

La répression disciplinaire du harcèlement sexuel à l'université

Alexis Zarca



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/revdh/3109>

DOI : [10.4000/revdh.3109](https://doi.org/10.4000/revdh.3109)

ISSN : 2264-119X

Éditeur

Centre de recherches et d'études sur les droits fondamentaux

Référence électronique

Alexis Zarca, « La répression disciplinaire du harcèlement sexuel à l'université », *La Revue des droits de l'homme* [En ligne], 12 | 2017, mis en ligne le 29 juin 2017, consulté le 08 juillet 2020. URL : <http://journals.openedition.org/revdh/3109> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/revdh.3109>

Ce document a été généré automatiquement le 8 juillet 2020.

Tous droits réservés

La répression disciplinaire du harcèlement sexuel à l'université

Alexis Zarca

- 1 Il est clair qu'en matière de répression disciplinaire du harcèlement sexuel à l'université, nous sommes au milieu du gué. Certes, le temps étant (un peu) moins à la dénégalation¹, la levée du voile comme les échos d'une critique fortement nourrie² ont déjà contribué à faire évoluer les choses. Ainsi la loi Vallaud-Belkacem du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a-t-elle en particulier introduit dans le code de l'éducation quelques règles nouvelles en matière disciplinaire, lesquelles, bien que d'application générale et nullement réservées aux hypothèses de harcèlement sexuel, ont été en vérité exclusivement pensées pour s'appliquer à elles³. Toutefois, la question reste entière de savoir si ces évolutions, issues d'un amendement sénatorial introduit et défendu par la Délégation aux droits des femmes, sont suffisantes et, dans le cas contraire, s'il serait possible d'aller plus loin, quitte à renverser certains paradigmes. Autrement dit, l'objectif impérieux de lutte contre le harcèlement sexuel à l'université peut-il ou doit-il conduire à un bouleversement de quelques-uns des principes structurants du droit disciplinaire et du droit universitaire ?
- 2 Il est assurément délicat d'apporter une réponse tranchée à cette question et, tout en revenant sur les apports et limites des dispositifs issus de la loi du 4 août 2014, on cherchera surtout ici à en éclairer les enjeux, en vue de nourrir la réflexion préalable à ce que pourrait être une réponse raisonnée et raisonnable. Ce qui appelle une double remarque introductive.
- 3 La première, en forme d'évidence, est que toute réflexion sur le sujet suppose d'avoir pu d'abord mesurer avec précision l'ampleur du phénomène du harcèlement sexuel à l'université. Or, de ce point de vue, aussi, nous sommes au milieu du gué, entre certitude et attente. Car d'un côté, l'on sait que le harcèlement sexuel est à l'université une réalité. On pouvait d'une certaine manière le présupposer dès la lecture de l'enquête nationale sur les violences envers les femmes en France (ENVEFF) réalisée en 2000, dont le champ dépassait de très loin l'université (voire l'ignorait) mais qui, tout en intégrant le harcèlement sexuel parmi lesdites violences, avait en particulier montré

que les jeunes femmes (20-24 ans) étaient, quel que soit le contexte, davantage victimes de violence que les femmes plus âgées⁴ – le public étudiant présentant ce faisant un profil caractéristique⁵. Mais, quoique cette enquête contribua aussi à libérer la parole⁶, ce sont surtout les associations qui, sur cette question, ont permis de recueillir les témoignages nécessaires à la levée du voile : l'ANEF (Association nationale des études féministes), l'AVFT (Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail) et, tout particulièrement depuis le début des années 2000, le CLASCHES (Collectif de lutte anti-sexiste contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur)⁷.

- 4 Il n'en reste pas moins que, face à cette réalité, il y a aussi, d'un autre côté, une attente : celle d'une étude porteuse de données statistiques précises. Or cette étude existe, qui a été lancée dans le cadre de l'enquête « VIRAGE » (« Violences et rapports de genre »), enquête menée par l'INED et qui, à côté de son volet principal – dont l'objet est d'actualiser l'enquête ENVEFF et dont les premiers résultats (qui ne portent toutefois pas sur le harcèlement) ont été récemment présentés⁸ –, comprend plusieurs volets spécifiques dont un volet « Université » – pour lequel les résultats n'ont pas encore été publiés. Ce volet, qui n'était pas prévu dans le dispositif initial, concrétise ainsi, avec l'appui du ministère de l'enseignement supérieur⁹, l'une des recommandations que la Délégation aux droits des femmes avait formulé lors de la discussion de la loi pour l'enseignement supérieur et la recherche du 22 juillet 2013¹⁰. Aussi, censée s'appuyer sur les Observatoires de la vie étudiante au sein des universités partenaires, cette enquête, qui devait prendre la forme d'un questionnaire adressé aux étudiants par internet (lequel comprenait diverses questions sur le harcèlement sexuel), devrait donc permettre d'affiner d'autant mieux le diagnostic¹¹.
- 5 La deuxième remarque préalable importante sur le sujet est qu'en matière de répression du harcèlement sexuel, l'université n'est pas le lieu de l'application d'un seul et même droit : les règles applicables peuvent en effet être très différentes en fonction du statut de l'auteur des faits et de celui de la victime (étudiant, enseignant-chercheur, autre personnel – BIATSS – employé par l'université). Bien sûr faut-il avant tout rappeler qu'il existe des règles communes à tous : ce sont celles de la répression pénale, tant du point de vue de la procédure que de la définition du délit de harcèlement sexuel, lequel répond comme on le sait, depuis la loi du 6 août 2012, à une double définition alternative, puisque sont visés soit *des* « propos ou comportements répétés à connotation sexuelle » qui ont pour effet de « porte[r] atteinte à (la) dignité » d'une personne ou bien de « crée[r] à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante », soit *au moins une* « pression grave » (même non répétée) « dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle »¹². Et alors que cette définition est reprise *in extenso* dans le titre 1 du statut général des fonctionnaires (applicable y compris aux enseignants-chercheurs)¹³, de tels faits sont évidemment de nature à justifier des sanctions disciplinaires, tant pour un agent public qui aurait par là-même manqué à ses obligations professionnelles¹⁴ que pour un étudiant qui aurait, lui, porté (notamment) atteinte « à l'ordre ou au bon fonctionnement de l'université »¹⁵. C'est d'autant plus vrai que, nous y reviendrons, la relative souplesse de la répression disciplinaire, par rapport au volet pénal, a vocation à favoriser le prononcé d'une sanction sur ce terrain.
- 6 Pour le reste, tout le monde n'est pas logé à la même enseigne. Sur le plan strictement disciplinaire, d'abord, les règles varient en fonction de l'auteur du harcèlement. Elles

