

HARCÈLEMENT SEXUEL DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LA RECHERCHE: PLUS DE JUSTICE?

Voilà un essai et un dossier prudents (prenant la question par l'angle audible des adeptes de pseudo justice médiatique « harcèlement sexuel » si prisé..), mais solidement étayé et, nous semble-t-il, juridiquement opposable.

Le premier cas mentionné in fine est celui de notre estimé collègue Serge Dufoulon à l'UFR de socio à Grenoble. On pourrait dire qu'au moins la « chance » d'avoir un défenseur compétent, si la cruauté des épreuves qu'il a subies et subit permettait une telle formulation.

Tout est à disposition de tout homme, mais pourquoi pas femme, (le lynchage devient un mode de la vie publique dans les sociétés désouverainisés post-démocratiques sous hégémonie médiatique comme la nôtre). C'est un peu long mais à garder sous le coude au cas où quelque chose de même eau surgirait plus près de vous. (JR Pour la Rédaction du site)

Ce texte est emprunté à « Le Club est l'espace de libre expression des abonnés de Mediapart. Ses contenus n'engagent pas la rédaction. »

- 1 JANV. 2019
- PAR [JÉRÔME VALLUY](#)

- [BLOG : LE BLOG DE JÉRÔME VALLUY](#)

La lutte contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche (ESR) est une cause si juste qu'elle ne semble connaître aucune limite. Le mode de traitement du problème public qui prédomine favorise-t-il la justice ?

Fin 2013, la justice disciplinaire de l'ESR était tendanciellement muette face aux actes de harcèlement sexuel et c'était déjà prêcher dans le désert que de réclamer des règles de justice plus précises et mieux configurées pour que les victimes de harcèlement sexuel puissent se faire entendre. Fin 2017, « La difficile prise en charge des violences sexuelles à l'université » peut être

constatée et les violences de genre sont toujours importantes dans le cadre des études universitaires (01), depuis les bizutages jusqu'à la vie quotidienne sur les campus. Fin 2018, le tsunami numérique et médiatique a cependant permis, depuis un an, la reconnaissance sociétale des victimes. Mais la vague #metoo focalise attentions et énergies sur les affaires signalées à la vindicte publique. Pendant l'été 2018 déjà, « Aux Etats-Unis, l'affaire de la professeure Avital Ronell questionne #MeToo ». En France, peu de débats portent sur la conception de règles républicaines, juridiques et non morales, pour qu'une justice organisée et impartiale, ici disciplinaire, les appréhende dans le sens porté par la cause juste sans produire de dommages collatéraux. Est-ce de nouveau prêcher dans le désert – un autre – que de réclamer des règles de justice mieux faites pour servir cette cause en s'efforçant de réduire les « frappes amies » ?

1. Fin du silence... par diverses voies

Le 11 octobre 2013, lors de la journée d'étude à l'Université Paris-Diderot (Paris 7) sur le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche, alors syndicaliste, fort d'une période de recherche (2006/2007) sur les persécutions genrées des femmes (02) et d'une expérience de magistrat en contentieux disciplinaire (2011/2013), je travaillais sur des propositions de réforme de la procédure disciplinaire afin de favoriser l'expression et la situation juridique des victimes de harcèlement sexuel. Après plusieurs mois de travail, ces dix propositions furent publiées sur ce blog Mediapart le 14 février 2014 à une époque où personne, à part quelques minoritaires du monde universitaire (03), ne se préoccupait du sujet et où il fallait ramer contre vents et marées pour faire entendre une voix en faveur des victimes de harcèlements sexuels. Le travail militant du CLASCHEs pour une sortie du silence, depuis onze ans (04), était considérable et très estimable mais aussi peu précis à cette date sur la partie juridique des revendications (05).

Ces dix propositions furent rééditées le 17 avril 2015 dans « *Les Cahiers du CEDREF* » ; en voici les titres : 1. Pluralité des voies de saisine ; 2. Dépayement automatique ; 3. Témoignage accompagné ; 4. Huis-clos temporaire en séances publiques ; 5. Témoignages individualisés en instruction ; 6. Lutte contre les conflits d'intérêts ; 7. Responsabilité des chefs de juridiction ; 8. Contrainte d'argumentation des décisions de relaxe ; 9. Autorité absolue de la chose jugée au pénal ; 10. Rapport annuel du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Les présenter donnait l'impression, à l'époque, de prêcher dans le désert, tant du côté du monde universitaire, peu intéressé par ce sujet, que du côté des militants peut-être déjà plus soucieux de dénoncer les situations individuelles que d'obtenir des réformes de procédure, comme s'il n'y avait plus rien à espérer d'une justice disciplinaire, il est vrai jusque là trop souvent muette. Certes, l'angle

d'approche, juridique et procédural, est peu émotionnel et technique, voir même rébarbatif, donc moins porteur pour la militance et la médiatisation, mais il offrirait pourtant un débouché constructif aux campagnes de sensibilisation tout en faisant évoluer la situation d'ensemble en évitant que la cause, aussi juste soit-elle, n'ait à produire un jour une doctrine de justification des dégâts collatéraux ou à subir de nouveau un « mouvement de ressac » (06).

Depuis octobre 2013, des évolutions ont favorisé l'expression publique des victimes ainsi que la prise en considération par les institutions de l'enseignement supérieur et de la recherche de ce problème social : • depuis son annulation (07), en mai 2012, pour **inconstitutionnalité par imprécision**, la définition pénale du harcèlement sexuel, ainsi que dans les autres codes, a été modifiée à plusieurs reprises et gagné en extension non en précision (08) ; • la décision prudhomme de Tours, en juillet 2015 (confirmée en cours d'appel d'Orléans le 7 juillet 2017), - souvent présentée à tort comme étendant la définition du harcèlement sexuel et sa sanction (09) - crée le concept juridique de « harcèlement d'ambiance » comme motif de sanction du caractère abusif d'un licenciement suite à protestation d'une salariée confrontée à un harcèlement d'ambiance, dans ce cas à caractère sexuel (10) ; • le mouvement socio-numérique international « #metoo » à partir de novembre 2017, d'une ampleur impressionnante (mais fondé sur l'anonymat de dénonciation...) change radicalement la situation : la fin du silence a largement progressé dans l'ESR comme dans d'autres secteurs socioprofessionnels prioritairement couverts par les médias numériques et classiques.

La fin du silence suffit-elle, seule, à produire un surcroît de justice ? D'un certain point de vue, anthropologique et mondial, la réponse est positive : le bruit assourdissant des hurlements dénonciateurs sur les réseaux sociaux et dans la presse est une révolution mondiale dans les relations femmes-hommes dont on peut espérer des changements sociétaux en de multiples pays et secteurs socioprofessionnels.

