accord pour chacune de vos démarches et de respecter ses souhaits et sa temporalité, quelles qu'elles soient. Vous ne devez pas la pousser à dénoncer les faits si elle ne s'y sent pas prête, d'autant que c'est ensuite elle qui en portera exclusivement les conséquences. En revanche, avec son accord, vous pouvez :

- adresser une demande de saisine de la section disciplinaire au/à la président·e de l'établissement (voir chap. 5B) ;
- déclarer les faits sur leRegistre Santé et Sécurité au Travail (RSST) (voir chap. 5C) ;
- 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, 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 violences sexuelles et sexistes, elles pourront néanmoins vous écouter et vous guider. N'hésitez donc pas à les contacter !

A. Les personnels de santé et d'action sociale

Les personnels de santé et d'action sociale 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. Elles/ils pourront vous orienter vers des services, personnes ou associations compétents pour vous accompagner. Avec votre accord, elles/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·es doivent s'adresser au service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé (SUMPPS) de leur établissement ou au service social du CROUS. Les personnels doivent s'adresser à la médecine préventive ou au service d'action sociale de leur établissement.

B. La mission égalité femmes-hommes et la cellule de veille et d'écoute

Au sein de votre établissement, il existe peut-être une mission égalité entre les femmes et les hommes[1]. Depuis la loi n° 2013-660 relative à l'enseignement supérieur et la recherche du 22 juillet 2013[2], une telle mission est obligatoire dans les universités publiques. Théoriquement spécialistes des questions d'égalité femmes-hommes et des violences sexuelles et sexistes, les chargé·es de mission peuvent 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).

1 Les chargé·es de mission égalité des université sont regroupé·es au sein de la CPED (Conférence Permanente des chargé·es de mission Égalité Diversité) : http://cped-egalite.fr

2 Loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche "Cartographie des cellules de lutte contre les violences sexistes et sexuelles" https://tinyurl.com/mtrsfhz8

Depuis 2025[3], toutes les structures d'enseignement, publiques comme privées, ont l'obligation de mettre en place un "dispositif permettant le traitement de signalements de violences ou atteintes à la sécurité ou à l'intégrité physique ou morale". Elles peuvent aussi exister dans les écoles privées. Dans les établissements publics, ces cellules comprennent généralement des membres du corps enseignant ainsi que du personnel des services sociaux et de santé (infirmière, psychologue, etc.). Il est courant qu'elles soient présidées par la chargée de mission Egalité femmes-hommes de l'établissement. Ces cellules ont pour vocation d'écouter, d'informer et d'accompagner les victimes de violences et de discriminations.

Suivant les recommandations ministérielles, de nombreux établissements ont décidé d'externaliser ces cellules, généralement à des associations spécialisées dans les violences conjugales. Les avantages avancés pour cette externalisation sont que les victimes y trouveraient des professionnel·les, mieux formé·es que les personnels de l'ESR (qui participent à ces cellules d'écoute sur la base du volontariat et du bénévolat), et que ces cellules externalisées constituent un terrain neutre par rapport à l'institution, plus à même de susciter la confiance des victimes. Malheureusement, les membres de ces associations ne connaissent pas toujours bien les spécificités du monde de l'ESR, notamment les procédures disciplinaires. Si elles fournissent de l'écoute et de l'aide psychologique, elles permettent trop souvent aux établissements de se décharger du problème des violences sexuelles et sexistes et de ne pas sanctionner les agresseurs.

De façon générale, les cellules d'écoute, qu'elles soient internes ou externalisées, peuvent jouer le rôle de sas et de filtre : en centralisant la gestion des affaires de violences sexuelles et sexistes, elles donnent trop souvent l'impression aux autres acteurs de l'ESR, y compris les victimes, qu'elles sont les seules à pouvoir demander une saisine ou un aménagement de scolarité ; en somme, que tout doit passer par elles, alors que ce n'est pas le cas. En outre, les cellules n'ont pas toujours le soutien de la direction de l'établissement ou la possibilité de faire valoir leurs vues. Ce n'est donc pas parce qu'elles recommandent certaines mesures de protection des victimes ou la saisine d'une section disciplinaire pour sanctionner les agresseurs que la direction, qui peut avoir d'autres priorités, suivra leur avis.

En résumé, la cellule de votre établissement peut vous être utile dans vos démarches. Néanmoins vous n'avez aucune obligation de passer par elle si vous souhaitez engager des procédures disciplinaires contre votre agresseur (voir chap. 5B).

3 Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique : www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/circ?id=43173. Cette circulaire est complétée par le décret 2025-542 pour les établissements privés.

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. Vous pouvez également 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 démarches. En fonction de votre situation, vous pouvez également contacter le Collectif Féministe Contre le Viol (CFCV), la Fédération Nationale Solidarité Femmes (FNSF), En Avant Toutes, le Planning Familial, ou encore SOS Homophobie et OUTrans (voir contacts à la fin de ce guide).

Le CLASCHES peut aussi vous renseigner sur les démarches à votre disposition et sur les interlocuteurs qui pourront vous aider.

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 et autres violences sexuelles et sexistes, de protection et de sécurité des salarié·es.

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 à leur côté 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·tes les professionnel·les concerné·es (police, gendarmerie, inspection du travail, médecin du travail, professionnel·les de la santé, syndicats, entreprises, collectivités territoriales, établissements scolaires et universitaires, etc.).

www.avft.org

D. Les syndicats

Les syndicats étudiants ou professionnels 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 en particulier (car le harcèlement en raison du sexe de la personne est considéré comme discriminatoire), mais également si vous contestez le refus du/de la président·e de votre établissement d'engager les procédures disciplinaires, ou si vous êtes discriminé·e parce que vous avez dénoncé votre agresseur ou parce que vous avez témoigné contre un agresseur.

Vous pouvez saisir le Défenseur des droits grâce au formulaire disponible en ligne ou bien en contactant directement l'un·e de ses délégué·es régional·es, ce qui permet une réponse plus rapide, quoique peut-être moins spécialisée qu'en passant par le site Internet. La démarche est facile et gratuite.[4]

Le Défenseur des droits choisira ensuite d'instruire ou non le dossier, si celui-ci correspond à son domaine de compétences. Si le Défenseur des droits prend en charge votre demande, il pourra mener l'enquête et vous proposer des solutions adaptées.

4 www.defenseurdesdroits.fr/fr/saisir

Les avis du Défenseur des droits ne sont pas légalement contraignants ; cependant il peut user de son autorité morale et politique pour faire des recommandations (par exemple, l'ouverture d'une procédure disciplinaire ou l'adoption de mesures de protection) qu'il sera difficile pour un établissement d'ignorer.

Chapitre 5

QUELLES SONT LES PROCÉDURES ?



Différentes procédures peuvent être entamées pour faire condamner votre agresseur. 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. Néanmoins, ces démarches pourront aussi vous permettre de sortir de l'isolement et de faire reconnaître que les faits que vous avez subis sont illégitimes et illégaux.

A. Les procédures pénales

Délais de prescription

Un viol sur une personne majeure est prescrit vingt ans après les faits. Depuis la loi du 21 avril 2021, le délai de prescription est allongé à trente ans après la majorité de la victime (soit jusqu'à ses 48 ans), pour les viols commis sur mineurs. 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 six ans à compter du dernier acte, geste ou propos. Depuis la loi du 21 avril 2021, la prescription pour les agressions sexuelles sur mineurs a été portée à 20 ans après la majorité de la victime (soit jusqu'à ses 38 ans). Passé ce délai, votre plainte n'est plus recevable mais vous pouvez la déposer[1]. 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 les violences sexuelles et sexistes et leur impunité. 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.

Dès les premiers signes d'alerte ou actes de violences, quelles qu'elles soient (y compris de « simples » propos sexistes), la récolte d'éléments constituant votre dossier est très recommandée (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

1 D'une part, les témoignages concernant des faits prescrits peuvent être versés à un dossier : les agresseurs étant souvent récidivistes, les témoignages de plusieurs victimes peuvent servir pour le dossier d'une seule. D'autant que notre expérience a montré qu'un témoignage en entraine souvent d'autres. D'autre part, la loi du 21 avril 2021 a instauré un mécanisme dit "de prescription glissante" pour les faits de viol, d'agression sexuelle ou d'atteinte sexuelle commis sur mineur. Concrètement, cela signifie que si vous étiez mineur·e au moment des faits et que votre agresseur commet par la suite des faits de même nature sur un·e autre mineur·e, le délai de prescription applicable à l'infraction dont vous avez été victime est prolongé jusqu'à la date de prescription de l'infraction commise à l'encontre de cette seconde victime.