varient ainsi, dans l'ordre académique, selon que ce dernier est étudiant ou enseignant, ne serait-ce que parce que la composition de l'instance de jugement est différente¹⁶. Elles varient aussi, dans l'ordre de la fonction publique, selon que l'auteur des faits est enseignant ou relève des personnels BIATSS, puisque ce ne sont pas les mêmes textes qui s'appliquent dans les deux cas de sorte que, outre une échelle de sanctions différente¹⁷, seuls les enseignants relèvent des instances disciplinaires universitaires¹⁸ – qui sont des juridictions administratives spécialisées exclusivement composées de pairs (sections disciplinaires d'établissement et CNESER en appel). Par ailleurs, au-delà de l'aspect strictement disciplinaire, il faut dire aussi que les victimes n'ont pas du tout les mêmes droits : si la victime est un agent public (BIATSS ou enseignant), il y a là une configuration « classique » de harcèlement sexuel au travail, régi à l'université par le droit de la fonction publique¹⁹, lequel offre de multiples garanties dont, en particulier, le droit à la protection fonctionnelle, non seulement contre les traditionnelles « menaces et attaques » (lesquelles étaient déjà regardées comme englobant le harcèlement sexuel²⁰), mais plus précisément aussi, depuis la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016, « contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences » et « les agissements constitutifs de harcèlement »²¹. Or, cette protection fonctionnelle génère des obligations pour l'employeur public et, notamment, celle de faire cesser lesdits agissements voire de les indemniser, ou encore de prendre en charge les frais de justice. En revanche, si la victime est étudiante, ce droit à la protection fonctionnelle, par définition, ne joue pas et, c'est évident, l'absence de soutien financier peut considérablement freiner l'engagement par l'étudiant de poursuites pénales, qui peuvent être pourtant décisives – notamment au regard des moyens d'instruction dont dispose le juge pénal pour mettre à jour les faits de harcèlement.

- 7 Aussi est-il assez clair que, par rapport à toutes ces configurations, celle qui est la plus problématique – sur laquelle le débat actuel se concentre – est celle où l'auteur des faits est enseignant-chercheur et la victime étudiante. C'est cette configuration-là qui soulève le plus de questions, non seulement parce que la relation d'autorité entre enseignants et étudiants comporte des risques qu'il n'y a plus lieu de nier²², mais surtout en raison du statut juridique spécifique des universitaires, porteur lui d'un risque de connivences qu'il n'y a pas davantage lieu d'occulter et que, malheureusement, certains jugements particulièrement cléments, ces dernières années, n'ont fait qu'entretenir²³ – quand les mis en cause n'ont pas échappé aux poursuites disciplinaires²⁴. Et c'est sur ce terrain-là que la loi du 4 août 2014 a cherché à agir, par une réponse procédurale censée corriger les insuffisances présumées de la répression disciplinaire des enseignants-chercheurs en matière de harcèlement sexuel : éviter « l'entre soi » dans le jugement disciplinaire, éviter les jugements de complaisance entre collègues²⁵, telle est l'idée au cœur du dispositif, à travers deux règles nouvelles, séduisantes mais, disons-le d'emblée, d'un effet probablement assez limité. La première de ces règles, qui vise à jouer sur la composition des formations de jugement (en permettant la récusation d'un membre), peut être qualifiée d'évolution en demi-teinte (I). La seconde, qui vise à jouer sur le lieu où se tient le jugement (en permettant le dépaysement de l'affaire dans un autre établissement), peut être qualifiée d'évolution en trompe-l'œil (II). Sans doute convient-il donc d'aller plus loin (III).

I - Une évolution en demi-teinte : la composition des formations de jugement

- 8 Concernant la composition des formations de jugement, on peut parler d'évolution en demi-teinte à la fois au regard de ce que la loi n'a pas changé et, surtout, au regard de ce qu'elle a changé²⁶.

A - Vrai statu quo

- 9 Ce que la loi n'a pas changé, c'est la composition de principe des formations de jugement, c'est-à-dire le fait que les étudiants ne siègent jamais dans les instances disciplinaires se prononçant sur le cas des enseignants²⁷. Alors qu'à l'inverse les étudiants sont jugés par une section disciplinaire composée de représentants de l'ensemble des statuts de l'université, cette règle fait l'objet d'une critique récurrente du mouvement associatif²⁸, qui soulève une question très difficile. Car d'un côté, elle découle d'un principe solide et légitime : celui de l'indépendance des universitaires, garantie essentielle de la liberté académique²⁹, dont il résulte qu'un enseignant-chercheur ne peut être jugé (au sens large) que par des collègues d'un niveau statutaire au moins équivalent. Dit autrement, un professeur ne peut jamais être jugé par un maître de conférences et aucun enseignant-chercheur, quel que soit son statut, ne peut être jugé par un étudiant. Or cette règle ne procède nullement d'une quelconque logique de privilège. Elle repose sur cette idée simple et importante selon laquelle un étudiant ou un collègue ne doit pas pouvoir juger disciplinairement une personne qui a vocation à l'évaluer scientifiquement en vue de l'obtention d'un diplôme (pour le premier) ou de l'évolution d'une carrière (pour le second). Néanmoins, et d'un autre côté, la logique voudrait que cette règle ne puisse jouer qu'au sein d'une même discipline scientifique. Et si on l'admet, on ne voit alors pas forcément au nom de quoi l'indépendance des universitaires pourrait justifier que des actes de harcèlement sexuel³⁰ ne puissent pas être jugés par l'ensemble des représentants de la communauté universitaire, quels que soient les statuts, étudiants compris³¹.
- 10 Le problème est qu'on se heurterait alors à des difficultés redoutables. Des difficultés pratiques, d'abord, liées à la nécessité de créer des collèges par disciplines, ce qui est matériellement loin d'être évident, a fortiori dans une période (accélérée par la loi relative aux libertés et responsabilités des universités – LRU) où, précisément, la logique à l'œuvre est celle de la pluridisciplinarité au sein de l'université (qui se répercute dans les organes de représentation) – sans compter que la multiplication des enseignements « d'ouverture » (vers d'autres disciplines), comme celle des passerelles et des réorientations, font que l'enseignant qui est aujourd'hui un étranger pour un étudiant pourra tout à fait ne plus l'être demain. Des difficultés théoriques, ensuite et surtout. Car est-ce que l'ouverture des formations de jugement aux étudiants d'une autre discipline, qui peut paraître justifiée pour des faits de harcèlement sexuel, le serait nécessairement pour d'autres fautes, davantage liés à l'activité professionnelle, moins « détachables » du service universitaire³² ? Et dès lors, serait-il raisonnable d'adapter la règle en fonction de la nature de la faute ? Rien n'est moins sûr. Ce n'est en tout cas pas là une solution qui reflète la logique du droit répressif, quel qu'il soit.

