

Le harcèlement à l'Université : le fléau ne s'arrête pas après le secondaire...

Préambule :

Jusqu'à la fin de ses études, tout individu est placé dans un environnement social accru grâce auquel il se construit des codes, des identités et des mécanismes de comportements sociaux divers et variés. C'est lors de ce processus qu'intervient de manière automatique et systématisé des micros agressions ou des agressions plus directes qui sont souvent confondues avec le conflit d'intégration au sein d'un groupe. Ainsi, une grande partie de ceux qui ne correspondent pas aux critères et aux codes sociaux de la majorité se retrouvent discriminés et dans le meilleur des cas, ne subissent qu'une pression sociale au quotidien. On identifie souvent les problématiques de harcèlement au sein de la petite école jusqu'à la fin du secondaire. Pour autant, après le bac, le harcèlement ne s'arrête. Il obéit aux mêmes ressorts mais peut prendre des formes plus insidieuses comme le bizutage.

A l'université, l'effet de groupe et l'impersonnalité des lieux ont pour effet de masquer en grande partie les différents cas de harcèlement. Globalement, les étudiants sont moins touchés que les plus jeunes, et sont considérés comme plus à même de se défendre.

Mais qu'est-ce que le harcèlement ? Il se définit comme le fait de harceler une personne par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de vie se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale. Il en existe plusieurs formes. Celles qui peuvent se rencontrer majoritairement à l'Université sont les suivantes :

- **Harcèlement moral** : Le harcèlement moral est une conduite abusive qui par des gestes, paroles, comportements, attitudes répétées ou systématiques vise à dégrader les conditions de travail d'une personne.
- **Harcèlement sexuel** : Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.
- **Cyberharcèlement** : un acte agressif, intentionnel perpétré par un individu ou un groupe d'individus au moyen de formes de communication électroniques, de façon répétée à l'encontre d'une victime qui ne peut facilement se défendre seule
- **Harcèlement au travail** : tout agissement répété de harcèlement moral entraînant une dégradation des conditions de travail du salarié susceptible : de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié ; d'altérer sa santé physique ou mentale ; ou de compromettre son avenir professionnel.
- **Bizutage** : ensemble de pratiques, épreuves, traitements ritualisés et imposés, destiné à symboliser l'intégration d'une personne au sein d'un groupe social particulier : étudiants, militaires, professionnels, etc.

I. Le harcèlement : un fléau contemporain se répercutant sur les actions de l'université moderne

a. *Un dogme sociétal difficilement identifiable*

Le harcèlement au sein de l'université est un véritable fléau, toutefois il est malheureusement toujours difficilement identifiable et cela pour plusieurs raisons.

En premier lieu, une des raisons de cette difficile identification est le fait que les étudiants craignent qu'ils ne puissent continuer leur cursus et par conséquent décident de mettre sur silence le harcèlement qui peuvent subir, de même que le coût d'une procédure qui peut parfois les freiner. En effet, les étudiants et étudiantes peuvent s'engager comme n'importe quelle autre personne dans une procédure pénale puisque l'article 222-33 du code pénal énonce que : « Le fait de harceler autrui dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende. » Seulement il est rare que les victimes osent cette démarche, elles sont particulièrement découragées par la crainte qu'une telle procédure nuise à leur cursus ou les contraigne à changer de voie professionnelle. Par ailleurs, le coût financier d'une procédure au pénal est dissuasif pour des étudiants et étudiantes aux revenus généralement peu élevés et aux statuts précaires, alors que les personnels enseignants ou de recherche qui se rendent coupables de tels faits disposent non seulement de plus de moyens financiers mais peuvent également demander le remboursement de leurs frais d'avocats en tant que fonctionnaire.