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.

Les différents dépôts de plainte

Il existe trois manières de déposer plainte.

La plainte au commissariat de police ou à la gendarmerie, dite « plainte simple », peut prendre plusieurs heures et être suivie d'un examen aux urgences médico-judiciaires (UMJ). Vous avez le droit d'être assistée de votre avocat·e lors du dépôt de plainte. Si cet accompagnement vous est refusé, vous pouvez insister pour faire valoir vos droits ou changer de commissariat. Pendant l'entretien, l'officier·ère de police judiciaire (OPJ) vous posera 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 par exemple).

À l'issue de l'entretien, l'OPJ 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'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/à la procureur·e de la République du tribunal judiciaire du lieu de l'infraction.

La plainte déposée auprès du/de la procureur·e 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/à la procureur·e de la République du tribunal judiciaire du lieu de l'infraction[2]. À la réception de votre plainte, celui-ci/celle-ci peut saisir la police ou la gendarmerie qui mènera une enquête.

La plainte avec constitution de partie civile permet de saisir directement un Juge d'instruction, sans passer par le Procureur. Sauf en cas de crime (viol), vous ne pourrez recourir à cette procédure qu'après une plainte simple, c'est-à-dire soit en cas de

2 Pour trouver les coordonnées du tribunal de grande instance concerné : www.justice.gouv.fr/annuaire/

classement sans suite de votre plainte ou soit si une plainte simple a déjà été déposée depuis 3 mois sans qu'aucune suite n'ait été donnée.[3] Elle se fait par lettre recommandée avec accusé de réception adressée au/à la doyen·ne des juges d'instruction du tribunal judiciaire 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. Ce type de plainte permet à la victime de réclamer une indemnisation pour les préjudices subis. Une association, comme le CLASCHES ou l'AVFT, peut également soutenir la plainte en se portant partie civile.

STÉRÉOTYPES

« On ne me croira pas au commissariat »

Déposer une plainte est un acte difficile et le commissariat un environnement intimidant. D'une part, on entend souvent que le récit auprès de l'officier·ère 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, 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.

En 2021, l'association féministe #NousToutes a lancé un appel à témoignages sur la manière dont les victimes de violences sexuelles et sexistes avaient été reçues dans les commissariats. L'enquête révèle un manque total d'empathie et de professionnalisme de la part de nombreux membres des forces de l'ordre. Les victimes se voient souvent refuser, de manière totalement illégale, le dépôt de leur plainte. Les violences qu'elles ont subies sont régulièrement banalisées ou minimisées, ou alors, elles en sont elles-mêmes désignées comme responsables et donc, culpabilisées[4].

3 Pour en savoir plus, voir le livret juridique du Collectif féministe contre le viol (CFCV), *Viols, agressions sexuelles. Faire valoir vos droits* (2022) : cfcv.asso.fr/livrets-juridiques/

4 Voir les résultats de l'enquête #PrendsMaPlainte: www.noustoutes.org/enquetes

En 2025, cette enquête a été élargie afin de documenter d'autres formes de violences commises par les forces de l'ordre dans divers contextes (garde à vue, manifestations, etc.). Ses résultats montrent que les femmes et les personnes non binaires sont les principales victimes de violences sexistes et sexuelles perpétrées par les forces de l'ordre. Pour près d'un tiers d'entre elles, ces violences s'inscrivent également dans des logiques de discrimination croisée (racisme, classisme, validisme, psychophobie, LGBTQIA+phobies, grossophobie, etc.).

#NousToutes recense sur son site les dispositifs locaux (par département) d'accompagnement des victimes de violences sexistes et sexuelles, et notamment les commissariats dans lesquels sont présent·es des intervenant·es sociaux·ales spécialisé·es dans la prise en charge des victimes de violences[5].

Avant de porter plainte, vous pouvez utiliser le chat en ligne de la police pour signaler un viol ou une agression sexuelle[6]. Ce service de messagerie instantanée vous permet de dialoguer anonymement avec des policiers ayant reçu une formation spécifique sur les violences sexuelles (notamment par le CFCV). Ils peuvent répondre à vos questions sur la procédure à suivre pour plainte et fixer un rendez-vous dans un commissariat local.

La plainte peut être déposée au commissariat de votre choix. Une fois au commissariat, il est possible de demander à changer d'OPJ 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·trice avec lequel/laquelle on se sent à l'aise et de se sentir entendue. Il est également possible de déposer plainte directement auprès du/de la procureur·e 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/de la procureur·e (qui reçoit la plainte ou la classe sans suite), de l'instruction qui peut durer plusieurs années, puis du procès.

5 www.noustoutes.org/trouver-de-laide/

6 www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R48395

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 CSA (voir chap. 5C) peuvent aussi permettre de découvrir d'autres victimes du même agresseur.

La preuve de la réalité des violences sexistes et sexuelles peut être amenée par tout moyen (voir chap. 3C) : constatations directes, aveu de l'agresseur, témoignages, certificats médicaux, enregistrements, mais aussi divers 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-attribution du contrat doctoral, répartition désavantageuse des tâches administratives, etc.).

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 Comité social et économique (CSE)[7] (voir chap. 5C). Elles peuvent également demander l'application des procédures prévues par le règlement intérieur de l'établissement. Il existe des sanctions disciplinaires même dans le secteur privé : avertissement ou blâme, mise à pied, mutation, rétrogradation, voire licenciement.[8]

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...)

7 www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F34474

8 www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F2234

et du statut de l'agresseur (étudiant, enseignant-chercheur, personnel BIATPSS [Bibliothécaires, ingénieur·es, administratif·ves, technicien·nes, personnels pédagogiques, sociaux et de santé]...).

Pour les établissements publics, cinq 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. Qui plus est, un jugement au pénal comme une relaxe pour vice de procédure ou au bénéfice du doute, un classement sans suite ou un non-lieu n'ont aucune conséquence sur les procédures disciplinaires, puisqu'elles ne « blanchissent » pas, comme on l'entend souvent à tort, le mis en cause.
- En dépit de cette indépendance de principe, des signalements réalisés par la victime auprès d'un·e fonctionnaire au sein d'un établissement peuvent déboucher sur un signalement au procureur de la République au nom de l'article 40 du Code de procédure pénale (qui dispose que : « tout fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République »).[9]
- Les procédures disciplinaires laissent une place très limitée aux victimes puisqu'elles n'impliquent pas de plaignant·es. Le Code de l'éducation, comme l'ensemble du droit administratif disciplinaire, considère les victimes de violences comme de simples témoins des fautes commises par les agent·es ou usager·ères des services publics de l'État. Elles sont d'ailleurs désignées par la périphrase « témoin s'estimant lésé » ou « témoin s'estimant victime ». Dans le droit disciplinaire, c'est en effet l'employeur (en l'occurrence l'État) qui juge ses agent·es : on constate que, pour cette raison, les victimes des violences n'ont pas un droit d'accès au dossier.
- Les faits passibles de sanctions disciplinaires ne correspondent pas aux infractions définies par le droit pénal. D'ailleurs, les sections disciplinaires ne sont pas censées qualifier pénalement les faits, n'étant pas des juridictions pénales. Ce qu'elles sanctionnent, ce sont des comportements fautifs en ce qu'ils empêchent le fonctionnement correct du service public d'enseignement supérieur et de recherche. Dans le cas des étudiants, les fautes disciplinaires recouvrent notamment la commission de faits contraires aux dispositions du règlement intérieur de l'établissement, la fraude ou la tentative de fraude aux examens, des faits de « violence ou de harcèlement »,

9 Il importe de tenir compte de l'avis de la victime quant à l'opportunité de ce signalement. Le guide de l'IGESR sur les violences sexistes et sexuelles dans les instituts d'études politiques invite notamment les fonctionnaires et chef·fes d'établissement à différer, si besoin, ce signalement au titre de l'article 40 « afin de laisser à la victime le temps de cheminer vers l'acceptation d'une procédure pénale ». Dans tous les cas, le CLASCHES est résolument contre l'activation de l'article 40 sans l'accord exprès et en toute connaissance de cause de la ou les victimes.

ainsi que des actes « d'antisémitisme, de racisme, de discriminations ou d'incitation à la haine ou à la violence ». S'y ajoutent enfin les faits « susceptible[s] de porter atteinte à l'ordre ou au bon fonctionnement de l'établissement » (Code de l'éducation, article R811-11). C'est sur ces fondements que des violences sexuelles et sexistes commises par un étudiant peuvent être sanctionnées, notamment lorsqu'elles ont compromis la poursuite de la scolarité de la victime. Dans le cas des enseignants-chercheurs, le spectre de la faute est plus large et inclut explicitement l'agissement sexiste et le harcèlement sexuel depuis la loi du 6 août 2019. Mais de façon plus générale, les violences sexuelles et sexistes doivent être sanctionnées car elles constituent des manquements aux obligations de dignité et d'intégrité des fonctionnaires[10]. Ainsi, un fonctionnaire qui profite de son statut pour faire des avances à ses étudiantes peut être considéré comme portant atteinte à la dignité des fonctions qu'il occupe, à la considération du corps (par exemple, celui des agrégés, ou des maîtres de conférences) auquel il appartient ou encore, à la réputation de son établissement.