Les changements d'échelle, cependant, ne sont pas ou peu pris en considération dans les raisonnements :

- du **mondial au national**, le changement de cadre a toujours constitué un problème dans les comparaisons entre pays d'une part et entre « persécutions des femmes » (persécutions liées au genre) versus « violences aux femmes » d'autre part (11) : les premières sont organisées (ou au moins tolérées) par la société et ses institutions ; les secondes sont, au sein de la société, des

déviances sanctionnables (plus ou moins bien) par ses institutions. Distinguer les situations oblige à tenir compte des caractéristiques propres à chacune d'elles ; à l'inverse, les flux numériques mondiaux tendent à amalgamer persécutions et violences de différentes natures et des contextes nationaux radicalement différents. Les conceptions culturelles et juridiques sont pourtant très différentes d'un pays à l'autre sur sujet (12). Les médias numériques favorisent ainsi l'internationalisation des enjeux au détriment de l'approfondissement de leur traitement et de la finesse d'analyse minimum

- du **national à l'individuel**, le changement d'échelle est tout aussi problématique : l'analyse d'une tendance délétère dans la société ne devrait pas être confondue avec l'analyse de chaque affaire conflictuelle particulière éventuellement rattachable (après enquête et jugement) à cette tendance, sauf à imposer une grille d'analyse unique à toutes les situations, ce qui est le début du dogmatisme et de l'injustice. On ne peut pas, à partir de l'observation macrosociologique d'une tendance, tirer de conclusions sur telle ou telle affaire particulière. Chaque cas particulier nécessite une investigation propre et une analyse microsociologique sur les spécificités du contexte, des acteurs, interactions, historicités... Dans ce domaine où il est essentiel de saisir le sens donné et perçu des paroles, gestes et comportements de chaque personne, toute lecture orientée par la seule dénonciation de la tendance sociétale délétère se condamne à l'aveuglement dogmatique sur les affaires particulières.

Le suivi continu de ce sujet dans l'espace public depuis près de dix ans, donne le sentiment d'une confusion croissante des trois échelles (mondiale, nationale et individuelle) dans les raisonnements de beaucoup d'acteurs sociaux, au risque de répondre à une dénonciation et à la vindicte populaire par une sanction trop rapide et non fondée. Les cas inversés, ceux des dénonciations abusives sont peu traités. Mais, surtout, les raisonnements « dans le silence des passions » (Rousseau) ou sous « voile d'ignorance » (Rawls) se font rares. Ils sont pourtant indispensables pour penser des règles impersonnelles, précises et donc prévisibles, pour élaborer des procédures et des critères

es généraux, pour concevoir l'organisation d'un régime juridique et d'un appareil judiciaire impartial, instruisant à charge et à décharge et capable de sanctionner. Cette conception de la justice était métaphoriquement représentée par les yeux bandés, la balance et l'épée. Veut-on vraiment ne conserver de cette allégorie que la seule épée ?

2. Affaires (pré)sélectionnées

A l'époque du silence - celle pas si vieille de l'omertà corporatiste - la justice disciplinaire était tendanciellement muette sur les harcèlements sexuels dans ce secteur de l'ESR. Désormais, des dénonciations publiques, anonymes ou non, confinant parfois aux lynchages symboliques et professionnels, risquent de la pousser à des sanctions injustes. Et même si, statistiquement le risque est probablement marginal, il est impossible de se satisfaire d'une situation dans laquelle nos institutions, publiques et privées, ne traiteraient pas des affaires de dénonciations abusives en matière de harcèlement sexuel, sauf à soutenir qu'aucune n'existe...

Certes, pourrait-on dire, les professeurs et chercheurs, dans leur généralité, l'ont bien cherché... si ce temps des lynchages est la contrepartie des décennies voire siècles d'omertà corporatiste inadmissible tant sur les inégalités femmes-hommes que sur le harcèlement sexuel des femmes. Mais cela reviendrait alors à faire prévaloir un esprit de revanche sur celui de justice.

Une dimension importante du problème, a toujours été, comme on pouvait le constater fin 2013 encore, celui de la difficile expression des victimes de harcèlement sexuel. Une grande partie des faits de harcèlement sexuel n'était pas divulguée et n'aboutissait pas en procédures contentieuses ; ceci pour de multiples raisons tenant aux inclinations corporatistes en faveur du silence et au quasi-monopole de saisine des instances disciplinaires par des dirigeants d'établissements, peu enclins, dans ces situations, à activer des procédures contentieuses contre leurs collègues. Il y a cinq ans encore ces graves lacunes institutionnelles étouffaient la parole des femmes. Fin 2018, les dénonciations publiques apparaissent comme une manière de déborder ces lacunes, sans pour autant les corriger et donc sans nécessairement conduire à une situation satisfaisante et juste.

Dans la fonction publique française – héritage de l'Ancien Régime, absolutiste et corporatiste jusqu'au 18^{ème} siècle, peu modifié sur la partie disciplinaire par les révolutions et les républiques – le pouvoir disciplinaire (13) n'est pas une « justice » au sens entendu dans les théories de l'Etat-de-droit des 19^{ème} et 20^{ème} siècles, comme pouvoir distinct et relativement indépendant des autorités publiques, destiné à contrôler l'activité de celles-ci au regard du droit et à réduire la part discrétionnaire du pouvoir d'Etat (libéralisme politique). Le pouvoir disciplinaire des institutions publiques françaises est une simple extension d'un pouvoir hiérarchique – historiquement celui, absolu, du Roi et de celui, corporatiste, de ses représentants – qui n'a jamais intégré juridiquement les préoccupations d'équilibre d'une justice à charge et à décharge, selon des règles impersonnelles préalablement formulées. Le pouvoir disciplinaire reste

largement discrétionnaire (« fait du prince »), au risque de privilégier ses intérêts, opinions, préférences... sur la justice ou sur d'autres préoccupations. Dans les premières instances disciplinaires, les « commissions administratives paritaires » d'établissement de recherche ou « sections disciplinaires » de conseils académiques universitaires, le supérieur hiérarchique déclenche seul la procédure en « saisissant » l'instance disciplinaire. Il lui transmet une « saisine » contenant à la fois l'ordre de juger et le réquisitoire, parfois avec un rapport d'enquête à charge. Il participe ensuite directement aux commissions paritaires en étant tout à la fois procureur, juge et partie. Il y participe indirectement, en tant que chef de file de la majorité qui nomme les juges des sections disciplinaires. Dans tous les cas, il demeure le supérieur des « juges », simples collègues continuant de travailler par ailleurs sous son autorité hiérarchique. L'idée même d'indépendance des magistrats est absente de cette « justice » (sauf en appel, pour les enseignants, jugés par des pairs indépendants de leurs hiérarchies et établissements respectifs).

L'une des conséquences de cette configuration institutionnelle est de donner au chef hiérarchique des pouvoirs considérables et en particulier un pouvoir discrétionnaire, peu examiné dans la presse, de (pré)sélection des « affaires ». Il présélectionne ainsi celles qui donneront lieu à une enquête administrative (interne ou externe) et celles qui n'en feront pas l'objet, celles pour lesquelles sera saisie une instance disciplinaire et celles qui resteront sans saisine. De multiples façons, il sélectionne les affaires dont on parlera durablement dans l'établissement et son environnement et celles dont on ne parlera que peu ou pas. Dans l'exercice de ce pouvoir de présélection, donc de mise sur agenda (par enquête, saisine, communication privée autant que publique), le chef peut certes se laisser guider par un pur souci de justice mais il peut aussi y associer d'autres préoccupations : • certains personnels ne lui posent aucun problème ; d'autres critiquent sa façon de diriger, réclament d'autres choix budgétaires et institutionnels, voire soutiennent d'autres candidats aux élections internes. ; • le chef d'établissement peut être influencé par le fait que certaines personnes ou composantes sont puissantes à l'intérieur de l'établissement alors que d'autres sont faibles ; • il peut aussi souhaiter plaire aux composantes ou aux personnes de l'établissement qui ont sa sympathie personnelle ou politique ou qui l'ont soutenu pour obtenir son poste de direction.