B - Fausse avancée

- 11 Ce que la loi a changé, en revanche, c'est l'introduction d'une exception aux règles de composition normale, à travers le dispositif de récusation individuelle d'un membre de la formation de jugement³³. La loi a en effet posé un principe simple, qui s'applique aussi bien pour les sections disciplinaires locales³⁴ que pour le CNESER en appel³⁵ : « la récusation d'un membre [de la formation de jugement] peut être prononcée s'il existe une raison objective de mettre en doute son impartialité ».
- 12 D'apparence convaincante, ce dispositif souffre pourtant de deux sérieuses limites. La première tient au fait que la demande de récusation ne peut être formée que par quatre personnes : celle qui est poursuivie, le président de l'université, le recteur d'académie et le médiateur académique, lequel semble devoir être ici le principal relai des victimes de harcèlement sexuel³⁶. Il n'en résulte pas moins que ne peuvent former cette demande ni la victime de harcèlement elle-même, comme cela fut vainement proposé par amendement (par la députée Axelle Lemaire), ni – ce qu'il faut vraiment regretter – le chargé de mission à l'égalité entre les hommes et les femmes au sein de l'université concernée, comme le proposa en vain le rapporteur de la loi à l'assemblée M. Denaja³⁷.
- 13 Quant à la deuxième carence, assez rédhitoire, elle tient aux modalités d'appréciation de l'éventuel défaut d'impartialité d'un membre de la formation de jugement. C'est le décret du 28 janvier 2015 qui les précise³⁸ et en l'occurrence, pour le dire vite, il en ressort que cette appréciation incombe à la formation de jugement elle-même, puisque ce sont les individus qui la composent qui sont invités à se prononcer « en conscience » sur leur devoir de retrait – ce qui était en réalité déjà le cas dans la mesure où le principe général de l'interdiction de siéger en cas de risque objectif de partialité existait déjà³⁹. En outre, le texte précise que ladite formation de jugement rend sur ce point une décision « non motivée », laquelle ne peut être contestée, si ce n'est à l'occasion d'un éventuel appel⁴⁰ ou d'un pourvoi en cassation⁴¹ ultérieur contre la décision au fond. Bref, à l'évidence pour ne pas complexifier et ralentir les procédures, le dispositif repose *in fine* essentiellement sur la responsabilité des instances locales, ce qui ne change pas grand-chose par rapport à l'état antérieur du droit – puisque le défaut d'impartialité de la formation de jugement constituait déjà un motif d'illégalité de ses décisions. Aussi peut-on simplement espérer que la demande de récusation ait au moins une portée morale, en attendant (longtemps sans doute) que le juge administratif puisse indiquer là où s'arrête la relation professionnelle et là où commence la relation personnelle (emprunte de partialité) dans l'enseignement supérieur...
- 14 On pouvait alors penser que les victimes de harcèlement sexuel trouveraient davantage matière à satisfaction dans l'autre innovation de la loi du 4 août 2014, la principale à vrai dire, c'est-à-dire le possible dépaysement des affaires. C'était là une revendication ancienne du milieu associatif mais aussi de certains universitaires ayant siégé au CNESER-disciplinaire dans des affaires de harcèlement⁴². Et c'était là aussi, déjà, une recommandation de la délégation aux droits des femmes lors de la discussion de la loi ESR en 2013. Elle s'est néanmoins plutôt traduite par une évolution en trompe-l'œil.

II- Une évolution en trompe-l'œil : le dépaysement des affaires

- 15 C'est pour deux raisons, principalement, que la portée du nouveau dispositif doit être largement relativisée : le caractère non automatique du dépaysement d'une part (A), les défauts inhérents à sa mise en œuvre de l'autre (B).

A - Le caractère non automatique du dépaysement

- 16 Alors que le principe d'un dépaysement automatique dans des affaires de harcèlement sexuel était assez unanimement réclamé ces dernières années, le législateur n'a pas osé franchir ce pas – malgré une tentative d'amendement en ce sens à l'Assemblée (déposé par Mme Massonneau) –, officiellement pour une question de constitutionnalité qui, assurément, en cache une autre, bien plus difficile.
- 17 Le risque d'inconstitutionnalité invoqué par le gouvernement tenait, selon celui-ci, à ce que le dépaysement automatique aurait consacré une forme de présomption de partialité des juridictions disciplinaires locales. Il y a là sans doute matière à débat, ne serait-ce que parce que l'on ne voit pas bien pourquoi l'exigence d'impartialité (envisagée à l'aune de la théorie des apparences) ne pourrait pas justifier par principe une réorganisation territoriale du jugement des affaires en premier ressort, a fortiori au nom de l'objectif de lutte contre les discriminations. Rien n'interdirait au législateur de décider d'une telle réorganisation, soit donc par voie de délocalisation automatique (jugement de l'affaire par une section disciplinaire d'un autre établissement), soit encore par voie de nationalisation immédiate (jugement de l'affaire par le CNESER dès la première instance). Cette double option a d'ailleurs déjà été défendue dans le cadre d'une réflexion sur la répression disciplinaire des affaires de plagiat⁴³.
- 18 Mais précisément, la vraie difficulté, nous semble-t-il, est surtout de savoir s'il serait réellement pertinent de réserver le dépaysement automatique aux cas de harcèlement sexuel et, ce faisant, de créer un droit disciplinaire dérogatoire qui soit propre à cette faute. Derechef, est-il justifié d'adapter les procédures aux fautes ? Et quelles fautes ? Pourquoi le harcèlement sexuel et pas les agissements discriminatoires ? Et pourquoi pas le harcèlement moral ? Ou le plagiat ? En réalité lorsque l'enjeu est de garantir l'impartialité du juge, la question de la faute commise est parfaitement secondaire. Une telle réforme suppose donc d'être pensée au-delà de la seule problématique du harcèlement sexuel, en même temps qu'elle appelle des réponses précises quant aux modalités de sa mise en œuvre : qu'est-ce qui déclencherait automatiquement le dépaysement ? De simples allégations ? C'est peu probable. Une première instruction ? On peut le penser mais la logique voudrait qu'elle ne soit pas l'œuvre de la section disciplinaire locale : faudrait-il alors délocaliser cette pré-instruction ? Faudrait-il créer localement une structure *ad hoc* objectivement impartiale ? Bref, il demeure beaucoup de questions centrales qui n'ont pas été ne serait-ce que soulevées lors des débats parlementaires de la loi d'août 2014.
- 19 Toujours est-il qu'à défaut de faire le choix du dépaysement automatique, le législateur a consacré un dispositif proche de celui de la récusation individuelle, à savoir la possibilité, pour les mêmes personnes (personne poursuivie, président, recteur, médiateur), de demander le dépaysement « s'il existe une raison objective de mettre en