- Contrairement au pénal, il n'y a pas de prescription au disciplinaire. Cela signifie que des faits même anciens peuvent donner lieu à des poursuites par l'établissement, parfois plusieurs années après qu'ils ont été commis, quand la victime a quitté l'établissement par exemple et qu'elle se sent en sécurité pour témoigner. Une précision tout de même : dans le cas où le mis en cause est un enseignant-chercheur, « aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée au-delà de trois ans à compter du jour où l'administration a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur de faits passibles de sanction » (Article L532-2 du Code général de la fonction publique).

La circulaire n°2015-193 du 25 novembre 2015[11] revient sur les responsabilités des établissements d'enseignement supérieur et/ou de recherche en matière de harcèlement sexuel, notamment pour les procédures disciplinaires. En 2021, le ministère et Jurisup, le réseau des responsables des affaires juridiques de l'ESR, ont publié des guides pratiques sur les procédures disciplinaires à l'encontre des usagers de l'ESR (mis à jour en 2024) et des enseignants-chercheurs.[12] Ces guides citent les articles pertinents du Code de l'éducation et commentent la jurisprudence en la matière.

Depuis la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, les procédures

10 Nous renvoyons aux articles L131-3 et L133-1 du code général de la fonction publique. L'article L133-2 de ce même code concerne quant à lui le harcèlement moral.

11 bit.ly/3P5mzk8

12 Ces deux guides sont disponibles ici : tinyurl.com/5n8dvyj8 et ici : tinyurl.com/8pd5kdm

concernant les enseignants-chercheurs et les usagers de l'ESR (c'est-à-dire les étudiants) diffèrent légèrement (par exemple en termes de recours possibles et de terminologie : si un étudiant est jugé, on parle de « commission de discipline » tandis qu'on conserve le terme de « section disciplinaire » pour les procédures à l'égard des enseignants-chercheurs).

Précisons immédiatement que, dans tous les cas, les procédures disciplinaires sont inéquitables et 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·trice, voire le/la ministre) qui décide seul de saisir ou non l'instance disciplinaire.
- L'instance disciplinaire procède à la fois à l'enquête et au jugement. Ce sont donc 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. Le principe général veut que le mis en cause soit jugé par des pair·es de rang au moins égal. Par exemple, un professeur des universités ne sera jugé que par des professeur·es des universités. Les étudiant·es sont au contraire jugé·es 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.
- Contrairement au droit pénal, dans lequel chaque infraction est associée à une peine (maximale), le droit disciplinaire n'associe pas une faute donnée à une sanction donnée ; c'est la section disciplinaire qui, dans sa formation de jugement, vote la sanction qu'elle estime appropriée, après délibération. Cependant, elle reste contrainte par le principe constitutionnel de proportionnalité des peines, comme plusieurs jurisprudences récentes l'ont rappelé. Un simple blâme ne peut donc suffire à sanctionner des faits de violences caractérisés[13].
- Les décisions sont votées à la majorité, motivées, et, en principe, font l'objet d'une publicité (affichage, publication sur l'intranet de l'établissement…). Cependant, la décision est publiée sous forme anonyme, que le mis en cause soit un enseignant, un enseignant-chercheur ou bien un étudiant.
- La victime ne peut pas faire appel du jugement. Seul·es le/la président·e, recteur·trice ou ministre et le mis en cause peuvent faire appel. De plus, si ce

13 Voir la décision du tribunal administratif de Nice, 26 juillet 2022, n° 2203391, concernant un étudiant coupable de harcèlement sexuel (publiée au recueil Dalloz : tinyurl.com/5dmv54nh) et la décision du Conseil d'État n° 456602 du 10 mars 2023 concernant un enseignant, également coupable de harcèlement sexuel (tinyurl.com/263565s6).

dernier est un enseignant-chercheur et qu'il fait appel, le CNESER ne peut prononcer une sanction plus élevée que celle qui a été adoptée en première instance par la section disciplinaire (sauf si le/la président·e de l'université fait également appel).

Des procédures disciplinaires complexes

Les procédures disciplinaires sont des procédures complexes, qui varient selon le statut du mis en cause (comme détaillé plus bas).

Afin de rendre ces procédures les plus compréhensibles pour tout·es, le CLASCHES a travaillé avec l'équipe du documentaire *Briser le silence des amphis* pour réaliser des schémas aussi clairs que possible. Ces schémas peuvent être imprimés et téléchargés à l'adresse suivante : www.briserlesilencedesamphis.com/la-procedure-disciplinaire-cest-quoi.

Pour en savoir plus, il est également possible de se référer aux guides sur les procédures réalisés par Jurisup (Guide pratique relatif aux procédures disciplinaires applicables aux enseignants-chercheurs et aux personnels exerçant des fonctions d'enseignement à l'université, juin 2021) et par la DGESIP B1-2 du MESRE (Procédure devant les sections disciplinaires compétentes à l'égard des usagers, septembre 2024).[14]

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. La section disciplinaire compétente est celle de l'établissement d'enseignement supérieur ou de la région académique (dans certains cas, en fonction du type de faits ou du statut de l'établissement) où les faits reprochés ont eu lieu. Si ces faits ont eu lieu en-dehors d'un établissement d'enseignement supérieur, c'est la section disciplinaire de l'établissement employeur (pour les enseignants) ou d'inscription (pour les étudiants) qui est saisie.

Notons que si les faits ont eu lieu lors d'évènements extérieurs à l'établissement (soirée étudiante, colloque – y compris à l'étranger, soirée privée, etc.), la section disciplinaire de l'établissement est compétente pour mener une enquête dès lors que les faits « présentent un lien suffisant avec l'établissement ou les activités qu'il organise,

14 Voir note 11 de ce chapitre.

notamment lorsque les personnes qui s'estiment victimes de ces faits sont également des usagers de l'établissement, ou si les faits sont susceptibles de porter atteinte à la réputation de l'établissement »[15].

Les mesures conservatoires

À tout moment (y compris avant le lancement éventuel d'une procédure disciplinaire, ou pendant cette procédure), le/la cheffe d'établissement peut prendre des mesures conservatoires. Il s'agit d'un pouvoir discrétionnaire, qu'il ou elle peut exercer lorsque les faits reprochés présentent un caractère suffisamment grave et vraisemblant et afin de protéger la victime ou les victimes d'éventuels nouveaux agissements (circulaire de 2015) et de « restaurer ou préserver la sérénité nécessaire au déroulement des cours et aux activités de recherche universitaire »[16].

Ces mesures peuvent donner lieu, lorsque le mis en cause est un enseignant, à une suspension des fonctions d'enseignement et de recherche. Qu'il soit enseignant ou étudiant, le mis en cause peut également être interdit d'accès aux locaux d'établissement. L'enseignant mis en cause continuera cependant de toucher son salaire et l'étudiant devra pouvoir poursuivre ses études, car les mesures conservatoires ne sont pas des sanctions. Ces mesures sont par ailleurs limitées dans le temps (30 jours pour l'interdiction d'accès aux locaux[17], mais jusqu'à un an pour la suspension d'un enseignant-chercheur[18]) ; elles peuvent être prolongées si des procédures pénales ou disciplinaires sont engagées.