Ce pouvoir hiérarchique de sélection pré-disciplinaire, qui était la clef de voute de l'omertà corporatiste jusque là, s'adapte, au phénomène des dénonciations publiques, en continuant de s'exercer de façon sélective selon

les personnes ou composantes concernées... et tendanciellement à l'encontre des personnes opposantes, contestataires, décalées ou faibles.

Dans un établissement (fictif) où dix affaires de harcèlement sexuel auraient eu lieu, il est probable qu'une ou deux affaires seulement seront poussées vers l'espace public par la hiérarchie (via mobilisations latérales de personnels ou d'usagers, sollicitation d'enquête administrative, saisine d'instance disciplinaire, communiqués de presse, etc.) en vue de sanctions, ce qui suffit pour afficher une image politiquement correcte de l'établissement. Les autres affaires peuvent alors être étouffées et disparaître, ce qui évite au chef de multiplier les tensions et conflits internes. Or, quelles seront la ou les affaires que le chef choisira de faire ressortir ? On peut être certain que ce seront celles relatives à des opposants, contestataires, décalés ou faibles. Et, dans un contexte d'hégémonie politique « centriste », ou plutôt « centraliste », sur les établissements, les personnes les plus critiques, les plus opposées à la ligne hiérarchique sont des cibles prioritaires. Fin 2018, la juste cause de la lutte contre le harcèlement sexuel étant devenue politiquement correcte, le centralisme hiérarchique l'intègre dans sa palette des moyens aisés à utiliser contre les opposants internes et les parias.

Alexis Zarka (14) soucieux de ne pas ébranler l'institution disciplinaire française, estime que la « *souplesse* [de la justice disciplinaire est] *de nature à favoriser, en comparaison du volet pénal, la répression* » (§05 et 26) du harcèlement sexuel. L'appréciation est discutable : d'abord parce qu'il serait difficile de soutenir que cette souplesse a favorisé les sanctions dans le passé ; ensuite parce que la souplesse est le signe de vides juridiques trop nombreux pour refléter autre chose qu'un pouvoir discrétionnaire... notamment en matière d'examen des preuves et de qualification juridique des faits (15). La procédure disciplinaire dans la fonction publique française reste profondément imprégnée par des siècles d'acceptation du pouvoir discrétionnaire dans l'organisation de l'Etat. Parier sur la vertu hiérarchique, sur la vertu des chefs, est téméraire : la souplesse peut s'exercer très librement, c'est-à-dire dans un sens ou dans un autre, au gré des vents, des forces et des intérêts... L'accusation de harcèlement sexuel devenue irréfragable, qu'elle soit portée par quelques personnes, un collectif ou un média, peut participer, même involontairement, d'un harcèlement moral au travail ainsi définit, par Marie-France Hirigoyen

, « *comme toute conduite abusive (geste, parole, comportement, attitude...) qui porte atteinte par sa répétition ou sa systématisation, à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'un salarié, mettant en péril son emploi, ou dégradant le climat de travail.* » (16). Plusieurs enquêtes ont montré

l'importance dans l'ESR du phénomène, dit de « mobbing » en anglais : *« Une recherche auprès de professeures et professeurs d'universités révèle que le harcèlement prend racine dans une culture universitaire qui instaure la surcharge, la compétition, l'individualisme, le blocage des règles de la délibération et le culte de la performance comme modes de gestion et d'organisation du travail. Fait troublant : les moyens utilisés pour accabler, détruire ou asservir sont les instruments même de la collégialité qui sont détournés, les pouvoirs formels ou informels de recommandation, d'évaluation, de décision dont on abuse et la manipulation des collègues ainsi que des étudiantes et étudiants qu'on réussit à faire taire ou à liguer contre une personne ou un groupe. »* (17)

3. Des précautions à prendre ?

Dans les universités et les établissements scientifiques, la lutte contre le harcèlement sexuel est devenue une cause légitime pour tout le monde, sur le plan rhétorique. Au delà des discours politiquement corrects, les chefs d'établissement ne peuvent évidemment pas modifier les lois et les règlements, pas plus que la procédure disciplinaire elle-même. Ils peuvent néanmoins, et avec bénéfice politique immédiat, activer plus fréquemment leurs pouvoirs d'enquête, de saisine et de communication sur des motifs de harcèlement sexuel, tout en poursuivant d'autres finalités que celles officiellement mises en avant. La juste cause sert alors de prétexte facile à utiliser en raison de ses faiblesses juridiques ; le politique l'emporte sur quatre aspects :

1) **Les preuves** - Au nom de la difficulté bien réelle des victimes de harcèlement sexuel à se faire entendre et à apporter des preuves, toute exigence de preuves matérielles (autres que témoignages concertés ou coordonnés localement par mobilisation collective ou climat d'opinion) de la part de l'accusation, paraît devenir superflue voire réactionnaire. Pourtant, les moyens numériques d'enregistrement de scènes ou conversations ont en réalité décuplé ces dix dernières années (emails, sms, historiques téléphoniques, enregistrements audio et vidéo, etc.). L'accusation étant portée par la hiérarchie, celle-ci et les parties plaignantes ou mobilisées, légitiment leur accusation initiale en s'abstrayant de l'exigence de preuves.

2) **La définition** - Au nom de l'ampleur du drame, bien réel lui aussi, qu'est le harcèlement sexuel, sa définition française, annulée pour imprécision par le juge constitutionnel en 2012, a été étendue sans être précisée : le harcèlement peut être répété ou pas, intentionnel ou non, provenir d'une personne ou plusieurs, en concerner une ou plusieurs... Aucun de ces critères n'est donc déterminant. Le harcèlement sexuel se confond même avec le

sexisme qu'il soit misogyne ou misandre. Des concepts-clefs restent indéfinis : « connotation sexuelle », « caractère dégradant ou humiliant », « situation intimidante, hostile ou offensante », « pression grave ».

3) **Les témoignages** - En l'absence de preuves et de critères précis, le grand nombre de témoignages à charge devient le seul élément déterminant et ce nombre importe plus que ce qu'ils contiennent et surtout plus que le contrôle impartial de leur valeur ! Même un nombre équivalent de témoignages à décharge ne suffit plus à contrebalancer l'accusation. Il suffit alors à celle-ci de surfer sur le phénomène sociologique de la rumeur et l'abondance des flux numériques, pour susciter un chœur de hurlements publics, la personne incriminée est alors présumée coupable et professionnellement sanctionnée immédiatement et irrémédiablement, avant toute justice.

4) **L'innocence** - Au nom de l'urgente nécessité de la lutte contre la domination masculine, les abus de procédure, les dénonciations calomnieuses, les diffamations publiques, les injustices passent par « pertes et profits » de la juste cause (après tout, il y a eu tant de femmes harcelées et piétinées professionnellement dans le passé... pourquoi s'émouvoir lorsque cela arrive à un homme ?). Certains innocents sacrifiés sur l'autel de la cause constituent le prix payé afin de calmer la vindicte majoritaire dans l'établissement au risque de cacher de vraies affaires qui, elles, seront étouffées ou de dissimuler sous la procédure une opportunité de purge d'éléments embarrassants pour d'autres raisons.