doute l'impartialité de la section disciplinaire locale »⁴⁴. C'est alors au CNESER qu'il revient de trancher la question⁴⁵, de sorte que la décision n'appartient pas aux instances locales – ce qui était évidemment le minimum. Mais le dispositif ne souffre pas moins de sérieux défauts.

B - Les défauts inhérents au dispositif adopté

- 20 Il y a d'abord une question : dès lors qu'il existe un système de récusation individuelle, que signifie le défaut d'impartialité de la « section disciplinaire » dans son ensemble⁴⁶ ? Sauf à priver d'effet ledit dispositif de récusation individuelle (mais ce ne serait peut-être pas la solution la plus insensée), on peut penser que c'est seulement lorsque la liste des remplaçants disponibles non suspects de partialité serait épuisée que la procédure de dépaysement pourrait être déclenchée. Ce qui pourrait signifier que, pour obtenir un dépaysement, il faudrait démontrer le risque de partialité d'au moins deux personnes du collège concerné – voire trois au regard de l'effectif minimum exigé pour que la section puisse statuer⁴⁷. Bref, Nul besoin d'être grand clerc pour comprendre que l'existence même du dispositif de récusation individuelle tend à rendre assez illusoire la procédure de dépaysement. À moins, donc, qu'il faille considérer que la suspicion de partialité d'un seul membre de la formation de jugement suffise à justifier le dépaysement de l'affaire. C'est alors le dispositif de récusation individuelle qui serait peu ou prou privé d'effet. Mais, compte tenu de ce que celui-ci ne coûte rien en comparaison d'un dépaysement, on peine à croire que les établissements privilégient cette interprétation-là.
- 21 Par ailleurs, émerge d'emblée une deuxième difficulté, quant à la mise à jour de l'éventuelle promiscuité qui pourrait exister entre la personne poursuivie et son juge (*a fortiori* pour une étudiante qui n'en a probablement même pas connaissance). Ici les difficultés sont les mêmes que pour la récusation individuelle (elles sont simplement démultipliées) et on peut seulement espérer que le CNESER – dont la tâche s'annonce pour le moins difficile – se montre particulièrement sourcilieux. Quoi qu'il en soit, il faut de nouveau vraiment regretter que le chargé de mission à l'égalité hommes-femmes de l'université n'ait pas été investi par le législateur de la possibilité de faire la demande de dépaysement au soutien des étudiants : non seulement parce qu'il est un gage de confiance pour ces derniers, mais aussi parce qu'on peut penser que, étant présent localement, il est mieux à même de détecter des relations personnelles suspectes – davantage en tout cas que le médiateur académique.
- 22 Enfin, outre que rien dans le dispositif ne permet de savoir où l'affaire peut (ou doit ?) être renvoyée (au sein d'une COMUE ? en dehors ?), comment ne pas souligner la position assez ambivalente dans laquelle la loi place le président de l'université ? Car celle-ci a prévu, à l'initiative d'un amendement gouvernemental certainement guidé par une intention louable, qu'en cas de dépaysement c'est l'établissement d'origine qui prend en charge les différents frais de transport et d'hébergement de l'ensemble des témoins convoqués. Autrement dit, les finances universitaires étant ce qu'elles sont, on comprendrait que les plaignantes se sentent d'autant moins enclines à s'adresser à leur président pour effectuer la demande de dépaysement... De quoi regretter, derechef, que le chargé de mission à l'égalité – ou une autorité administrative indépendante présente dans l'établissement (qu'il conviendrait de créer) – n'ait pas été associé à la procédure par le législateur.

III – Une évolution nécessaire : la répression en question

- 23 *In fine*, pour saluaires qu'elles soient, au moins sur le plan symbolique, les nouvelles règles procédurales, pensées pour favoriser la répression du harcèlement sexuel, n'offrent que peu de garanties. Aussi est-il sans doute possible d'aller plus loin, quelles que soient par ailleurs les potentialités actuelles du droit disciplinaire (A). Mais c'est assurément dans l'assimilation d'une véritable culture de la lutte contre le harcèlement sexuel que celle-ci trouvera son salut (B).