Déclencher la procédure

Seul·e le/la président·e de l'établissement, le/la recteur·trice académique et, lorsque le mis en cause est le président de l'université, le/la ministre, ont le pouvoir de saisine de la section disciplinaire. La victime ou un tiers peut néanmoins leur adresser un courrier (par voie électronique ou voie postale avec accusé de réception) demandant

15 Article R811-11 du code de l'éducation

16 Décision du Conseil d'État n° 418844, 18 juillet 2018 : www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000037220742/

17 Article R712-8 du Code de l'éducation

18 Article L951-4 du Code de l'éducation

explicitement la saisine de la section disciplinaire. Le courrier doit présenter les faits reprochés (voir modèle de lettre en annexe) et être accompagné d'un dossier comportant le récit circonstancié des faits et tout élément permettant de l'étayer (témoignages, éléments matériels, etc.). Toutes ces pièces justificatives doivent être listées dans un bordereau récapitulatif joint avec le courrier.

Le/la président·e de l'établissement a également la possibilité de demander l'ouverture d'une enquête interne (aussi appelée enquête administrative) qui vise à établir la matérialité des faits et à éclairer la nécessité ou non d'ouvrir une section disciplinaire. Cette enquête interne doit être menée par des personnes impartiales afin de récolter des témoignages concordants, précis et circonstanciés. À l'issue de cette enquête ou immédiatement suite à la demande de saisine, le/la chef·fe d'établissement (ou le cas échéant, le/la recteur·trice) décidera, seul·e, de lancer ou non des procédures disciplinaires.

Face à un refus de saisine, il existe des recours. On peut solliciter le/la recteur·trice d'académie en cas d'absence de réponse ou de refus du ou de la chef·fe d'établissement. Une autre possibilité est de faire un recours hiérarchique au/à la ministre (le CLASCHES peut vous aider !). En théorie, un recours au tribunal administratif contre la décision de ne pas saisir est possible, mais les délais sont très longs (environ deux ans) et l'aide d'un·e avocat·e peut être nécessaire pour rédiger le recours.

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 lui appartient de saisir le Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (CNESER) statuant en matière disciplinaire qui se substituera en première instance à la section disciplinaire de l'établissement.

Procédures de révocation d'un·e membre et de dépaysement de la section disciplinaire

Il est possible de mettre en doute l'impartialité d'un·e membre ou de la totalité de la section disciplinaire et d'obtenir un changement de ce membre ou de la section entière. Les conditions pour obtenir ce changement sont toutefois complexes et rendent aléatoire l'obtention du ou des changements demandés.

Pour obtenir la récusation d'un·e membre, il faut en faire la demande par courrier recommandé au président de la section disciplinaire ou en

la déposant au secrétariat de la section disciplinaire, contre récépissé. Ce courrier doit préciser les motifs de la demande et inclure tout document justifiant les motifs permettant de mettre en doute la partialité de ce membre. Dès que la demande est formulée, la section disciplinaire en avertit la personne visée. Sous 8 jours, celle-ci doit accepter ou refuser la demande de récusation. En cas de refus, la section disciplinaire statue sur la demande.

En cas de mise en cause de l'impartialité de l'ensemble de la section disciplinaire, il est possible de demander l'attribution de l'examen des poursuites à la section disciplinaire d'un autre établissement. Lorsque le mis en cause est un enseignant ou un enseignant-chercheur, la demande ne peut être faite que par la personne poursuivie, le/la président·e de l'Université, le/la recteur·trice ou le/la médiateur·trice, dans un délai de 15 jours après réception de la copie de la lettre de saisie de la section disciplinaire. Ce courrier doit être adressé par lettre recommandée au CNESER disciplinaire ; il doit préciser les motifs de la demande et inclure tout document attestant les « motifs de renvoi » justifiant la partialité de la section disciplinaire. Le CNESER disciplinaire dispose de 2 mois pour statuer ; sa décision est notifiée au/à la président·e de la section disciplinaire et au demandeur.

Lorsque le mis en cause est étudiant, il existe deux possibilités de dépaysement. D'une part et de manière similaire aux dispositions qui concernent les enseignants-chercheurs, le mis en cause, la/le président·e de l'université ou la/le médiateur·trice académique peuvent adresser une demande de renvoi à la/au recteur·trice de la région académique, afin que les poursuites soient examinées devant la section disciplinaire d'un autre établissement. La loi précise que c'est notamment le cas « s'il existe une raison objective de mettre en doute l'impartialité de la section disciplinaire initialement saisie dans son ensemble, ou en cas de risque avéré de trouble à l'ordre public ou au bon fonctionnement de l'établissement ». La/le recteur·trice de la région académique a alors deux mois pour prendre sa décision. D'autre part, la procédure disciplinaire peut également être renvoyée devant la section disciplinaire commune à la région académique, sur demande de la/du président·e de l'université.

En effet, la loi du 31 juillet 2025 relative à la lutte contre l'antisémitisme dans l'enseignement supérieur, entrée en vigueur au début de l'année 2026, a institué des sections disciplinaires au niveau régional académique. Cette instance est compétente pour statuer sur les faits commis

par les usagers des « établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel » situés dans cette région académique (Code de l'éducation, art. R. 811-43). Mais elle peut également être saisie lorsque les faits reprochés présentent « une gravité ou une sensibilité particulière, ou lorsqu'il existe un doute sérieux sur l'impartialité de la section disciplinaire » de l'université concernée (art. R. 811-48).

La section disciplinaire commune est présidée par un·e magistrat·e de l'ordre administratif. Elle comprend des représentant·es des professeur·es des universités, des maîtres ou maitresses de conférences, des usager·es ainsi que des représentant·es de l'administration des établissements. Il est possible de demander la récusation de certains membres dans les mêmes conditions que celles précédemment décrites, par courrier recommandé avec accusé de réception adressé au/à la président·e de la section disciplinaire.

En cas de demande de dépaysement vers cette section, sa/son président·e se prononce sur la recevabilité de la saisine dans un délai de deux mois. Si la demande est rejetée, le président·e ou la/le directeur·ice de l'établissement engage alors les poursuites devant la section disciplinaire de son propre établissement.

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, il n'y a aucune obligation de tenir informé·es la ou les victime(s) du déroulement de la procédure. Avant l'entrée en vigueur de la loi du 31 juillet 2025 relative à la lutte contre l'antisémitisme dans l'enseignement supérieur, les établissements n'étaient pas tenus d'informer la ou les victimes du déroulement de la procédure disciplinaire. Or, depuis janvier 2026, toute personne qui s'estime victime « de fait de violence ou de harcèlement [ou] de fait d'antisémitisme, de racisme, de discrimination ou d'incitation à la haine ou à la violence » (si le mis en cause est un étudiant) ou « de faits de violence, d'antisémitisme, de racisme, de discrimination ou d'incitation à la haine » (si le mis en cause est enseignant ou enseignant-chercheur), alors cette personne doit être tenue informée du calendrier de la procédure et de l'issue des poursuites. Cette évolution constitue une avancée réelle pour les droits des victimes. Son entrée en vigueur étant toutefois très récente, il est encore trop tôt pour apprécier pleinement son effectivité et les conditions concrètes de sa mise en œuvre. 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 et l'auteur des poursuites disciplinaires. Si l'accusé est un étudiant, la commission peut se contenter de ses observations écrites. La commission d'instruction est libre de recourir à tous les moyens propres à l'éclairer et elle peut ainsi entendre la ou les victime(s) à titre de témoin(s) ou toute personne susceptible d'apporter des informations utiles, et récolter des pièces et des documents qui permettent d'établir les faits imputés. Si l'accusé est un étudiant, la victime peut demander à être entendue, alors que ce n'est pas possible en cas de procédure contre un enseignant-chercheur. La Commission d'instruction peut aussi, comme la circulaire du 25 novembre 2015 du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche[19] l'y encourage, solliciter l'expertise des services juridiques et de la mission égalité femmes-hommes.

La commission d'instruction a plusieurs mois (deux dans le cas où le mis en cause est un étudiant, quatre lorsque c'est un enseignant-chercheur) pour remettre son rapport au/à la président·e de l'université. Il appartient ensuite à ce·tte dernier·ère de fixer la date de jugement. Aucun délai maximal n'est prévu par les textes. Le mis en cause a accès au rapport d'instruction ainsi qu'à l'ensemble des pièces du dossier, y compris les témoignages des victimes, au moins dix jours avant la formation de jugement lorsqu'il s'agit d'un étudiant, et au moins quinze jours avant lorsqu'il s'agit d'un enseignant-chercheur.

