

HARCÈLEMENT À L'UNIVERSITÉ

En parler et le combattre

→ par Michelle Lauton

Dans l'enseignement supérieur, on n'est pas à l'abri de pratiques de harcèlement moral et/ou sexuel, voire d'agressions sexuelles. Si ces sujets ont longtemps été tabous, ils émergent aujourd'hui. Nous abordons ici le harcèlement sexuel.

Les pratiques de harcèlement sexuel, voire de violences sexuelles, n'épargnent pas grand monde. Elles existent au travail, même si on ne les nomme pas. Déjà, il y a quarante ans, on parlait d'agissements auxquels étaient contraintes des doctorantes si elles voulaient soutenir leur thèse et accéder au poste espéré... Mais cela ne s'exprimait pas publiquement.

La définition du harcèlement sexuel (loi du 6 août 2012) ne se limite plus aux comportements et propos, mais vise aussi les pressions exercées. Ces faits relèvent du pénal et sont passibles de peines de prison ou d'amendes (Code Pénal – article 222-33⁽¹⁾).

Les victimes de harcèlement sexuel sont majoritairement des femmes⁽²⁾, mais ces pratiques peuvent viser aussi des hommes, s'exercer entre pairs ou vis-à-vis de personnels administratifs et techniques ou d'étudiant.e.s : agressions physiques, sexuelles, violences psychologiques, pressions, attouchements, gestes non désirés, courriers électroniques, appels téléphoniques, moqueries, propos sexistes ou homophobes, remarques humiliantes sur les capacités intellectuelles ou à connotations sexuelles, photos ou vidéos prises à l'insu des personnes et diffusées via les réseaux sociaux, affichages d'images dégradantes de la femme... Les conséquences : altérations de la santé, ruptures

dans les études, frein dans l'accès à l'emploi ou le déroulement de carrière, etc., avec souvent des brimades visant à éloigner ou à faire taire les victimes. Cela peut mettre en cause la vie privée ou sociale (séparation, déménagement, isolement, perte de l'estime de soi, repli, désocialisation...). On ne doit pas l'accepter ! Les victimes doivent être soutenues et accompagnées.

Le secteur Affaires personnelles du SNESUP-FSU, des associations (Clasches, ANEF⁽³⁾) accompagnent les collègues qui les sollicitent. Ainsi, à Toulouse Le Mirail, la composition d'un comité de sélection a dû être modifiée. Les sociologues s'intéressent à ce phénomène⁽⁴⁾.

Les sections disciplinaires des universités ou le Cneser disciplinaire sont également saisis. Les signalements restent trop rares du fait de craintes justifiées : moqueries, mise en doute de la parole, stigmatisation ou représsailles, isolement. Faute de dispositif et de politique sur ce plan dans l'établissement, celle ou celui qui harcèle escompte l'impunité et des tiers tardent à prendre conscience des incidences d'une complicité tacite. Les plaintes en justice restent rares du fait de leur coût et de la durée des procédures.

Le harcèlement sexuel et les agressions sexistes sur le lieu de travail ou d'études relèvent du risque professionnel et requièrent une prise de conscience et une mobilisation partagées : MENESR,

établissement, CHSCT, CTE, Conseils, personnels de santé (médecine du travail ou étudiante, psychologues...), services juridiques et sociaux, Crous, syndicats, associations féministes... Le MENESR a publié en 2014 une feuille de route « Égalité femmes-hommes » pour sensibiliser à la lutte contre le harcèlement sexuel. Les chargé.e.s de mission Égalité (72 fin 2015) y participent. Un vade-mecum⁽⁵⁾ pour les établissements a été réalisé par l'ANEF, Clasches et la CPED⁽⁶⁾, et mis en ligne.

Le SNESUP propose d'amplifier la lutte contre ce harcèlement dans tous les établissements et d'intervenir – avec d'autres organisations – en vue d'une politique d'établissement visant personnels et étudiant.e.s, pour prévenir les actes de harcèlement sexuel et les agressions, faciliter leur signalement, accompagner dans leurs démarches les victimes, demander la saisine des sections disciplinaires. Au niveau national, le ministère doit faire un état des lieux des signalements de harcèlement sexuel, afin que des propositions plus précises puissent être formulées. Cette lutte ne pourra aboutir sans changement des mentalités, ni à moyens constants. C'est l'affaire de toutes et tous. ●

▼
Le harcèlement sexuel et les agressions sexistes sur le lieu de travail ou d'études doivent être traités comme un risque professionnel.
▲

DÉFINITION DU HARCÈLEMENT SEXUEL (CODE PÉNAL – ARTICLE 222-33)

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

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

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

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

- 1. Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions.**
- 2. Sur un mineur de quinze ans.**
- 3. Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur.**
- 4. Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur.**
- 5. Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.**

(1) www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXTE00006070719&idArticle=LEG

(2) Selon le CESE (2013), environ 20 % des femmes seraient confrontées, au cours de leur vie professionnelle, à des comportements masculins relevant du harcèlement sexuel. Ce constat est confirmé par l'enquête IFOP-Défenseur des droits de 2014 (www.ifop.com/?option=com_publication&type=poll&id=2551).

(3) Clasches (Collectif de lutte anti-sexiste contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur), ANEF (Association nationale des études féministes).

(4) Enquête Virage et « La mesure du harcèlement sexuel et des violences sexistes à l'université » (<https://cedref.revues.org/714>).

(5) www.unistra.fr/fileadmin/upload/unistra/universite/fonctionnement/mission_egalites_diversite/CPED/Vademecum_harcèlement_ESR.pdf.

(6) Conférence permanente des chargé.e.s de mission Égalité-diversité.