A - Améliorations

- 24 Une critique récurrente faite par nombre d'observateurs est la place extrêmement faible accordée aux victimes de harcèlement sexuel dans la procédure disciplinaire – que confirme d'ailleurs la loi du 4 août 2014. Mais l'on oublie aussi souvent, ce faisant, que cette place s'explique par la nature profonde du contentieux disciplinaire des agents publics, dont l'objet est uniquement l'engagement d'une responsabilité professionnelle vis-à-vis de l'employeur. Autrement dit, il s'agit là uniquement d'un contentieux entre l'agent et son administration, le premier se défendant contre la seconde, le premier n'ayant – sur ce terrain – de comptes à rendre qu'à la seconde (dans l'intérêt du service public)⁴⁸. C'est ce qui explique par exemple que les victimes ne puissent pas saisir la section disciplinaire ni faire appel de ses décisions – seul le président de l'université (ainsi que le recteur et le ministre) le peut⁴⁹ –, ou encore qu'elles n'aient au mieux qu'un rôle de témoin lors des séances d'instruction et de jugement.
- 25 Il nous semble pourtant que cette spécificité du contentieux disciplinaire n'exclut pas d'envisager des évolutions de la procédure qui, sans dénaturer celle-ci, pourraient favoriser la répression du harcèlement sexuel. L'on pense d'abord, on l'a dit, à l'idée de renforcer le rôle du chargé de mission à l'égalité hommes-femmes (voire de créer une véritable autorité indépendante), afin notamment de soutenir les victimes, de favoriser les plaintes et d'éclairer l'instruction. L'on pense aussi, en particulier, à celle de rendre obligatoire l'engagement des poursuites disciplinaires pour de tels faits de harcèlement, en consacrant une dérogation au principe de l'opportunité des poursuites – ce qui pourrait d'ailleurs venir du juge⁵⁰. De même, et ce serait d'une certaine manière aller plus loin, pourquoi ne pas reconnaître le droit pour les victimes d'être assistées par un avocat (ou un syndicat) lors des séances d'instruction et de jugement⁵¹ (ce que les textes actuels ne permettent pas au point qu'une telle présence est de nature à entacher la sanction prononcée d'un vice de procédure⁵²) ? Voire repenser (pour l'affiner) l'échelle des sanctions disciplinaires applicables aux universitaires⁵³, notamment afin de tenir compte de la récente jurisprudence *Dahan* qui a consacré l'approfondissement du contrôle juridictionnel de la proportionnalité de la sanction mais dont on a vu aussi en quoi elle pouvait, à défaut d'échelle de sanctions suffisamment adaptée, rendre service à quelque harceleur⁵⁴ ?
- 26 De telles évolutions pourraient tout à fait être envisagées sans dénaturer un contentieux disciplinaire qui, il faut le rappeler, présente par ailleurs des gages de souplesse de nature à favoriser, en comparaison du volet pénal, la répression. Ce

qu'illustrent en particulier deux principes traditionnels du droit disciplinaire. Celui, d'abord, de l'indépendance des procédures pénales et disciplinaires, qui signifie que l'action disciplinaire n'est jamais suspendue à l'engagement préalable d'une action pénale. Celui, ensuite, selon lequel une faute disciplinaire ne nécessite pas, pour entraîner une sanction, d'être prédéfinie par la loi (contrairement à une infraction pénale). De sorte que, s'il existe bien une « faute » de harcèlement sexuel dans le statut général des fonctionnaires, qui répond – on l'a dit – à la même définition que celle qui figure dans le code pénal, il est tout à fait possible de sanctionner disciplinairement un comportement déviant sans devoir le qualifier juridiquement de harcèlement sexuel. Alors qu'on sait, précisément, la difficulté particulière de cette qualification toutes les fois que les faits litigieux, comme ce peut être fréquent, débordent le stricte cadre universitaire pour se poursuivre dans un cadre privé⁵⁵, il y a là peu ou prou un moyen de favoriser la condamnation des pratiques les plus sourdes, trop proches du harcèlement sexuel pour être ignorées mais souvent trop fuyantes pour être pénalement sanctionnées. Il nous semble qu'une décision récente du CNESER tend à l'illustrer, qui révèle aussi une prise de conscience quant à la nécessité de faire évoluer les mentalités.

B - Acculturation

- 27 Dans une affaire récente, un enseignant-chercheur était en effet poursuivi pour avoir, à l'occasion d'un voyage d'étude avec ses étudiants en vue de réaliser des fouilles archéologiques, invité l'une de ses étudiantes dans sa chambre d'hôtel, la nuit, selon lui pour discuter, selon elle avec d'autres desseins au vu notamment de « certains gestes » de l'intéressé. Or le CNESER (comme l'instance disciplinaire locale apparemment), tout en étant à l'évidence convaincu de l'absence de réciprocité des sentiments, prend manifestement soin de ne pas retenir la qualification de harcèlement sexuel invoquée par l'étudiante, préférant souligner que l'universitaire « aurait dû se comporter comme un enseignant responsable et conserver la distance requise ». Et pour confirmer la sanction prononcée (abaissement d'échelon), il relève que l'intéressé « n'a pas eu le discernement nécessaire pour considérer que la relation avec cette étudiante pouvait poser un problème dans le cadre de ses fonctions d'enseignant-chercheur et constituer pour l'intéressée un abus d'autorité et du harcèlement »⁵⁶. Autrement dit, ce n'est pas à proprement parler le harcèlement sexuel qui est ici sanctionné (qui supposait de prouver une « pression grave »), mais bien le vécu de harcèlement sexuel ; c'est l'absence de réserve et l'incapacité à mesurer en quoi, du fait d'une position d'autorité (ici pédagogique), un comportement déplacé a vocation à être ressenti par l'étudiante comme du harcèlement. De sorte que pour s'en prémunir, il n'est point d'autre bonne pratique que de conserver une distance minimale. On voit bien par là-même l'intérêt de la répression disciplinaire comme moyen de faire changer les mentalités, en particulier autour de ces zones grises, ces comportements déviants que le droit pénal ne peut pas forcément saisir aisément.
- 28 L'éradication du harcèlement sexuel doit donc aussi passer par une prise de conscience du phénomène au sein même de cette justice « de pairs » qu'est la justice disciplinaire universitaire. Car l'on sait que son caractère non professionnel peut la conduire (quelle qu'en soit la raison profonde) à des « erreurs » d'appréciation (ou de droit), que le juge administratif (traditionnel) est fort heureusement là pour corriger⁵⁷, mettant à jour des choix qui laissent parfois sans voix⁵⁸. Aussi cette prise de conscience des juges⁵⁹ ne peut

qu'être favorisée par la politique à l'œuvre de prévention, de formation et d'information qui s'est largement renforcée dans la période récente⁶⁰ et qui constitue, assurément, un levier décisif dans la lutte contre le harcèlement sexuel à l'université⁶¹.