Verser des témoignages pendant la procédure

Les victimes peuvent adresser spontanément à la Commission d'instruction les témoignages écrits ou toutes autres preuves (enregistrement audio ou vidéo, capture d'écran, certificats médicaux, arrêts de travail, etc.) qui n'auraient pas été joints au dossier de saisine initial. Il s'agit d'un moyen important pour les victimes de reprendre de l'importance dans une procédure qui les désavantage structurellement, voire qui les nie.

Il est également possible de verser des témoignages anonymes, mais seulement en cas de risques de représailles ou de tentatives d'intimidation, en accord avec la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH 23 avril 1997), et notamment en situation asymétrique étudiant·e/enseignant.

Cependant, ces témoignages ne peuvent servir qu'à corroborer des

19 Voir note 10 de ce chapitre

éléments non anonymisés du dossier. En outre, comme l'ensemble des pièces de l'instruction, ces témoignages seront portés à la connaissance du mis en cause (qui pourra, selon le degré de spécificité du témoignage, en reconnaître l'auteur·trice).

Le jugement

Lors de la séance de jugement, les témoins (y compris les victimes) peuvent être convoqué·es et sont alors entendu·es à tour de rôle ; le mis en cause, et éventuellement sa/son/ses représentant·es, sont présent·es et peuvent poser des questions aux témoins (y compris les victimes). Depuis octobre 2023, la loi n'impose plus l'audition des témoins en présence du mis en cause (et de son avocat·e le cas échéant) dans le cas où ce dernier est un enseignant-chercheur. Les victimes peuvent être accompagnées lors de leur audition par une personne tierce de leur choix[20] y compris un·e avocat·e. Notons que, lorsque la personne mise en cause est un étudiant, il est possible, avec l'accord de ce dernier, de recourir à la visioconférence, notamment pour des raisons de contraintes géographiques, professionnelles ou médicales. À la fin de la réunion, les membres de la section délibèrent et décident, le cas échéant, d'une sanction. Pour les étudiants, ces sanctions incluent l'avertissement ou le blâme, l'exclusion temporaire ou définitive de l'établissement, voire de tout établissement public d'enseignement supérieur. Les enseignants-chercheurs encourent un blâme, divers obstacles à l'avancement de leur carrière, l'interdiction temporaire d'exercer tout ou partie de leurs fonctions d'enseignement ou de recherche et, enfin, la révocation.

La décision est affichée dans l'établissement ou sur son intranet, elle est 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 doit être notifiée à toute « personne qui s'estime lésée » par les agissements du mis en cause, « en cas de faits de violence, d'antisémitisme, de racisme, de discrimination ou d'incitation à la haine. »

Les recours

La loi du 6 août 2019 distingue désormais les modalités d'appel selon que l'affaire concerne un étudiant ou un enseignant-chercheur.

Dans le cas d'un enseignant-chercheur, le recours doit être formé devant le CNESER

20 Article R712-37 du Code de l'éducation si la procédure vise un enseignant-chercheur et Article R811-33 du Code de l'éducation si elle vise un étudiant.

statuant en matière disciplinaire. Cet appel doit intervenir dans un délai de deux mois et ne peut être formulé 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'a 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. S'il existe une « raison objective » de mettre en doute l'impartialité d'un membre, celui-ci peut être révoqué. Quant à la victime, elle peut demander à être entendue et, dans ce cas, être assistée par la personne de son choix. Désormais, l'audition des témoins et des victimes peut également se tenir en visioconférence, notamment en cas d'éloignement géographique ou de contraintes professionnelles ou médicales. Enfin, depuis janvier 2026, « en cas de faits de violence, d'antisémitisme, de racisme, de discrimination ou d'incitation à la haine », les victimes doivent être informées de la « sanction prononcée ou de l'absence de sanction ».

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. Elle est publiée, de manière anonyme, au Bulletin officiel de l'Enseignement supérieur et de la recherche.

Si l'accusé est un étudiant, l'appel prend désormais la forme d'un recours pour excès de pouvoir auprès du tribunal administratif, généralement accompagné d'un recours en référé afin qu'une décision soit rendue rapidement.

Le juge administratif examine uniquement la légalité de la décision (du point de vue de la procédure, mais aussi, par exemple, de la qualité des considérants ou de la proportionnalité de la peine). Il ou elle peut soit maintenir la décision, soit la casser et enjoindre la section disciplinaire à se réunir à nouveau et à modifier sa décision initiale, ou encore à mieux la motiver.

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·es et de représentant·es du monde économique, social ou politique, il émet des avis sur les politiques nationales de l'ESR.

Statuant en matière disciplinaire (« CNESER-Disciplinaire »), il est l'instance d'appel des sections disciplinaires des universités à l'encontre des enseignants-chercheurs. En formation disciplinaire, il est composé d'enseignant·es-chercheur·es d'un rang au moins égal à la personne poursuivie et présidé par un conseiller d'État.

Si l'agresseur est étudiant ou enseignant dans un établissement public d'enseignement supérieur (hors université)

Les règles applicables aux étudiant·es et enseignant·es des universités (voir ci-avant) 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 dans l'encadré p. 67-69.

Si l'agresseur est enseignant à l'université et praticien hospitalier

Pour les personnels enseignants et hospitaliers, il existe une juridiction spécialisée dite Juridiction disciplinaire des personnels hospitalo-universitaires (JDHU)[21].

Déclencher la procédure

La JDHU est conjointement saisie par le/la ministre chargé·e de l'Enseignement supérieur et le/la ministre de la Santé. La victime ou un tiers peut donc adresser un courrier, avec accusé de réception, aux deux ministres, demandant explicitement le lancement de la procédure disciplinaire. Cela étant, il est fortement recommandé d'adresser ce courrier à la/au directeur·trice général·e du CHU et à la/au président·e de l'université qui formuleront ensuite conjointement la demande de saisine à leur ministère de tutelle. Ces personnes seront de toutes façons tenues informées de la saisine ainsi que de la suite de la procédure. Ce courrier doit comporter l'identité complète du mis en cause et des faits qui lui sont reprochés et doit être accompagné des pièces justificatives listées dans un bordereau récapitulatif.

21 Décret n°86-1053 du 18 septembre 1986 fixant les règles applicables devant la juridiction disciplinaire instituée par l'article L. 952-22 du code de l'éducation

Pendant la procédure

Le président de la JDHU a un mois pour désigner un·e rapporteur·e (appartenant aux juridictions administratives) qui peut recourir à tous les moyens propres à l'éclairer pour réaliser son rapport. La procédure peut durer jusqu'à six mois. La victime peut être entendue, mais ce n'est pas une obligation. La personne mise en cause (tout comme les deux ministres, la/le directeur·ice du CHU et la/le président·e de l'université) a accès au dossier mais pas la victime. Par contre, cette dernière peut être accompagnée par la personne de son choix, que ce soit au cours de l'instruction ou lors de l'audience finale. Cette audition peut alors avoir lieu en visioconférence, en cas d'éloignement géographique ou de contraintes médicales ou professionnelles. La décision est notifiée aux ministres chargé·es de l'Enseignement supérieur et de la Santé, et au mis en cause.

Par ailleurs, le mis en cause peut faire l'objet d'une suspension de ses fonctions (hospitalières et universitaires).

Il est également important de rappeler que cette procédure ne se substitue pas à celle qui peut être engagée par l'Ordre duquel dépend le mis en cause (Ordre des médecins, Ordre des pharmaciens, etc.). À ce titre, les deux procédures disciplinaires (via la JDHU et via l'Ordre) sont indépendantes.

Si l'agresseur est personnel BIATPSS dans un établissement public d'enseignement supérieur (université, école…)

L'acronyme BIATPSS (bibliothécaires, ingénieur·es, administratifs/administratives, technicien·nes, personnels pédagogiques, sociaux et de santé) désigne l'ensemble des personnels non-enseignants des établissements d'enseignement supérieur.

Les procédures disciplinaires à l'encontre des BIATPSS suivent les dispositions générales à la fonction publique. Nous ne mentionnons ici que les éléments qui s'écartent des procédures prévues par le Code de l'éducation décrites précédemment, qui ne sont qu'une élaboration particulière des dispositions qui s'appliquent à l'ensemble des fonctionnaires.

