

Harcèlement

La lutte contre les phénomènes de harcèlement sexuel, sexiste ou moral est un enjeu important des politiques de lutte contre les discriminations entre les femmes et les hommes.

Les questions de harcèlement dans le travail ne relèvent pas toutes de question des inégalités sexuelles et du genre, mais tel est souvent le cas.

Le Comité interministériel des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes a inscrit ces questions dans la Feuille de route du MENSUR comme une priorité la prévention et le traitement du harcèlement sexuel pour l'ensemble des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Textes applicables

1. Harcèlement sexuel

Article 222-33 du Code pénal :

Art. 222-33 I. - *Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.*

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

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors:

Article 6 ter. - *Aucun fonctionnaire ne doit subir les faits :*

a) Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

b) Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire :

1° Parce qu'il a subi ou refusé de subir les faits de harcèlement sexuel mentionnés aux trois premiers alinéas, y compris, dans le cas mentionné au a, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ;

2° Parce qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces faits ;

3° Ou bien parce qu'il a témoigné de tels faits ou qu'il les a relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux faits de harcèlement sexuel mentionnés aux trois premiers alinéas.

Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public.

Article L. 1153-1 du Code du travail (N.B. : non directement applicable dans la fonction publique)

Art. L. 1153-1. - *Aucun salarié ne doit subir des faits :*

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

2. Harcèlement moral

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors.

Article 6 quinquies- *Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont 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.*

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

1° Le fait qu'il ait subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral visés au premier alinéa ;

2° Le fait qu'il ait exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements ;

3° Ou bien le fait qu'il ait témoigné de tels agissements ou qu'il les ait relatés.

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

Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public.

Article L1152-1 du Code du travail (NB non directement applicable dans la fonction publique)

Art. L1152-1.-Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Droit de l'Union Européenne, jurisprudence

Le droit de l'Union Européenne a largement inspiré le droit français applicable au harcèlement (Directive du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, Accord-cadre européen sur le harcèlement et la violence au travail signé le 26 avril 2007). Le harcèlement est assimilé, dans ces textes à une forme de discrimination. La jurisprudence administrative en la matière est influencée à la fois par le droit de l'Union Européenne et le droit privé.

Le Conseil d'Etat a notamment indiqué dans une importante [décision du 15 janvier 2014](#) que "des propos, ou des comportements à connotation sexuelle, répétés ou même, lorsqu'ils atteignent un certain degré de gravité, non répétés, tenus dans le cadre ou à l'occasion du service, non désirés par celui ou celle qui en est le destinataire et ayant pour objet ou pour effet soit de porter atteinte à sa dignité, soit, notamment lorsqu'ils sont le fait d'un supérieur hiérarchique ou d'une personne qu'elle pense susceptible d'avoir une influence sur ses conditions de travail ou le déroulement de sa carrière, de créer à l'encontre de la victime, une situation intimidante, hostile ou offensante sont constitutifs de harcèlement sexuel et, comme tels, passibles d'une sanction disciplinaire".

Pour un panorama des règles applicables au harcèlement :

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

[Circulaire relative au traitement du harcèlement sexuel](#) dans les établissements publics relevant du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, NOR : ESR1240749C du 25/11/2012

[Circulaire n°2007-047 du 27 février 2007](#) relative au harcèlement moral au travail dans les établissements publics relevant du MESR

Consulter également le site du collectif [Clashes](#)

2. Que faire en présence d'une situation de harcèlement (ou soupçonnée telle) ?

Avant tout agir, ne pas se laisser faire ou laisser faire !

Il est important pour les victimes et témoins de ces formes de violence de poser des limites face à des comportements harcelants, d'exprimer son refus de toute situation équivoque. Il est essentiel pour les victimes de ne pas rester isolées et d'essayer de partager avec des personnes de confiance (amis, collègues, associations ou syndicats) ses craintes et ses interrogations. Afin d'établir la preuve de ces comportements, il est important également de conserver une trace des faits, il est donc conseillé de noter précisément par écrit les différents incidents qui peuvent survenir.

Différentes instances de l'université sont à même d'apporter leur aide dans cette situation :

- la médecine du travail
- les organisations syndicales
- votre supérieur hiérarchique et le service du personnel
- la Mission égalité peut également apporter son soutien.

Des recours juridictionnels peuvent aussi être engagés :

- recours disciplinaire
- recours devant les tribunaux administratifs
- recours devant les juridictions pénales.

A lire

Le collectif Clashes, avec le soutien de la MIPADI (Mission parité et lutte contre les discriminations) du MESR ainsi que de l'ANEF (Association nationale des études féministes) a élaboré un guide qui pourra vous aider face à ces situations :

[Guide d'information sur le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche](#)

Mis à jour le 05 novembre 2015

Chargé-e de mission

en cours de nomination

A consulter

[Charte pour l'égalité femmes-hommes de Paris Nanterre](#)
[Feuille de route 2015 pour l'égalité](#)

<https://mission-egalite-f-h.parisnanterre.fr/actions/harcelement-627870.kjsp?RH=1364392383635>