- 29 Tel est le sens de la circulaire du 25 novembre 2015⁶², actualisant et approfondissant celle du 25 novembre 2012 (laquelle insistait déjà sur l'obligation d'organiser la prévention du harcèlement sexuel par le biais des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail - CHSCT⁶³) et qui, par-delà le renforcement de la répression et l'accompagnement des victimes (notamment à travers la mission « égalité »), a fait de la formation des personnels (initiale et continue) et de l'information des agents et des usagers les piliers de l'action préventive en la matière. Celle-ci, après avoir essentiellement reposé sur le milieu associatif⁶⁴, notamment à travers le *Guide pratique* du CLASCHES (à la réalisation duquel le ministère – via la Direction Générale de la Recherche et de l'Innovation – contribua financièrement)⁶⁵, est désormais aussi l'œuvre des universités elles-mêmes (en partenariat avec lesdites associations). Ce qui passe en particulier par les nombreuses actions que favorise la conférence permanente des chargées de mission égalité et diversité (CPED), voire aussi d'ailleurs par la diffusion, au sein des établissements, de chartes éthiques et guides de bonnes pratiques⁶⁶. Il s'agit donc d'instiller partout et par tout moyen une culture nouvelle de la lutte contre les agissements discriminatoires et sexistes, y compris là où la relation scientifique et pédagogique se fait la plus intime afin, en particulier, de mieux protéger les doctorantes qui seraient victimes de harcèlement de la part de leur directeur de thèse : tel est le sens de l'arrêté du 25 mai 2016 qui, tout en abrogeant l'arrêté du 7 août 2006 relatif à la formation doctorale, prévoit que le « comité de suivi individuel du doctorant », chargé de vérifier le bon déroulement du cursus de celui-ci, « veille notamment à prévenir toute forme de conflit, de discrimination ou de harcèlement »⁶⁷. Mais là encore, à l'instar du volet répressif et pour que de telles prescriptions ne se limitent pas à de pures incantations, il nous paraîtrait utile que le chargé de mission à l'égalité soit associé à ce comité ou, à tout le moins, qu'il puisse y siéger de droit.
- 30 On le voit, de nombreuses évolutions pertinentes sont possibles sans révolutionner ni le droit disciplinaire ni le droit universitaire. L'éradication du harcèlement sexuel passe par une double action répressive et préventive au sein de l'édifice, ce sans pour autant faire vaciller l'édifice lui-même. L'université n'en a guère besoin ces derniers temps.

NOTES

1. Pour une analyse de celle-ci, v. Coline CARDI, Delphine NAUDIER et Geneviève PRUVOST, « Les rapports sociaux de sexe à l'université : au cœur d'une triple dénégaration », *L'homme et la société*, 2005/4 (n° 158), p. 49, spéc. p. 69 s.

2. Christelle HAMEL, « Le traitement du harcèlement sexuel et des discriminations à l'université », *Mouvements*, 2008/3 (n° 55-56), p. 168. Et les différentes contributions in Azaded KIAN (dir.), *Harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur*, actes de la journée d'étude du 11 octobre 2013, Université Paris 7 Diderot, *Les Cahiers du CEDREF* n° 19, 2014.

3. Les travaux parlementaires sont sur ce point sans équivoque et cette situation, nous allons le voir, soulève de redoutables difficultés.
4. Maryse JASPARD et autres, *Les violences envers les femmes en France. Une enquête nationale*, La documentation française, coll. Droits des femmes, 2003.
5. Et c'est par comparaison ce que confirment les premiers résultats de l'enquête Violences et rapports de genre (VIRAGE) à propos des « agressions sexuelles » (hors harcèlement) : après les espaces publics (1,90 % de victimes), c'est dans l'espace de vie « Etudes » que les victimes d'agressions sexuelles sont les plus nombreuses (1,78 % - contre 1,04 % au travail et 0,28 % au sein du couple). V. Alice DEBAUCHE et autres, « Présentation de l'enquête VIRAGE et premiers résultats sur les violences sexuelles », INED, *Documents de travail* n° 229, 2017, p. 23. La même enquête confirme également que, quels que soient les types d'agressions, les femmes les plus jeunes (20-34 ans) sont les victimes les plus nombreuses (v. Christelle HAMEL et autres, « Viols et agressions sexuelles en France : premiers résultats de l'enquête VIRAGE », *Population & Sociétés* n° 538, nov. 2016).
6. Maryse JASPARD, « Les violences envers les femmes en France : contexte, résultats et impact de l'enquête ENVEFF », in *Féminisme II. 2005 : des femmes et du politique*, éd. Bibl. publique d'information, 2006, p. 28.
7. CLASCHES, « L'action du CLASCHES », *Les cahiers du CEDREF*, n° 19, 2014.
8. *Supra*, note 5.
9. Lequel avait prévu de dégager 400 000 euros pour aider à son financement.
10. Françoise LABORDE, *Rapport d'information au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur le projet de loi relatif à l'enseignement supérieur et à la recherche*, n° 655, Sénat, 11 juin 2013, p. 42.
11. Sylvie CROMER, Christelle HAMEL, « La mesure du harcèlement sexuel et des violences sexistes à l'université. Les apports de l'enquête VIRAGE », *Les cahiers du CREDREF*, n° 19, 2014.
12. Art. 222-33 code pénal.
13. Art. 6 ter L. n° 83-634 du 13 juillet 1983.
14. V. CE, 15 janvier 2014, n° 362495, *La Poste*.
15. L'art. R. 712-10, 2° du code de l'éducation précise que tout usager de l'université est passible d'une sanction disciplinaire lorsqu'il est « notamment » l'auteur ou le complice « d'un fait de nature à porter atteinte à l'ordre ou au bon fonctionnement de l'université ».
16. Art. R. 712-13 et R. 712-14 code éducatif.
17. Qui est pour les BIATSS celle prévue par le statut général de la fonction publique de l'État (art. 66 L. n° 84-16 du 11 janvier 1984), dont ces derniers relèvent seuls sur ce point, et pour les enseignants celle prévue à l'article L. 952-8 du code de l'éducation.
18. Art. R. 712-10 code éducatif, les BIATSS relevant de la procédure classique applicable aux fonctionnaires (avec intervention de la commission administrative paritaire - CAP - du corps en formation disciplinaire).
19. V. Emilie MARCOVICI, « Les spécificités de la répression du harcèlement sexuel dans la fonction publique », *AJFP*, 2011, p. 212 ; « Les insuffisances de la répression du harcèlement sexuel dans la fonction publique », *AJFP*, 2011, p. 338 ; Muriel KOMLY-NALLIER, Lionel CRUSOÉ, « La notion de harcèlement sexuel dans la fonction publique. Constat et propositions », *AJDA*, 2012, p. 1490.
20. V. Circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique, p. 10.
21. Art. 11-IV L. n° 83-634 du 13 juillet 1983.
22. Vincent BERGER, « Du rapport entre le harcèlement et l'hégémonie intellectuelle » *Les cahiers du CREDREF*, n° 19, 2014.
23. Y compris parfois en appel : v. not. CNESER, 3 décembre 2013, n° 935, *M. X.* et l'émotion suscitée, rapportée par le milieu associatif (CLACHES, « Messieurs les professeurs, le CNESER

disciplinaire assure votre quasi-impunité si vous commettez une agression sexuelle ! », communiqué de presse du 2 avril 2014).