Dès que le/la chef·fe d'établissement est averti·e des allégations de violences sexuelles et sexistes commises par un personnel BIATPSS, il ou elle doit lancer une enquête administrative chargée de vérifier la matérialité des faits. En pratique, l'enquête est souvent menée par le service des ressources humaines, mais elle peut être confiée à des services spécialisés ou des organismes extérieurs (cabinet d'avocat·es, cabinet de conseils, etc.). Aucune disposition juridique n'interdit de confier l'enquête

au supérieur hiérarchique de l'agent, malgré les risques de partialité. À l'issue de l'enquête, si les faits apparaissent suffisamment graves et établis, c'est la Commission administrative paritaire (CAP) du corps d'appartenance de l'agent qui siège en section disciplinaire : cette section n'est donc pas la même que celle de l'établissement, qui juge les étudiants et les enseignants-chercheurs. Selon le corps de l'agent concerné (bibliothécaire, ingénieur de recherche ou d'études, etc.), ces CAPs existent au niveau national ou académique. Elles sont composées pour moitié de représentant·es de l'administration et des personnels, et, contrairement aux sections des établissements (qui jugent les étudiants et les enseignants-chercheurs), leur avis n'est que consultatif. Cependant, l'autorité disciplinaire (chef·fe d'établissement, recteur·trice ou ministre, selon les corps) doit motiver sa décision si elle s'écarte de cet avis.

Les sanctions sont divisées en quatre groupes, selon leur sévérité, et vont jusqu'à la révocation. Les sanctions du premier groupe (avertissement, blâme, exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours) peuvent être adoptées par l'autorité disciplinaire du corps concerné, sans avis de la CAP.

La décision peut être rendue publique, mais uniquement sur avis de l'instance disciplinaire. Seul l'accusé peut introduire un recours gracieux ou faire appel devant le tribunal administratif.

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, INRAE, INSERM, INED, IRD, INRIA, IFSTTAR et IRSTEA) suivent également les dispositions générales à la fonction publique et sont parfois précisées dans des textes spécifiques (circulaires, règlements intérieurs, voir l'encadré infra).

En particulier, les violences sexuelles et sexistes commises par les personnels CNRS sont gérées au niveau de la délégation régionale du CNRS. Ce sont les services des ressources humaines de cette dernière (ou du niveau national, si les faits concernent le délégué régional ou toute personne susceptible de peser sur l'enquête au niveau régional) qui mènent ensuite l'enquête et transmettent leur rapport au ou à la président·e du CNRS, qui décide (ou pas) de saisir la Commission administrative paritaire (CAP) du corps de l'agent concerné (chercheur, ingénieur ou technicien).

La circulaire du 12 avril 2021 a créé un dispositif de signalement propre au CNRS. Le/la référent·e signalement peut être contacté·e à l'adresse suivante : signalement@cnrs.fr. Ce dispositif garantit la stricte confidentialité de l'identité de l'auteur·rice du

signalement, des personnes visées ainsi que des faits rapportés. Le/la référent·e évalue la situation et le cas échéant, oriente l'auteur·rice du signalement vers la délégation régionale pour lancer une enquête administrative. Il/elle en reçoit le rapport et peut choisir d'y ajouter ses conclusions. Tout au long de l'instruction, l'auteur·rice du signalement est tenu·e au courant de son état d'avancement.

Enfin, il est également possible de contacter le/la correspondant·e régionale Égalité du CNRS. Théoriquement spécialiste des questions d'égalité femmes/hommes et des violences sexuelles et sexistes, ce·tte correspondant·e peut s'avérer être un appui précieux.

Les principaux textes relatifs aux procédures disciplinaires

Règles générales de la fonction publique

- Code général de la fonction publique, art. L125-1 et art. L530-1 à L533-6.
- Décret n° 82-451 du 28 mai 1982 sur les Commissions administratives paritaires (CAP).
- Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État.

Personnels du CNRS

- Circulaire CIR122436DRH du 11 septembre 2012 modifiée le 6 décembre 2016, le 14 mai 2020 et le 4 octobre 2024 relative à la procédure disciplinaire applicable aux chercheurs titulaires et stagiaires et aux ingénieurs et techniciens titulaires et stagiaires.
- Circulaire CIR211829DRH du 12 avril 2021 modifiée le 1er juillet 2022 relative au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes au travail.

Personnels enseignants et étudiant·es des universités

- Code de l'éducation, partie législative, article L712-6-2 et article L952-8 (sanctions à l'encontre des enseignants-chercheurs) ; et partie réglementaire, article R712-8, articles R712-9 à R712-46 (discipline des enseignants-chercheurs et des personnels exerçant des fonctions d'enseignement) et articles R811-10 à R811-42 (discipline des usagers).

- Code de l'éducation, partie réglementaire, articles R232-23 à R232-48 (CNESER siégeant en formation disciplinaire).

Personnels enseignants et étudiant·es des EPSCP (hors université)

- Code de l'éducation, partie réglementaire, articles R712-9 à R712-46 et articles R811-10 à R811-42 (sous réserve des règles spécifiques ci-dessous).

Instituts et écoles hors universités

- Code de l'éducation, partie réglementaire, article R715-13.

Écoles normales supérieures

- Code de l'éducation, partie réglementaire, article R716-3.
- Décret n° 2013-1140 du 9 décembre 2013, articles 22 à 24 : relatifs aux procédures disciplinaires pour les élèves et personnels enseignants 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 Paris-Saclay (anciennement ENS Cachan) ; articles 19 et 20 : relatifs aux procédures disciplinaires pour les élèves.
- Décret n° 2012-715 du 7 mai 2012, article 18 : relatif aux procédures disciplinaires pour les élèves de l'École normale supérieure de Lyon ; article 15-1 : relatif aux procédures disciplinaires pour les personnels enseignants.

Grands établissements

- Code de l'éducation, partie réglementaire, article R717-11.
- Décret n° 2014-838 du 24 juillet 2014, article 20 : relatif aux procédures disciplinaires pour les personnels enseignants du Collège de France.
- Décret n° 2014-1679 du 30 décembre 2014, articles 20 et 21 : relatifs aux procédures disciplinaires pour les personnels enseignants et les élèves de CentraleSupélec.
- Décret n° 2012-1223 du 2 novembre 2012, articles 24 et 25 : relatifs 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·es de l'Institut de physique du globe de Paris.
- Décret n°2003-894 du 12 septembre 2003 - articles 31 et 32, relatifs aux procédures disciplinaires pour les élèves de l'École nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques.

- Décret n°2023-1321 du 27 décembre 2023, article D345-13 : relatif aux procédures disciplinaires pour les personnels enseignants et les étudiant·es 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, article 21 et articles 23 et 24 modifiés par décret : relatifs aux procédures disciplinaires pour les membres des écoles françaises à l'étranger.

Établissements d'enseignement supérieur à caractère administratif

Ex : la plupart des Instituts d'études politiques et certaines écoles d'ingénieur. Pour une liste complète, voir le Code de l'éducation, Articles D741-1 à D741-12.

- Code de l'éducation, partie réglementaire, art. R741-3.
- Code de l'éducation, partie réglementaire, art. R712-9 à R712-46 (pour les enseignants-chercheurs) et R811-10 à R811-42 (pour les étudiants).

Écoles nationales supérieures d'architecture

- Décret n° 2018-109 du 15 février 2018 relatif aux écoles nationales supérieures d'architecture, article 23 (pour les étudiant·es).
- Arrêté du 2 novembre 2018 relatif à l'organisation et aux procédures disciplinaires prévues par le décret n° 2018-105 du 15 février 2018 portant statut particulier du corps des professeurs et du corps des maîtres de conférences des écoles nationales supérieures d'architecture.

Écoles d'art

- Pour les étudiants des dix Écoles nationales supérieures d'art (ENSA), voir les Décrets n° 2002-1514 à 1519 du 23 décembre 2002, le Décret n°2003-852 du 3 septembre 2003, le Décret n°98-981 du 30 octobre 1998, le Décret n° 2013-291 du 5 avril 2013 et le Décret n°84-968 du 26 octobre 1984, ainsi que les règlements intérieurs, le cas échéant.
- Pour les étudiants des 35 Écoles supérieures d'art (ESA), voir les règlements intérieurs.

Personnels enseignants et hospitaliers

- Code de l'éducation, partie législative, article L952-22.
- Décret n° 2021-1645 du 13 décembre 2021 relatif au personnel enseignant et hospitalier des centres hospitaliers et universitaires.