En l'absence de définition claire, de preuves matérielles et de témoignages probants, l'innocent est « chosifié » : ce ne sont plus ses actes qui sont jugés mais sa personnalité qui est disséquée pour y trouver les traces d'une culpabilité. Bien loin de se concentrer sur la scène du délit, l'accusation fouille la vie passée, excave des paroles, gestes ou comportements anciens, parfois sur plusieurs années ou décennies pour y trouver, dans la moindre intimité de l'être, les preuves manquantes de sa culpabilité. La personnalité chosifiée devient un bien public, dissécable à souhait par chacun. Elle n'est plus tout à fait l'attribut d'un être humain mais un simple objet, de discussions publiques, dont chacun peut s'emparer pour l'ausculter et la commenter librement.

Comme le relève justement Aïcha Liviana Messina sur [l'affaire Avital Ronel](#) tout devient possible, en effet :

► « Le cas d'Avital Ronell est emblématique de ce coup de force herméneutique. Tout y est lu et rendu visible selon une même grille de lecture où tout s'enchaîne sans qu'on n'ait rien à prouver, à démontrer

et surtout à remettre en question : une femme accusée ou jugée coupable de harcèlement est *la preuve* que les femmes participent au même titre que les hommes de la violence du patriarcat ; une lettre dont les signataires sont multiples (et certainement pas tous féministes !) et de multiples provenances constitue l'événement d'une contradiction du féminisme voire d'un renversement de *#MeToo*. Cette grille de lecture étant solidement instituée, son consensus étant indiscutable, on peut alors tout faire, c'est-à-dire *tout faire lire* : on peut rendre publics des fragments de correspondance qui sont par définition privés et qui n'ont souvent de sens que dans le secret (inviolable) d'une correspondance ; on peut par là rendre signifiant ce qui ne l'est peut-être pas ; on peut réduire à une seule et même sémantique ce qui par définition est polysémique et peut-être échappe à toutes les sémantiques (peut-on instituer une frontière sûre entre des mots d'amour, l'expression d'un phantasme érotique, un jeu verbal privé, une communication définie par l'ironie et l'humour ?) ; on peut lire dans une lettre de soutien (pour maladroite qu'elle soit) les contradictions d'un féminisme qui – si féminisme il y a – veut peut-être un peu plus de nuance sémantique. Mais quand on peut *tout faire lire*, on peut aussi *tout faire*. On peut s'adonner au lynchage illimité de celui ou celle qui se trouve sur le banc des accusés, des coupables. On n'a plus besoin de soupeser la gravité d'une faute. Celle-là est d'avance déterminée par la grille de lecture qui rend possible sa traque ; au moment où elle est révélée, au moment où elle est dite, elle a la gravité de la façon dont elle s'énonce, de la visibilité que soudainement elle revêt. » (16)

Dans la dynamique *#metoo*, le répertoire d'action collective ne contient plus que la dénonciation publique de cas particuliers et se contente de cela sans les relier à une réflexion sur des règles de communes et générales, suffisamment précises pour être anticipées et appliquées par tous. Dans cette partie de la société, comme dans tant d'autres aujourd'hui, c'est l'Etat-de-droit qui s'affaisse. Peut-on demeurer féministe sans renoncer à l'Etat-de-droit, sans renoncer notamment à près de deux siècles de construction laborieuse et inachevée d'une justice organisée de telle façon qu'elle puisse devenir un jour équitable par delà les différences de classes, de genres, de cultures ? Ne peut-on pas imaginer qu'une victime d'accusation abusive puisse subir une violence symbolique et matérielle aussi brutale, aussi destructrice, aussi « chosifiante » que celle d'une victime de harcèlement sexuel ? Ne doit-on pas plaider pour qu'une telle injustice, même si elle est vraisemblablement marginale, ait la même valeur au regard du droit et de la justice que celle d'une victime de harcèlement sexuel, et réciproquement ?

Fin 2013, rêvant d'une justice qui réponde positivement à ces questions, j'écrivais ce (trop ?) bref passage du texte précité en ayant une conscience aigüe, au vu des dossiers contentieux et accompagnements individuels que j'avais eu à connaître, qu'il ne s'agissait pas de simples précautions oratoires ou tactiques, notamment en ce qui concerne les deux « risques » (en réalité, des faits connus, dans mon esprit) soulignées ci-dessous : « *Avant de présenter des propositions pour favoriser divulgation et sanction éventuelle [des actes de harcèlement sexuel], deux précautions liminaires s'imposent : passer, comme cela vient d'être fait, de l'évocation des « victimes » à celle des « plaignant-e-s » permet d'amorcer la réflexion sur les procédures contentieuses, en vue de favoriser divulgation et sanction éventuelle, sans pour autant ignorer la possibilité de plaintes abusives dont les finalités pourraient être autres que l'expression de la vérité. Les motifs légitimes de la lutte contre le harcèlement sexuel ne sauraient justifier d'éventuelles instrumentalisations des voies de recours contentieux à des fins autres que l'expression de la vérité et le prononcé de la justice. Autre précision préalable : les propositions ci-dessous ne visent pas à condamner par avance toutes les relations affectives, amoureuses ou sexuelles issues du cadre professionnel, par ce qui serait alors une sorte de rigorisme idéologique, profondément réactionnaire, contre toute forme de libération sexuelle. Elles ne visent pas non plus à faire peser sur ces relations affectives normales, pas plus que sur la population « masculine-hétérosexuelle-dominante/âgée » une suspicion générale qui reviendrait à des injonctions de comportement « politiquement correct » aussi délétère que perturbant pour la relation de travail. L'endogamie professionnelle dans le monde universitaire est un fait, qui n'est d'ailleurs peut-être pas plus marqué que dans d'autres milieux professionnels, mais elle ne constitue pas en soi un problème social. »*

4. « Frappes amies » illustratives

Depuis cinq ans, je continue de suivre ce dossier thématique en répondant aux personnes de l'ESR qui me contactent pour obtenir des conseils dans les procédures disciplinaires, ce qui contribue à mes recherches sur les transformations de l'ESR. N'ayant plus ni obligation de magistrat, ni mandat syndical, je peux moduler mon aide aux personnes selon les cas. Cette activité est celle d'un conseiller bénévole, mieux informé sur la procédure disciplinaire et le fonctionnement des établissements que la plupart des avocats ou magistrats professionnels, la rareté des affaires ne favorisant par leur spécialisation. Pour certaines de ces personnes, plaignantes ou déférées, après examen des informations transmises, l'activité se limite à des informations juridiques sur la procédure disciplinaire ; pour d'autres, qui me paraissent victimes d'injustices graves, je m'engage beaucoup plus dans la

défense et j'accompagne au maximum de mes moyens personnels en contrepartie d'une information maximale sur tous les aspects de l'affaire et du dossier contentieux.