De plus, le délai de prescription est de trois années, ce qui est extrêmement court, quand on sait le temps nécessaire à l'accumulation de preuves (recueil des témoignages des collègues, des mails, des faits de repréailles, des pressions psychologiques, etc.) et à la prise de conscience que ce qui est vécu relève du harcèlement sexuel. Passé ce délai, les victimes peuvent encore déposer plainte mais celle-ci n'est plus recevable et ne sera donc pas suivie de procès. Le dépôt de plainte reste néanmoins très important car il fait entrer les faits dans les statistiques nationales du ministère de l'Intérieur. À la différence des salariés du privé, les étudiants et étudiantes ne peuvent pas procéder à un recours civil devant le conseil des prud'hommes, d'une part parce que l'université fait partie de la fonction publique et que les litiges entre ses membres sont réglés par des procédures internes, définies par le Code de l'éducation nationale, le Code de la fonction publique et divers décrets, et d'autre part parce qu'ils n'ont pas le statut de salarié. Or les procédures civiles sont non seulement plus efficaces et plus rapides mais aussi moins difficiles à mener pour les victimes.

Il y a eu de la jurisprudence sur la question, notamment le cas d'un étudiant de l'université Rennes-2 qui a été exclu de son université pour une durée d'un an pour des faits de harcèlement moral sur deux étudiantes. Celui-ci a fait une requête de sursis à exécution de la décision de la section disciplinaire de l'université Rennes-2 au Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche, estimant que rien ne permettait de valider les faits allégués par les deux étudiantes et démontrer le harcèlement moral reproché. Le conseil national de l'enseignement supérieur a rejeté sa demande de sursis, affirmant qu'il existe bien un moyen sérieux de nature à justifier l'annulation ou la réformation de la décision.

Enfin, il n'existe que très peu de chiffres sur le nombre d'étudiants subissant du harcèlement à l'université ce qui empêche d'identifier véritablement ces victimes. Le harcèle-

ment sexuel à l'université est une réalité, on peut le voir notamment par le résultat de l'enquête nationale sur les violences envers les femmes en France (ENVEFF) réalisé en 2000 qui ne prenait pas en compte l'université mais qui a pu cependant montrer que les jeunes femmes âgées de 20 à 24 ans étaient, dans n'importe quel contexte, davantage victimes de violences que les femmes plus âgées, ce qui pourrait indiquer que les étudiantes seraient concernées. Il y a eu également des associations qui ont permis de recueillir des témoignages et notamment depuis le début des années 2000, le Collectif de lutte anti-sexiste contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur (CLASCHEs). Il y a donc un véritable manque de données statistiques précises qui réduit la visibilité sur cette réalité. De plus, seules les personnes qui sont concernées répondent à ce type de sondage ce qui fait que les statistiques ne sont pas si fiables.

Les étudiants ne sont pas les seules victimes de harcèlement, certains professeurs d'université subissent parfois du harcèlement moral au travail. En effet, ces professeurs sont victimes d'abus d'autorité, en témoigne un Professeur à l'Université Grenoble Alpes (UGA) qui a été harcelé moralement en raison de ses origines sociales : "Je suis quotidiennement attaqué sur mon statut, empêché dans mes missions de service public : sur mes cours, sur mes projets de recherche, sur les conditions de gestion des doctorants que j'encadre, etc., par le directeur du département de sociologie qui me succède et par le doyen de la faculté. Sur les 4 Professeurs que compte le département, 3 sont marginalisés et alertent la médecine du travail et le CHSCT pour souffrance au travail. J'ai fait de nombreux signalements aux doyens et aux présidents d'université successifs sans réponse et solution ferme. Ensuite, des collègues diffusent des rumeurs sur moi et salissent ma réputation sur le campus : je serai procédurier, ingérable, vulgaire et bien d'autres « qualités » encore. Dès lors, j'ai des difficultés à me rattacher à un laboratoire de recherche, les directeurs successifs de l'Ecole Doctorale refusent les inscriptions de mes doctorants malgré mes propositions de solutions réglementaires. Affaibli par ces effets de réputation, je ne peux plus me faire muter : quel département ou université voudrait d'un tel collègue ?". Celui-ci précise que cela aurait pu être évité ou s'arrêter immédiatement si seulement "les deux Président(e)s de l'UGA élu(e)s ensemble et en responsabilité avaient fait preuve de discernement, d'impartialité, de pondération et manifester la volonté de faire cesser ces agissements. Comment ce drame a-t-il pu se produire ? Comment a-t-on atteint ce degré d'abus d'autorité et de cruauté volontaire sur un collègue enseignant-chercheur ? Comment à notre époque, une institution telle que l'Université peut-elle détruire des individus au vu et su de tous sans que personne ne s'y oppose ?".