C. La Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT)

Depuis la loi de transformation de la fonction publique de 2019, chaque établissement d'enseignement supérieur, public ou privé, est doté d'un Comité social d'administration (CSA) et d'une formation spécialisée qui en émane et qui remplace le CHSCT. La F3SCT a pour mission de contribuer à la protection des personnels et des usager·ères, y compris des risques de harcèlement sexuel.

Un Registre Santé et Sécurité au Travail est tenu à la disposition de l'ensemble des agent·es et des usager·ères 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 être consulté et/ou rempli.

En dénonçant les violences sexuelles et sexistes que vous avez subies ou dont vous avez été témoin dans le Registre Santé Sécurité au Travail, vous informez les représentant·es du personnel 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. Certains établissements peuvent parfois proposer une procédure de médiation après la dénonciation de faits de harcèlement sexuel, plus rarement pour d'autres violences sexuelles et sexistes.

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

- la médiation assimile le harcèlement sexuel à un conflit alors qu'il s'agit de violences ;
- 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 – 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 d'impunité dans la mesure où ils ne seront pas sanctionnés et où il leur sera accordé un « pardon » dépourvu de toute légitimité juridique.

Les procédures de « médiation » ne peuvent en aucun cas se substituer aux 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 instance disciplinaire. Inciter une personne, voire l'agresseur, à recontacter des plaignant·es 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.

En revanche si vous rencontrez des difficultés à faire valoir vos droits au sein de votre établissement, vous pouvez faire appel au/à la médiateur·trice académique ou national·e[22]. 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·es des fonctions publiques ou des usager·ères contestent des décisions (ou absence de décision) des administrations.

Concrètement, en matière de violences sexuelles et sexistes, vous pouvez engager une procédure au tribunal administratif si, par exemple :

- en tant qu'étudiante, vous souhaitez introduire un recours contre les sanctions décidées par la section disciplinaire de votre établissement ;
- en tant qu'agente, vous souhaitez introduire un recours contre la décision du ou

22 www.education.gouv.fr/cid256/adresses-utiles.html

de la directeur·trice ou président·e de votre institution ou de l'autorité investie du pouvoir de nomination dans votre corps ;

- 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·trice 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 Santé et Sécurité au Travail.

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

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 (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.

F. Puis-je être poursuivie pour diffamation ou calomnie ?

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. Les chances d'aboutissement de ces poursuites sont donc très faibles (mais vous devrez avancer vos frais d'avocat, qui pourront vous être remboursés si vous obtenez gain de cause).

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 ».


ALORS, ON S'EST BIEN AMUSÉE CETTE NUIT ?
ON A LU, LE CODE PÉNAL. HARCÈLEMENT SEXUEL : 2 ANS DE PRISON, 30 000 € D'AMENDE.
CODE PÉNAL
Julie Guillot 2020

Comment se mobiliser ?

Devenir militant·e

- Rejoindre le CLASCHES et participer à nos actions en nous contactant par mail.
- Solliciter le CLASCHES pour organiser une formation dans votre établissement à destination des étudiant·es, des personnels, en vous rapprochant des syndicats ou associations locales sensibles à la question des violences sexistes et sexuelles.
- Combattre l'invisibilisation du harcèlement sexuel dans l'ESR en diffusant au sein de votre établissement de l'information sur les violences sexistes et sexuelles (ce présent guide, les outils élaborés par les associations féministes indiquées en annexe, etc.). Ce guide, sa version anglaise ainsi que les affiches créées par le CLASCHES sont disponibles en téléchargement libre sur le site internet *www.clasches.fr*. Le CLASCHES peut également vous envoyer gratuitement des exemplaires imprimés de ce guide (version française et/ou anglaise) ainsi que des affiches et autocollants par courrier postal, sur simple demande.

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 transmettrez 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 sur notre site ou nous envoyer votre témoignage : *clasches@proton.me*

Nous soutenir

Vous pouvez soutenir financièrement l'action du CLASCHES, individuellement ou en tant que collectif doté du statut de personne juridique (association...) : *www.clasches.fr/qui-sommes-nous/* > encart "Faire un don"

Annexes

Les modèles de lettres de plainte et de témoignage

Témoins

L'attestation de témoin peut être établie en utilisant le formulaire Cerfa n°11527*03[1] ou en la rédigeant à la main sur papier libre (art. 202 du 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 ..... à .....

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 constaté 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

1 Formulaire Cerfa n°11527*03 : www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R11307

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 sexuel commis à mon encontre par M. ....., étudiant/ATER/MCF/PU 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 violences 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 si l'agresseur est un enseignant-chercheur, R811-10 si l'agresseur est un étudiant] *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 si l'agresseur est un enseignant-chercheur, R811-10 si l'agresseur est un étudiant] *du Code de l'éducation.*

Je souhaite la convocation d'une section disciplinaire.

[Vous pouvez également ajouter :] *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 ?

0 800 05 95 95
Viols-femmes-informations

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

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

3919
Violences femmes info

Numéro gratuit en France accessible 24h/24 et 7j/7.

Numéro créé par la Fédération nationale solidarités femmes (voir ci-après) qui propose une écoute, une information et une orientation aux femmes victimes de violences et à leur entourage.
Accessible aux personnes sourdes et malentendantes via l'application Rogervoice.
Les échanges peuvent avoir lieu dans plusieurs langues en plus du français : anglais, arabe, créole, dari, espagnol, hébreu, kabyle, mandarin, persan, polonais, portugais, turc.

Contacts utiles

Antidiscriminations
Plateforme du Défenseur des droits

Service gratuit et confidentiel qui propose d'échanger avec des juristes du Défenseur des Droits qui écoutent et orientent les victimes et témoins de discriminations, violences ou propos haineux.
Disponible par téléphone au 3928 ou par tchat lundi-vendredi 9h30-19h (accessible aux sourd·es et malentendant·es).
www.antidiscriminations.fr

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.
23 rue Jules Guesde 75014 Paris (uniquement sur rendez-vous)
Tél : 01 45 84 24 24 (lundi 14h-17h, et jeudi 9h30-12h30). À lire avant d'appeler : *tinyurl.com/2t4skytv*
contact@avft.org - www.avft.org

CFCV - Collectif féministe contre le viol
Organisé en réseau national, ce collectif centre son activité sur l'information/sensibilisation et l'organisation de groupes de parole. Il propose une permanence téléphonique d'aide aux victimes (voir ci-contre page de gauche).
www.cfcv.asso.fr

CNAÉ - Coordination nationale d'accompagnement des étudiantes
La Cnaé est un dispositif d'écoute, d'accompagnement et de signalement pour les étudiants qui vivent des situations de mal-être, de violence ou de discrimination.
- Ligne d'écoute gratuite et confidentielle : 0 800 737 800 (10h-21h en semaine et 10h-14h le samedi) (gestion par En Avant Toutes)
- signalement par courriel :
cnae@enseignementsup.gouv.fr
www.etudiant.gouv.fr/fr/cnae

Consentis
Association qui milite pour garantir le consentement et la sécurité dans les lieux festifs, en formant les professionnel·les des milieux festifs et en sensibilisant le public, notamment étudiant. Consentis offre des formations à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes en soirées étudiantes et week-ends d'intégration.
www.consentis.info

En Avant Toutes
Organisation qui travaille principalement avec les femmes, les jeunes et les personnes LGBTQIA+ pour sensibiliser sur les violences sexuelles et sexistes. Elle gère un site de messagerie instantanée où les victimes peuvent dialoguer avec des professionnel·les qui peuvent les aider :
www.commentonsaime.fr (lundi-vendredi 9h-17h30 et samedi 9h-12h30)
www.enavanttoutes.fr

FDFA - Femmes pour le dire, Femmes pour agir
Cette association qui lutte contre les discriminations et les violences que subissent les femmes handicapées anime la plateforme Écoute Violences Femmes Handicapées : 01 40 47 06 06 (lundi 10h-13h et 14h30-17h30, mardi-jeudi 10h-13h).
ecoute@fdfa.fr - www.ecoute-violences-femmes-handicapees.fr

FNCIDFF - Fédération nationale des centres 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.fncidff.info

FNSF - Fédération nationale Solidarité femmes
Fédération de 78 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

Fondation des Femmes
Grâce à ses collectes de dons, la Fondation des Femmes apporte un soutien financier, juridique et matériel à des initiatives associatives en faveur de femmes en situation de précarité ou victimes de violences. Le CLASCHES en a été bénéficiaire, en 2023.
www.fondationdesfemmes.org

France Victimes
Réseau de 130 associations d'aide aux victimes présentes dans tous les départements, qui proposent gratuitement une information sur les droits, une aide psychologique et un accompagnement social aux victimes d'infractions pénales.Plateforme d'écoute gratuite :
116 006 (7j/7 de 9h à 20h)
victimes@116006.fr
www.france-victimes.fr

#NousToutes
#NousToutes est une communauté de groupes féministes qui luttent contre les violences sexuelles et sexistes en organisant des marches, des pétitions, des ateliers, des campagnes de sensibilisation en ligne, etc.
www.noustoutes.org
#NousToutes propose une liste de contacts pour les victimes :
bit.ly/3Oc2B6f

OUTrans
OUTrans est une association féministe d'autosupport créée par et pour les personnes trans. Elle vise à développer l'entraide entre personnes trans, à améliorer leur accès au droit et à la santé, à sensibiliser les institutions et les professionnel·les aux enjeux des transidentités, et à lutter contre les discriminations et la transphobie par des actions de soutien et d'accompagnement de victimes, de plaidoyer et de production de ressources documentaires.