Parmi les multiples affaires suivies depuis cinq ans, deux d'entre elles émergent partiellement (pour l'une) ou en totalité (pour l'autre) durant l'année 2018 : il s'agit de deux dégâts collatéraux ou « frappes amis » comme disent les militaires, à inscrire au passif de la juste cause. Je traiterai les deux en forme anonyme pour conserver ici un raisonnement d'ensemble en termes généraux et non focalisé sur tel ou tel cas, l'objectif étant de concrétiser des situations correspondant aux précautions à prendre, précédemment évoquées. Les deux affaires sont très différentes (toutes le sont, bien sûr) : l'une se situe en toute fin de carrière, l'autre en tout début de carrière, ce qui importe : l'âge intervenant dans la relation homme-femme et dans le déroulement des carrières comme facteur de renforcement de la domination sociale et professionnelle. Une affaire concerne un enseignant-chercheur qui exerce donc en tant que professeur une fonction d'autorité sur les étudiants ; l'autre affaire concerne un chercheur à temps plein qui n'enseigne pas. La première affaire se déroule dans un contexte ordinaire du point de vue des répartitions statistiques femmes-hommes dans l'emploi et les responsabilités ; l'autre affaire se déroule dans un établissement très nettement dominé par des femmes.

► Dans le premier cas, un enseignant-chercheur connaît une trajectoire biographique improbable dans la profession : orphelin pris en charge par l'assistance publique, issu d'un milieu populaire, voyageur multi-métiers, recruté à 50 ans dans le corps des Maîtres de Conférences, ce qui est déjà exceptionnel, il devient rapidement directeur de département puis est recruté huit ans plus tard dans le corps des « Professeurs des Universités » sur un poste dit « à moustache », dans le jargon de la profession, pour évoquer un fléchage thématique de poste qui paraît être fait sur mesure pour une seule personne, ce que de nombreux collègues et moi-même dénonçons alors comme un dévoiement du concours. Dès ce moment là, l'hostilité à son encontre s'étend notamment chez les Maîtres de Conférences majoritaires dans le département ainsi que dans les réseaux locaux et nationaux de sa discipline et de son établissement. Il devient en outre, pendant deux ans, chroniqueur d'une émission de radiotélévision à grande audience et au style populaire à travers laquelle il se médiatise avec un style d'expression très personnel et totalement décalé par rapport au genre habituel des comportements universitaires, ce que ses collègues d'autres départements et de la direction de son établissement supportent mal. Sa situation se dégradant, il est obligé de démissionner de la direction du département. Très engagé dans son activité de professeur, son style d'expression, populaire et fleurie, autant

que sa manière d'être et ses expériences atypiques de vie, la diversité de ses recherches qui enrichissent ses cours et méthodes didactiques, clivent les étudiants entre ceux qui l'adorent et ceux qui ne le supportent pas. En cinq ans son environnement professionnel devient, sans qu'il ne s'en rende compte assez vite, une véritable poudrière : trop d'ennemis potentiels, trop peu de soutiens ; la hiérarchie veut l'éliminer. Il entame les premières démarches institutionnelles pour faire reconnaître la maltraitance professionnelle dont il fait l'objet, ce que les hiérarchies universitaires ne supportent généralement pas. Il ne manquait qu'une étincelle pour que la poudrière explose, c'est le thème du harcèlement sexuel qui servira de briquet. Un cours, portant précisément sur le domaine des pratiques sociales intimes, est utilisé comme point de départ d'une véritable chasse à l'homme, mais seulement un an après : l'un de ses collègues, parmi ses ennemis les plus déterminés, entreprend de mener une enquête hors cadre juridique. Il questionne trois étudiant-e-s à partir d'un questionnaire très structuré dont certaines questions suggèrent les réponses. Ainsi enrôlés, ces trois étudiant-e-s en enrôlent à leur tour huit autres comme témoins à charge. La totalité des témoignages initiaux à charge sont ainsi préalablement coordonnés, avant même que toute procédure judiciaire n'ait commencé. L'ensemble des enseignants haïssant le personnage, les étudiants accusateurs n'ont pas besoin de dessins pour s'orienter et agir dans le sens souhaités par les autres professeurs, notamment ceux du corps des « Maîtres de conférences » particulièrement virulents contre lui. Cependant, les étudiants qui ont suivi le cours sont clivés, les uns témoignant à charge de propos déplacés, les autres contestant la tenue de ces propos. De même, l'ensemble de l'instruction oppose des témoignages écrits à charge relatifs au caractère non politiquement correct du professeur et autant de témoignages écrits à décharge en ce qui concerne ce même caractère. Mais les témoignages à charge ne sont étayés par aucun enregistrement sonore ou vidéo des propos imputés au professeur, alors que tous les professeurs sont aujourd'hui enregistrés en cours et peuvent l'être dans les couloirs par enregistreurs ouverts en Smartphones (au besoin dans la poche) dont quasiment tous les étudiants sont équipés. Cette absence d'enregistrements est d'autant plus surprenante que la personne est accusée d'expressions répétées : la récurrence favorisait la possibilité d'enregistrement et dans un tel contexte d'hostilité générale, le piéger aurait été particulièrement facile. De même, l'ensemble des archives numériques versées au dossier atteste qu'aucune personne n'a été individuellement concernée par focalisation personnelle et encore moins harcelée d'une part et qu'aucune tentative du professeur de contacter des étudiant-e-s en dehors du périmètre professionnel n'a été faite d'autre part. Aucune plainte n'a été déposée au pénal (ce qui aurait permis au moins une instruction externe à l'établissement) non pas en raison d'une difficulté de supposée victime de porter plainte mais parce que le conseil a été donné aux étudiants de ne pas le faire afin d'éviter que l'établissement ne se sente obligé d'accorder au professeur la protection

fonctionnelle (ce qui n'a jamais été fait, même quant cela aurait dû) et peut-être aussi pour éviter que des magistrats professionnels et indépendants ne réexaminent la totalité du dossier. Non seulement il n'y a aucune trace de harcèlement sexuel dans ce dossier mais aucune trace de sexisme : tous les documents et les témoignages montrent que sa façon de s'exprimer ne varie pas en fonction du sexe de ses interlocuteurs pas plus que de l'âge ou du statut social. Malgré une multiplicité d'initiatives internes pour accabler ce professeur atypique, la juridiction de première instance, complètement acquise à l'accusation, le condamne à huit mois d'interdiction d'exercer avec perte de la moitié du salaire en évitant soigneusement toute qualification juridique de « harcèlement sexuel » préférant une formulation aussi floue que discrétionnaire en termes de « comportements ambigus ». S'agissant d'un enseignant-chercheur, l'appel contre ce jugement est ouvert devant une juridiction nationale indépendante, élue au sein du Cneser, composée de professeurs beaucoup plus spécialisés que leurs homologues de première instance en raison du nombre d'affaires remontant en appel et de la fréquence élevée des séances de jugement. Ils siègent de surcroît avec statut de magistrat sous l'autorité du ministre de la justice et n'ont donc, dans cette activité, aucun lien avec la hiérarchie (Ministre de l'enseignement supérieur ou Président-e d'Université). Cette juridiction, dite « Cneser-Disciplinaire », réexamine la totalité du dossier contentieux de première instance et l'ensemble des pièces ajoutées par les deux parties lors de l'appel. Dans cette affaire, elle juge le dossier vide de charges et elle prononce une relaxe intégrale du professeur déféré. Le professeur est innocent. A ce stade, une juridiction qualifiée et indépendante s'est prononcée. Elle ne peut être soupçonnée de complaisance corporatiste : la même formation de jugement (c'est à dire les mêmes personnes), décide au même moment d'une révocation dans une autre affaire. Cette formation de jugement ne manquait donc pas de sévérité. Cette relaxe est la seule décision de justice valide, dans cette affaire, au jour du jugement et jusqu'à aujourd'hui : l'innocence doit être reconnue par tous... et bien non, la dénonciation publique continue sur le thème du « harcèlement sexuel », alors qu'aucune juridiction ne l'a jamais reconnu. Une demande de cassation sert de prétexte pour de la communication publique d'associations et de l'établissement lui-même : le lynchage public se prolonge par communiqués et articles de presse et pourra durer encore des années ; lorsque toutes les procédures en cours seront achevées le professeur sera probablement à la retraite. Et même innocenté par la justice, les sanctions symboliques, politiques et médiatiques font leur œuvre malhonnête sans que rien ne puisse rectifier cela a posteriori. Les dégâts collatéraux sur la personne sont considérables : impact sur sa vie professionnelle entravée de tous les côtés définitivement ; impact sur sa situation financière, les coûts des procédures le mettant sur la paille ; impact sur sa situation familiale qui ne résiste pas à l'explosion. Dans cette affaire, le motif du « harcèlement sexuel » a été instrumentalisé pour masquer d'autres motifs moins avouables