24. Divers cas dont se font l'écho les associations (AVFT, « Halte à l'inertie de l'université en matière de harcèlement sexuel ! », Lettre du 7 mai 2015) et la presse (« Le harcèlement sexuel à l'université de Rennes 2 impuni ? », *Libération*, 25 mai 2016).

25. Sachant que la sanction prononcée par l'instance disciplinaire locale ne peut jamais être aggravée en cas d'appel de la personne poursuivie : « considérant qu'il résulte des principes généraux du droit disciplinaire qu'une sanction infligée en première instance par une juridiction disciplinaire ne peut être aggravée par le juge d'appel saisi du seul recours de la personne frappée par la sanction ; que cette règle s'applique y compris dans le cas où le juge d'appel, après avoir annulé la décision de première instance, se prononce par voie d'évocation » (CE, 17 juillet 2013, n° 362481, M. A.).

26. Sur la composition des formations de jugement, on notera que le décret d'application du 28 janvier 2015 met aussi en œuvre une exigence de la loi ESR de 2013, puisqu'il organise la parité hommes-femmes au sein de la section disciplinaire du conseil académique (par collège : R 712-15). Quant aux effets recherchés de cette parité en termes d'identification, v. Sophie GROSBOIN, « Représentation et représentativité dans les instances universitaires », in Olivia BUI-XUAN (dir.), *Représentation et représentativité dans les institutions*, Institut Universitaire Varenne, 2016, p. 173 (spéc. p. 184).

27. Art. R. 712-13 code éducatif.

28. CLASCHE, « L'action du CLASCHE », *précit.* ; Christelle HAMEL, « Le traitement du harcèlement sexuel et des discriminations à l'université », *art. cit.*, p. 38.

29. André PRÜM et Rusen ERGEC, « La liberté académique », *RDJ*, 2010, p. 3.

30. Qu'on serait tenté de qualifier de « fautes détachables du service universitaire ».

31. L'admettre serait d'une certaine façon redonner tout son sens à la liberté académique, et ce faisant d'ailleurs la protéger, puisque c'est lorsqu'elle est perçue comme un privilège et non comme un bien commun que cette liberté est en danger. Sur le rapport entre liberté académique et bien commun, celui-ci constituant la justification exclusive de celle-là, v. Olivier BEAUD, *Les libertés universitaires à l'abandon ?*, Dalloz, 2010, p. 49.

32. Le plagiat par exemple.

33. Dispositif issu d'un amendement du rapporteur de la loi à l'Assemblée nationale, M. S. Denaja

34. Art. L. 712-6-2 code éducatif.

35. Art. L. 232-3 code éducatif.

36. Le rôle – malgré tout salutaire – ainsi confié au médiateur académique résulte d'un amendement du rapporteur de la loi à l'Assemblée nationale.

37. Ce qui est dans ce dernier cas d'autant plus regrettable (pour les victimes) que le Gouvernement, lors de la discussion, sembla finalement ouvert à cette idée, ce qui aurait simplement supposé d'inscrire dans la loi le caractère obligatoire de cette fonction de chargé de mission au sein des universités.

38. Art. R 712-26-1 code éducatif.

39. Art. R 712-26 code éducatif.

40. Contre la décision de la section disciplinaire locale.

41. Contre la décision du CNESER.

42. Jérôme VALLUY, « Harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche : dix propositions pour une réforme de la procédure disciplinaire », *Les cahiers du CEDREF*, n° 19, 2014.

43. Mathieu TOUZEIL-DIVINA, « Progression et digressions de la répression disciplinaire du plagiat de la recherche », in Gilles GUGLIELMI et Geneviève KOUBI (dir.), *Le plagiat de la recherche scientifique*, Paris, Lextenso, 2012, p. 163.

44. Art. L. 716-6-2 code éducatif.

45. Art. R. 712-27-1 code éducatif.

46. Sachant que, pour les enseignants-chercheurs, elle ne comprend désormais plus que 4 membres (par application du décret du 28 janvier 2015) et non plus 6 (v. art. R 712-23 pour la section PR et art. R. 712-24 pour la section MCF), puisque l'effectif de chaque collège (PR et MCF) au sein de la section disciplinaire du Conseil académique est passé de 6 à 4 (art. R 712-13).

47. Excepté pour le collège des PR, qui comprend toujours les 4 membres PR puisque le président de la section disciplinaire est un PR (les collèges des PR et des MCF sont constitués de 4 membres et les formations de jugement – organisées par collège – comportent 3 membres du collège concerné ainsi que le président). Il faut au minimum 3 membres présents pour que la formation de jugement puisse statuer (R 712-36 al. 2).

48. CE, 23 juillet 2008, n° 297347, *Ministre de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche* : « considérant que la décision par laquelle est infligée une sanction disciplinaire à un agent public a pour seul objet de tirer, en vue du bon fonctionnement du service, les conséquences que le comportement de l'intéressé entraîne sur sa situation vis-à-vis de l'administration ».

49. Art. R. 712-43 code éducatif. Sa responsabilité est donc éminente : v. Rémy FONTIER, « Harcèlement : le salutaire recours d'un président contre son conseil d'administration », note sur CNESER, 4 avril 2014, n° 914, *Président de l'université de Lyon 3*, *AJFP*, 2014, p. 342.

50. A l'instar de ce que celui-ci a par exemple fait en matière de police de la conservation du domaine public, dans le contentieux des contraventions de grande voirie (CE, sect., 23 fév. 1979, n° 04467, *Min. de l'Équipement c/ Association « Des amis de chemins de ronde »*, *Rec.* p. 75). Comment peut-on imaginer que la dignité et le corps humains ne méritent pas d'être autant protégés, si ce n'est plus, qu'une dépendance du domaine public ?

51. Comme cela a déjà été proposé (v. VALLUY J., « Harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche : dix propositions pour une réforme de la procédure disciplinaire », *art. cit.*).