OBVSS - Observatoire étudiant des violences sexuelles et sexistes dans l'enseignement supérieur
L'OBVSS mène des enquêtes sur les violences sexuelles et sexistes dans l'enseignement supérieur et organise des événements de sensibilisation à ce sujet.
www.observatoire-vss.com

Le Planning Familial

Mouvement féministe et d'éducation populaire, le Planning Familial 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 toutes formes de violences et de discriminations. Réseau associatif présent dans toute la France, il peut informer et accompagner les victimes de violences sexistes et sexuelles.
- Numéro vert anonyme et gratuit : 0 800 08 11 11 (lundi-samedi 9h-20h en métropole, 5h-17h dans les Antilles et 8h-18h dans l'Océan Indien)
- Messagerie instantanée :
www.ivg-contraception-sexualites.org
www.planning-familial.org

Sexe et Consentement

Cherche à sensibiliser à la lutte contre les VSS et à éduquer au consentement par des conférences lors de rencontres étudiantes ou professionnelles, des campagnes de sensibilisation et la promotion de créations artistiques et d'événements culturels et littéraires autour du consentement.
www.sexetconsentement.org

SOS Homophobie

Organisation féministe qui lutte contre l'homophobie et la transphobie. SOS Homophobie développe des campagnes de sensibilisation, propose des ateliers pour les écoles et les entreprises, publie des rapports et et offre des services juridiques et de soutien aux victimes.
www.sos-homophobie.org
- Ligne d'écoute téléphonique : 01 48 06 42 41 (lundi-jeudi 18h-22h, vendredi 18h-20h, samedi 14h-16h, dimanche 18h-20h).
- Messagerie instantanée :
www.sos-homophobie.org/chatecoute
(jeudi 21h-22h30, dimanche 18h-19h30).

Stop Fisha

Collectif de lutte contre le cyber-sexisme, stopfisha traque les auteurs de ces attaques sexistes, les dénonce et pratique une veille sur les réseaux sociaux. Il a publié un livre (voir infra) et mis en place un outil de signalement pour les victimes ou témoin de cyber-harcèlement, grooming, slutshaming, dick picks, ou autre cyberviolences :
airtable.com/shrnUcXtFl57xUd1g
www.stopfisha.org

Échanger avec un gendarme

Un·e gendarme vous répond 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24, notamment dans le but de vous informer et pour signaler des violences conjugales, sexuelles, sexistes ; signaler des faits de cyber-harcèlement ; signaler des faits de discrimination
www.gendarmerie.interieur.gouv.fr/contact/echanger-avec-un-gendarme

Ouvrages utiles et références

- Sara Ahmed, *Complaint!*, Durham, Duke University Press, 2021

- ANEF, CLASCHES, CPED, *Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche. Vade-mecum à l'usage des établissements*, 2e édition, 2017.

- Association Stopfisha, *Combattre le cybersexisme*, éditions Leduc, 2021 (coordonné par Rachel-Flore Pardo, Shanley Clemot Mclaren et Laura Pereira Diogo).

- AVFT, *www.avft.org/boite-a-outils/* Cette boîte à outils, en ligne, est constituée de fiches synthétiques (sur les obligations des employeurs en matière de VSS, les procédures pénales, etc.), de guides (mettre en cause l'employeur, guide à destination des employeurs, etc.) et de modèles de lettres (demande d'aide juridictionnelle, de protection fonctionnelle, etc.)

- *Briser le silence des amphis*, 51 min., 2022. Réalisé par Lysa Heurtier Manzanares, ce documentaire donne la parole à des victimes de violences sexuelles et sexistes dans l'ESR. Il a été projeté à de nombreuses reprises dans les universités. Le CLASCHES a été sollicité au moment de la réalisation. Le documentaire ainsi que de nombreuses ressources complémentaires (dont une infographie sur les procédures disciplinaires) sont disponibles sur le site : *www.briserlesilencedesamphis.com*

- CFCV, Viols, agressions sexuelles : *Faire valoir vos droits*, éd. 2022. Lien : *cfcv.asso.fr/livrets-juridiques/*

- Adèle B. Combes, *Comment l'université broie les jeunes. Précarité, harcèlement, loi du silence*, Autrement, 2022

- Caroline De Haas #NousToutes, *En Finir avec les violences sexistes et sexuelles : manuel d'action*, Pocket, 2022.

- Collectif NCNM, *Notre corps, nous-mêmes*, éditions Hors d'atteinte, collection Faits & Idées, nouvelle édition 2020.

- DGESIP B1-2 du MESRE, Procédure devant les sections disciplinaires compétentes à l'égard des usagers : *tinyurl.com/5n8dvyj8*

- Bérénice Hamidi, Gaëlle Marti (eds.), *Faire face aux violences sexistes et sexuelles. Changer les représentations, repenser les prises en charge*, Vincennes, Presses Universitaires de Vincennes, 2026.

- Jurisup, « Guide pratique relatif aux procédures disciplinaires applicables aux enseignants-chercheurs et aux personnels exerçant des fonctions d'enseignement à l'université » : *tinyurl.com/8pd5kdm*

- OBVSS, Recommandations à destination des établissements. Pour lutter contre les VSS et les LGBTQIA+phobies, (en ligne), 2024. *observatoire-vss.com/wp-content/uploads/2024/06/Recommandations-etablissements_OBVSS.pdf*

- 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*, La Découverte, 2018, texte complet disponible chez l'éditeur initial Zones : *www.editions-zones.fr/lyber?non-cest-non*

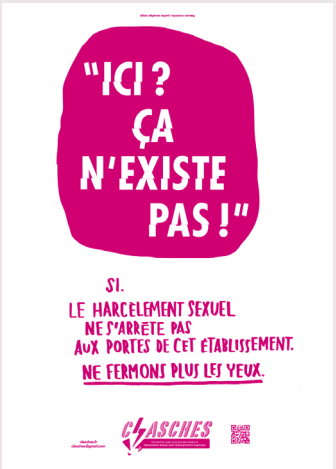
Affiches

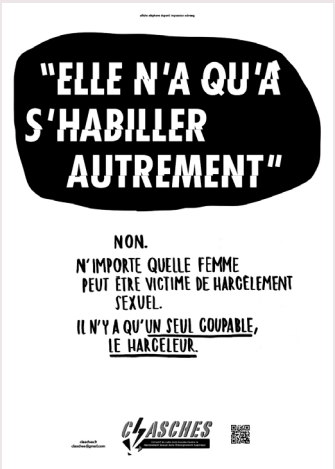
Le CLASCHES a produit la campagne d'information ci-dessous. Ces affiches sont téléchargeables (en couleur et en noir et blanc) sur le site du CLASCHES : *clasches.fr/agir*
Pour obtenir des versions papier des affiches (A3) ou des autocollants de cette campagne, contactez-nous : *clasches@proton.me*











clasches@proton.me
www.clasches.fr

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

Illustrations : Julie Guillot

Création de logo : Anne Wieviorka

ISBN : 978-2-9547153-2-2

Achevé d'imprimer en novembre 2026
sur les presses de l'Imprimerie Bon Caractère – 90000 Belfort.
Dépôt légal : novembre 2026
Imprimé en France

La réalisation de la première version de ce guide, en 2014,
a été possible grâce au soutien financier de l'ANEF,
Association nationale des études féministes.
L'impression de cette cinquième version a bénéficié du financement
du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.