de maltraitance et mise à l'écart de la victime avec des dégâts aussi considérables que ceux qu'ont eu à subir certaines victimes de harcèlement sexuel.

► Dans le deuxième cas, il s'agit d'un jeune chercheur aujourd'hui statutaire à temps plein, recruté à 29 ans tout de suite après une thèse de doctorat brillante, d'orientation égalitariste, portant sur les politiques de l'enseignement supérieur et de la recherche. En raison de ses recherches, il est médiatisé notamment durant le mouvement contre la loi ORE et Parcoursup, sur des positions divergentes par rapport à celles du ministère. Socialisé depuis des années dans le milieu étudiant, notamment celui des doctorants, il prolonge son mode de vie doctoral après le concours de recrutement, d'autant plus que son statut reste précaire non seulement pendant la première année, comme stagiaire non titularisé - ce qui est normal - mais exceptionnellement plus longtemps : des problèmes administratifs peu clairs, font obstacle à sa titularisation pendant six mois supplémentaires. Des titularisations ayant été refusées dans d'autres établissements, celle-ci ne peut pas être tenue pour acquise au moment des faits. Durant ces dix huit mois, ses relations sociales dans son nouvel établissement s'intensifient, notamment avec des femmes : plusieurs flirts, plus ou moins avancés, dont au moins deux relations sexuelles. Tous les témoignages recueillis, notamment féminins, reconnaissent l'absence de toute « insistance » de la part de l'homme : au premier « non », il s'arrête, mais les « oui » sont ici plus nombreux que les « non ». Les archives d'échanges numériques versés au dossier attestent de participations volontaires et actives des femmes aux jeux de séductions, flirts et relations sexuelles ou affectives avec lui. Il est pacsé par ailleurs et toutes le savent mais les initiatives et approches sont d'elles autant que de lui. Leurs écarts d'âges sont faibles : 4 ans quand il est plus âgé, 8 ans quand il est plus jeune. Il s'agit principalement de doctorantes (entre 25 et 27 ans au minimum sur la période pour elles ; entre 29 et 31 ans pour lui) mais aussi d'une femme de 39 ans, titulaire de son poste dans l'établissement. Parmi les doctorant-e-s ayant témoigné, plusieurs avaient déjà commencé leurs thèses avant qu'il ne finisse la sienne et certain-e-s sont plus âgé-e-s que lui. Cet homme ne dirige pas de thèse, n'exerce aucune responsabilité hiérarchique, ne participe à aucune commission de recrutement, aucune instance d'attribution de contrat doctoral et n'a pas de collaboration professionnelle avec ses amies qui ne sont pas des « étudiantes » en ce qui le concerne : il ne leur enseigne pas et n'a donc pas de relation d'autorité professorale avec elles. Toutes les doctorantes sont salariées sur « contrat-doctoral » de trois ans pour faire de la recherche à temps plein dans des bureaux mitoyens et similaires au sein. Récemment, l'une d'elles prolonge la relation pendant cinq mois en souhaitant davantage d'engagement de la part du jeune homme qui résiste partiellement néanmoins, refuse de faire l'amour, mais accepte quelques câlins plus ou moins érotiques chez elle et au bureau. Durant les deux derniers mois cette relation se dégrade.

Lui veut y mettre un terme et confirme à plusieurs reprises sa volonté de rupture. Quelques temps après, la jeune femme se met à pleurer au milieu de ses collègues dans un café. A cette occasion, plusieurs découvrent ou feignent de découvrir qu'elles n'avaient pas d'exclusivité... et s'en offusquent ! Deux autres doctorantes, dont l'une particulièrement active, relaient auprès de collègues statutaires, ces problèmes et plaintes. En moins de sept semaines, un problème privé de fin de relation amoureuse entre une femme et un homme et de multi-partenariats mal vécu a été transformé, par la direction principalement, en problème professionnel de harcèlement sexuel. La rumeur s'en propage de bouches à oreilles dans l'ensemble des bureaux... jusqu'à la décision sidérante, prise par la direction, de suspendre le chercheur de ses fonctions, à titre conservatoire pendant quatre mois « *dans l'intérêt du service* ». A cette date, six témoignages écrits, réunis par la direction dans la semaine précédant la décision, servent de fondement supposé à celle-ci : leur analyse montre qu'ils sont en réalité insignifiants, vides de tout énoncé pouvant être retenu à charge ... mais les membres de l'établissement n'ont pas connaissance du dossier et la décision hiérarchique de suspension provisoire accréditée, avec la force symbolique de l'autorité supérieure, supposée bien informée, la thèse de la culpabilité de l'homme. La direction accentue cela en demandant, cinq jours après, une enquête administrative supposée « externe » à un service de l'Etat. Mais le chef du service sollicité pour enquête – un haut gradé de la technocratie d'Etat doté d'une très solide expérience en cabinets ministériels multiples – est simultanément président du conseil d'administration de l'établissement et participe ainsi à la direction politique de celui-ci. Le conflit d'intérêts est évident mais, comme il va de soi dans la culture technocratique française, ne suscite pas de réserve. Il nomme deux inspecteurs, simples fonctionnaires travaillant sous autorité hiérarchique et politique, sans indépendance statutaire, qui mènent une enquête à charge pendant deux mois. L'enquête (trente six auditions) intensifie davantage encore les rumeurs internes à l'établissement : les personnels n'ont pas d'autre source d'information sur l'affaire que le bouche-à-oreilles et seule la voie de l'accusation se fait entendre. La première phase d'emballement collective, avant la décision de suspension provisoire, a lieu alors que le jeune homme est en mission professionnelle de trois semaines à l'étranger. La seconde phase, celle de l'enquête administrative a lieu alors qu'il est suspendu et interdit d'accès à l'établissement pendant quatre mois. A son retour, il est contraint d'accepter une situation de télétravail qui le maintient encore hors de l'établissement pour une durée indéterminée ! Sur six mois d'affaire, tout a été fait pour le tenir à l'écart et lui interdire de se faire entendre dans son environnement de travail. Durant ce laps de temps, plusieurs anciennes compagnes de jeux, flirts et amantes se retournent contre lui - sur le mode « je n'étais pas bien dans ma vie quand je l'ai connu », « il a profité de ma faiblesse », « je me suis faite avoir » - et témoignent à charge contre sa personnalité dans le sens du courant de peurs et de haines qui déferle contre