52. V. en ce sens la suspension, prononcée par le CNESER pour ce motif, d'une sanction d'interdiction d'exercer toutes fonctions d'enseignement et de recherche pour des faits de harcèlement moral et sexuel : CNESER, 27 sept. 2016, n° 1247, *M. X.*

53. Art. L. 952-8 code éducatif.

54. V. « Quand le contrôle normal de la sanction disciplinaire sombre dans la banalisation du harcèlement sexuel », concl. DELAGE Ph. sur CAA Versailles, 13 mars 2014, *M. D.*, n° 12VE03012, *AJFP*, 2014, p. 227. Voilà une affaire (relevant de la fonction publique territoriale) dans laquelle le juge prononce l'annulation d'une sanction jugée trop lourde suite à des faits avérés de harcèlement sexuel pour lesquels le harceleur indiquait simplement, pour sa défense, qu'il avait arrêté son comportement dès lors qu'il avait acquis la certitude que celui-ci déplaisait à la victime... Or à l'évidence (voir en ce sens les conclusions – non suivies – du rapporteur public), l'annulation tient en l'espèce à ce qu'il n'existait pas de sanction véritablement adaptée, celle qu'il eut fallu prendre se situant entre deux sanctions possibles dans l'échelle applicable.

55. Par ex., CE, 14 novembre 2013, n° 362905, *Ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche*.

56. CNESER, 6 octobre 2015, n° 1122, *M. X.* (nous soulignons).

57. V. Emmanuel AUBIN, « Le CNESER et les jugements de Salomon », comm. sur CNESER, 22 mars 2016, n° 0101, *R. c/ Université de Franche-Comté* et CE, 6 avril 2016, n° 389821, *Université Lumière Lyon 2 c/ M. B.*, *AJFP*, 2016, p. 231. Également « Le contentieux disciplinaire des enseignants-chercheurs », in Jacques CAILLOSSE et Olivier RENAUDIE, *Le Conseil d'État et l'université*, Dalloz, 2015, p. 87.

58. Comme lorsque le CNESER, dans une affaire de viol (commis par un universitaire sur sa propre fille), se fonde, pour exclure la révocation, « sur la circonstance que la sanction ne ferait qu'aggraver la douleur et un sentiment de culpabilité chez la victime » (CE, 23 juillet 2008, n° 297347, *Ministre de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche*).

59. Que reflète aussi la sévérité du juge traditionnel à l'égard des administrations enclines à davantage protéger un supérieur harceleur qu'une salariée harcelée : v. CAA Versailles, 16 juill. 2015, n° 13VE02274, *Chambre de métiers et de l'artisanat du Val-d'Oise*, *AJFP*, 2015, p. 352.
60. V. MENESR, *Programme d'action 2015 en faveur de l'égalité des sexes dans l'enseignement supérieur et la recherche*, p. 9-10.
61. V. en ce sens Marlen MENDOZA-MORTEO, « Le harcèlement sexuel dans les universités au Royaume-Uni et au Mexique », *Les cahiers du CEDREF*, n° 19, 2014.
62. Circ. MENESR n° 2015-193 du 25 nov. 2015 sur la *prévention et le traitement du harcèlement sexuel dans les établissements publics d'enseignement supérieur et de la recherche*.
63. Conformément à l'art. L. 4121-2-7° du code du travail, lequel mentionne, depuis la loi du 6 août 2012, les risques professionnels liés au harcèlement parmi ceux qu'il convient de prévenir. C'est aussi ce que rappelle la circulaire du 4 mars 2014 *relative à la lutte contre le harcèlement sexuel et moral dans la fonction publique*.
64. V. not. ANEF, CLASCHEs, CPED, *Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche. Vade-mecum à l'usage des établissements*.
65. CLASCHEs, *Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche. Guide pratique pour s'informer et se défendre*.
66. V. par ex. *Charte de déontologie et d'éthique de l'université de Poitiers - Principes et bonnes pratiques dans le service public de l'enseignement supérieur et de la recherche au sein de l'université de Poitiers*, 23 juin 2016 (dont l'art. 10 vise le harcèlement).
67. Art. 13 de l'arrêté du 25 mai 2016 *fixant le cadre national de la formation et les modalités conduisant à la délivrance du diplôme national de doctorat*.
-

RÉSUMÉS

Alors que le voile se lève sur la réalité du harcèlement sexuel à l'université, des doutes subsistent quant à l'efficacité de la répression disciplinaire lorsque les faits ont été commis par un enseignant-chercheur. À la suite de quelques affaires où la sanction prononcée a pu être perçue comme trop clémente, ce sont les modalités spécifiques de cette répression, dont la plus emblématique est la règle du jugement par les pairs, qui se sont trouvées réinterrogées. Dans ce contexte, la loi du 4 août 2014 *pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes* est venue consacrer deux dispositions nouvelles (récusation éventuelle d'un membre de la formation de jugement et dépaysement possible de l'affaire dans une autre université) censées favoriser une répression impartiale et efficace du harcèlement sexuel. Tout en portant un regard critique sur les insuffisances du dispositif adopté, le présent article propose des éléments de réflexion pour aller plus loin sans toutefois risquer de renverser les paradigmes structurant des droits disciplinaire et universitaire. Ce, alors même que l'effort d'information et de prévention, à l'œuvre dans les universités françaises, se présente assurément comme le meilleur moyen d'éradiquer le fléau du harcèlement sexuel.

As the reality of sexual harassment at university is being unveiled, doubts remain as to the effectiveness of repressive measures when the acts have been committed by a teacher-researcher. After a few cases where the sanction imposed was considered too lenient, it is the specific procedures of the sanction, the most emblematic of which being the rule of judgment by peers, that have been called into question again. In this context, the law of 4 August 2014 for an

actual equality between men and women has sanctioned two new provisions (the possibility of challenging a member of the judging panel and of handling the case in another university) that are supposed to enable the fair and effective suppression of sexual harassment. While viewing the shortcomings of these provisions with a critical eye, this article aims at providing further insight into this question without taking the risk of challenging the framework of disciplinary and university law. All the while the information and prevention campaign already ongoing in French universities definitely being the best way to eradicate the scourge of sexual harassment.

INDEX

Keywords : Sexual harassment, repressive measures, university, teacher-researcher, academic freedom, judgment by peers, challenging a member of the judging panel, handling the case in another university, impartiality, equality, disciplinary law, university law, information, prevention.

Mots-clés : Harcèlement sexuel, répression, université, enseignant-chercheur, liberté académique, jugement par les pairs, récusation individuelle, dépaysement de l'affaire, impartialité, égalité, droit disciplinaire, droit universitaire, information, prévention.

AUTEUR

ALEXIS ZARCA

Alexis Zarca est Maître de conférences à l'université d'Orléans (CRJP – EA 1212)