lui dans l'établissement. Les syndicats se défilent. Brutalement, il se retrouve totalement isolé. Trop jeune, trop inexpérimenté, non juriste, mais aussi terrassé par la surprise autant que par la violence de l'attaque, il n'arrive pas à comprendre et à se défendre. Il se fait aider par une psychologue mais reste trop longtemps sans accompagnement juridique ou syndical. Il lui faut près de trois mois avant de pouvoir parler de l'affaire à un proche collègue extérieur à l'établissement qui fait alors le relai avec moi. Le délai légal pour attaquer la première décision de suspension en référé est cependant déjà dépassé. Le rapport d'enquête est un véritable morceau d'anthologie : il établit tous les faits (relations consenties, absence d'insistance, réciprocité des initiatives dans les discussions et échanges) qui permettraient de conclure à l'absence de faute professionnelle (sauf à partager entre l'homme et les femmes la responsabilité de certains péchés véniels comme les jeux érotiques au bureau) et de faute pénale... mais tous les faits - la moindre parole, le moindre geste, le moindre clin d'œil... -, même ceux à décharge, sont *in fine* réinterprétés comme des éléments à charge pour tenter de construire une personnalité haïssable. Les interprétations psychologisantes ont la subjectivité facile et une souplesse théorique bien pratique pour cela. Au regard de l'enquête, toute frontière entre vie professionnelle et vie privée semble avoir disparue de même que toute frontière entre perceptions morales et perceptions juridiques. La moindre attitude de l'homme, privée ou publique, rapportée en témoignage, est auscultée à l'aune du bien et du mal... d'une morale dont on ne connaît ni les règles ni l'origine mais qui ne se lit pas dans le Journal Officiel de la République Française ! L'homme est ici « chosifié », sa personnalité disséquée... sans qu'aucune interrogation n'émerge sur les comportements et responsabilités des femmes qui ont pourtant bien profité de lui. Par de multiples procédés manipulateurs le rapport d'enquête charge l'homme au maximum pour conclure à une culpabilité devenue nécessaire à la direction, afin de justifier la décision initiale de suspension : 1) citations tronquées déformant le sens des témoignages (pour ceux que l'on peut contrôler) dont les retranscriptions intégrales demeurent secrètes ; 2) citations multiples des mêmes personnes sous anonymat induisant en erreur quant au nombre de témoignages : la moitié sont attribuables en réalité à une seule et unique personne ; 3) asymétrie quant à l'anonymat entre accusé et accusatrices occultant les relations entre celles-ci et leurs parcours personnels avec l'accusé, ce qui affaiblit la défense en réponse ; 4) évocation d'une relation sexuelle qui n'a jamais existé (ce qui est prouvé) ; 5) présentation fallacieuse du statut professionnel réel du chercheur, précaire au moment des faits, pour tenter d'établir en vain une situation de domination masculine qui n'existe pas dans ce cas (d'autant que le personnel de cet établissement est féminin à 70%), etc. Dans cette affaire, des relations entre adultes consentants, relevant de la vie privée, sont retraduites politiquement, dans le contexte post-#metoo, en problèmes disciplinaires de « *comportements et propos inappropriés*,

notamment de nature sexuelle, à l'égard d'un certain nombre de personnel féminin » et « *comportements assimilables à un harcèlement sexuel* » à l'égard d'une femme avec qui l'homme entretenait une relation qualifiée d'amoureuse par la femme lors de son audition. Une suspension de 4 mois, sans fondement, crée les conditions d'un dérapage collectif dans les semaines suivantes. Une enquête à charge est menée pour tenter de régulariser, politiquement au moins, une décision hiérarchique de suspension à titre conservatoire prise quelques semaines plus tôt sans pièce sérieuse au dossier. La justice n'a pas encore pu travailler mais les bruits courent déjà dans le milieu professionnel national. La carrière du jeune homme est potentiellement brisée quelques mois après sa titularisation tardive ; il n'a pourtant rien fait de mal, ce jeune homme... seulement été trop ouvert à l'égard des femmes et découvert trop tard ce que peut être la violence symbolique de certaines.

Conclusion : La réponse à la question initiale – « plus de justice ? » – n'est pas aisée à produire, pour le moment, en ce qui concerne l'exercice du pouvoir disciplinaire dans l'ESR en France : d'un côté, les mobilisations sociales des dernières années et le mouvement #metoo favorisent la justice disciplinaire en permettant enfin aux victimes de harcèlement sexuel de se faire entendre ; d'un autre côté, les mêmes évolutions, en raison du caractère trop discrétionnaire de ce pouvoir disciplinaire, contiennent les ingrédients de dérives locales par instrumentalisation des procédures de justice et par impositions dogmatiques qui peuvent aboutir, comme dans les deux cas présentés, à de graves injustices, largement irréparables.

Comment soutenir la lutte contre le harcèlement sexuel sans renoncer à une justice impartiale et équilibrée et donc sans accepter les dommages collatéraux d'une cause aussi juste soit-elle ?

Deux réponses s'imposent, de toute évidence : 1) il faut, dans les syndicats, associations, partis, recherches, formations, médias... traiter non seulement des affaires de harcèlement sexuel – abondamment comme cela est déjà fait depuis un an – mais traiter également – même au risque d'être à contre-courant ! – des affaires de dénonciations abusives dont les victimes peuvent souffrir autant que celles de harcèlement sexuel et dont les significations sociologiques restent à étudier autant que les réformes institutionnelles qu'elles rendent nécessaires ; 2) il faut, dans ces débats, travailler sur l'organisation de la justice disciplinaire - même si c'est moins émotionnel et spectaculaire que la dénonciation - pour qu'elle favorise la sanction des délits dûment constatés de harcèlement sexuel tout en réduisant les dommages collatéraux liés à des instrumentalisations de procédures ou à des impositions idéologiques liberticides.

J.Valluy - 01/01/2019

Notes

1. Lebugle Amandine, Dupuis Justine, et l'équipe de l'enquête Virage, « Les violences subies dans le cadre des études universitaires », INED, Documents de travail, n° 245, 2018, 42 pages : https://www.ined.fr/fichier/s_rubrique/28685/document_travail_2018_245_violences.de.genre_universites.fr.pdf
2. J. Freedman, J. Valluy, (dir.), «Les persécutions spécifiques aux femmes. Quelles connaissances ? Quelles mobilisations ? Quelles protections ?», revue *Asylon(s)*, n°1, oct.2006 : <http://www.reseau-terra.eu/rubrique102.html> - J. Freedman, J. Valluy, (dir.), *Persécutions des femmes Savoirs, mobilisations et protections*, Editions Du Croquant, nov. 2007 : http://www.reseau-terra.eu/IMG/pdf/Persecution_des_femmes_VALLUY.pdf
3. Cardi Coline, Naudier Delphine, Pruvost Geneviève, « Les rapports sociaux de sexe à l'université : au cœur d'une triple dénégation », *L'Homme & la Société*, 2005/4 (n° 158), p. 49-73 : <https://www.cairn.info/revue-l-homme-et-la-societe-2005-4.htm-page-49.htm> - Hamel Christelle, « Le traitement du harcèlement sexuel et des discriminations à l'université. La France n'est toujours pas en conformité avec le droit européen ! », *Mouvements*, 2008/3 (n° 55-56), p. 34-45 : <https://www.cairn.info/revue-mouvements-2008-3.htm-page-34.htm> - ANEF (dir.), *Le genre dans l'enseignement supérieur et la recherche. Livre blanc*, Paris, La Dispute, coll. « Le genre du monde », 2014, 225 p. <https://www.anef.org/le-genre-dans-l-enseignement-superieur-et-la-recherche-sortie-du-livre-blanc-de-lanef/> - Kian Azadeh (dir.), «Harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur », actes de la journée d'étude du 11 octobre 2013, Université Paris 7 Diderot, in : *Les cahiers du CEDREF*, n°19 2014, mis en ligne le 17 avril 2015 : <http://journals.openedition.org/cedref/710>
4. Potte-Bonneville Mathieu, « De la misère sexuelle en milieu étudiant », *Vacarme*, 2002/2 (n° 19), p. 45-46 : <https://vacarme.org/article276.html> - Bereni Laure, Lépinard Éléonore, Lieber Marylène, « Contre le harcèlement et les violences sexuelles dans l'enseignement supérieur : quelles réponses politiques et institutionnelles ? », *Nouvelles Questions Féministes*, 2003/1 (Vol. 22), p. 134-137 : <https://www.cairn.info/revue-nouvelles-questions->

[feministes-2003-1.htm-page-134.htm](#)

5. CLASCHEs, «Recours contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique : encore loin du compte ! », Communiqué de presse, 17 octobre 2013 : <http://clasches.fr/recours-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles-dans-la-fonction-publique-encore-loin-du-compte/> - « Les revendications de CLASCHEs concernant les procédures internes » dans : CLASCHEs, « L'action du CLASCHEs », Les cahiers du CEDREF, 19 | 2014, mis en ligne le 17 avril 2015 : <https://journals.openedition.org/cedref/724#tocto2n7>
6. Le Magueresse Catherine, « La reconnaissance législative et jurisprudentielle du harcèlement sexuel, une victoire féministe ? (1992-2012) », *Cahiers du Genre*, 2014/2 (n° 57), p. 115-138 : <https://www.cairn.info/revue-cahiers-du-genre-2014-2.htm-page-115.htm> - Delaurens Diane, « Une justice pour les femmes ? », *Esprit*, 2018/9 (Septembre), p. 26-31 : <https://www.cairn.info/revue-esprit-2018-9.htm-page-26.htm>
7. Conseil Constitutionnel, Décision n° 2012-240 QPC du 4 mai 2012 : <https://www.conseil-constitutionnel.fr/decision/2012/2012240QPC.htm> - Communiqué de presse : <https://www.conseil-constitutionnel.fr/actualites/communiquede/decision-n-2012-240-qpc-du-4-mai-2012-communiquede-presse>
8. Huyette Michel, « La nouvelle définition du harcèlement sexuel », Paroles de juge, 12 août 2012 : <http://www.huyette.net/article-la-nouvelle-definition-du-harcelement-sexuel-108905556.html>
9. Ch.L «La “Nouvelle République du Centre Ouest” condamnée pour harcèlement sexuel », *France 3 Centre Val de Loire*, le 10/07/2015 à 11:52 : <https://france3-regions.francetvinfo.fr/centre-val-de-loire/la-nouvelle-republique-du-centre-ouest-comdamnee-pour-harcelement-sexuel-768033.html>
10. AFVT « Le 1er juillet 2015, le Conseil de prud'hommes de Tours a condamné la Nouvelle République du Centre Ouest pour harcèlement sexuel », Communiqué du 8 juillet 2015 : <http://www.avft.org/2015/07/08/le-1er-juillet-2015-le-conseil-de-prudhommes-de-tours-a-condamne-la-nouvelle-republique-du-centre-ouest-pour-harcelement-sexuel/>
11. Voir sur ce sujet une discussion intéressante liée à l'article « violences contre les femmes » de la Wikipedia.fr à partir d'août 2009 : [https://fr.wikipedia.org/wiki/Discussion:Violence contre les femme](https://fr.wikipedia.org/wiki/Discussion:Violence_contre_les_femmes)

s

12. Saguy Abigail C, « Les conceptions juridiques du harcèlement sexuel en France et aux États-Unis. Avant et après l'affaire DSK », *Travail, genre et sociétés*, 2012/2 (n° 28), p. 89-106 : <https://www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2012-2-page-89.htm> - Belliappa Jyothsna Latha, « « Elle était très extravertie » : harcèlement sexuel et bienséance féminine. Le secteur des nouvelles technologies en inde », *Travail, genre et sociétés*, 2013/1 (n° 29), p. 129-148 : <https://www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2013-1.htm-page-129.htm> - Kreil Aymon, « Dire le harcèlement sexuel en Égypte : les aléas de traduction d'une catégorie juridique », *Critique internationale*, 2016/1 (N° 70), p. 101-114 : <https://www.cairn.info/revue-critique-internationale-2016-1-page-101.htm> - Marlen Mendoza-Morteo, « Le harcèlement sexuel dans les universités au Royaume-Uni et au Mexique », *Les cahiers du CEDREF*, 19 | 2014, mis en ligne le 17 avril 2015 : <http://journals.openedition.org/cedref/718>

13. Moret-Bailly Joël, « L'accès à la justice disciplinaire » Université Jean-Monnet, Centre de recherches critiques sur le droit, Rapport final, mai 2002 : https://halshs.archives-ouvertes.fr/file/.../acces_a_la_justice_disciplinaire_optimise.pdf - Noguès Boris, « Le pouvoir des pairs : le tribunal de la faculté des arts de Paris aux XVIIe et XVIIIe siècles », *Histoire de l'éducation*, 2016/1 (n° 145), p. 19-44 : <https://www.cairn.info/revue-histoire-de-l-education-2016-1-page-19.htm>

14. Alexis Zarca, « La répression disciplinaire du harcèlement sexuel à l'université », *La Revue des droits de l'homme*, n°12, 2017 : <http://journals.openedition.org/revdh/3109>

15. Pralus-Dupuy Joëlle, « France, les principes du procès pénal et leur mise en œuvre dans les procédures disciplinaires », *Revue internationale de droit pénal*, 2003/3 (Vol. 74), p. 889-923 : <https://www.cairn.info/revue-internationale-de-droit-penal-2003-3-page-663.html>

16. Messina Aïcha Liviana, « L'apologie d'Avital Ronell », *Esprit*, 2018/11 (Novembre), p. 123-132 : <https://esprit.presse.fr/article/aicha-liviana-messina/l-apologie-d-avital-ronell-41780>

17. Leclerc Chantal, Sabourin Cécile et Bonneau Micheline, « La collégialité détournée : les racines organisationnelles du harcèlement psychologique dans les universités », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 7-2 | 2005, mis en ligne le 01 mai 2005: <http://journals.openedition.org/pistes/3211> - Seguin Eve, « Mobbing, ou l'extermination concertée d'une cible humaine » Association francophone

pour le savoir (ACFAS), 15 septembre 2016 : <https://www.acfas.ca/publications/decouvrir/2016/09/mobbing-extermiation-concertee-cible-humaine> et « Vous avez dit... mobbing? », Association francophone pour le savoir (ACFAS), 20 mars 2017 : <https://www.acfas.ca/publications/decouvrir/2017/03/vous-avez-dit-mobbing>

Le Club est l'espace de libre expression des abonnés de Mediapart. Ses contenus n'engagent pas la rédaction.