"Seule une politique de prévention volontaire, inscrite dans un cadre global de lutte contre les discriminations et toute forme de violences sexistes et sexuelles, alliée à la fermeté dans la répression de ces actes, permettra de protéger efficacement les victimes, en faisant tomber le tabou et le sentiment d'impunité qui peuvent parfois exister". De ce constat est né une circulaire élaborée par le Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche pour la Prévention et le Traitement du harcèlement sexuel dans les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche relevant du MENESR. Cette circulaire permet de mettre en oeuvre dans chaque établissement des dispositifs lorsque des faits relevant du harcèlement sexuel sont portés à leur connaissance. Elle précise la procédure disciplinaire, rappelle certains principes en matière d'accompagnement des victimes (ou des personnes s'estimant victimes), et présente certaines mesures de prévention.

b. Les procédures juridiques pénales : une mise en avant nécessaire

La loi encadre et sanctionne, depuis 1998, tout acte qui s'apparenterait à du bizutage. Modifiée par la suite, la dernière en vigueur est la loi du 4 août 2014 qui fait du bizutage un délit général de harcèlement prévu à l'article 222-33-2 du Code Pénal qui énonce que "Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende". L'article 222-33-2-2 du même code ajoute ensuite que «L'infraction est également constituée:

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

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

Les faits mentionnés aux premiers à quatrième alinéas sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende:

1° Lorsqu'ils ont causé une incapacité totale de travail supérieure à huit jours;

2° Lorsqu'ils ont été commis sur un mineur de quinze ans ;

3° Lorsqu'ils ont été commis sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;

4° Lorsqu'ils ont été commis par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;

5° Lorsqu'un mineur était présent et y a assisté.»

Les faits mentionnés aux premiers à quatrième alinéas» sont punis de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende lorsqu'ils sont commis dans deux des circonstances mentionnées aux 1° à 5°.

A l'heure actuelle, au sein des universités, il n'est jamais fait mention du harcèlement. Très peu de campagnes de sensibilisation sont mises en place. Il suffit pourtant de se plonger un peu plus dans le monde étudiant pour voir qu'il existe bel et bien du harcèlement dans les Universités et que les victimes ne connaissent pas les procédures pour le signaler. Dans de nombreuses universités, la carence d'informations de l'institution a donné lieu à des campagnes de prévention menées par des fédérations étudiantes territoriales et nationales, comme a pu le faire la FAEP (Fédération des Associations Etudiantes Picardes) en 2019, qui a pu recueillir des témoignages d'étudiants ayant déjà été victimes de harcèlement durant leurs années scolaires ou supérieures. Le but était de sensibiliser les acteurs de la vie universitaire sur la thématique. Cela a pu motiver ces derniers, en plus de tout un cheminement social au sein même de l'Université de Picardie Jules Verne, à mettre en place des processus de dénonciation de harcèlement.

Il paraît aujourd'hui primordiale pour les organisations représentatives des étudiants sur le territoire Français de ce saisir de la problématique du bizutage et des mécanismes d'humiliation banalisée.

En effet, il est important de savoir se retourner sur le passé de la vie associative et de constater les dérives qui y ont déjà eu lieu.

Aujourd'hui ces pratiques peuvent être qualifiées de marginales. On peut constater de nombreuse initiative de démocratisation des "soirées responsables" et de la sensibilisation des publique a risques afin de diminuer les cas de harcèlement assimilable a des formes de bizutages.

On peut ceci dit toujours observer des phénomènes de bizutage systémique, notamment au sein des écoles privées sur lesquelles les institutions publiques ont un regard moins appuyé, on pourra citer des traditions "d'enchère aux membres d'association". Jeux à la suite desquels les individus "achetés" offrent des services à leurs acheteurs.

L'ARES, de par ses statuts, est engagée pour la lutte contre le bizutage et se fera un devoir de répertorier les différents territoires sur lesquelles continuent de se dérouler des formes abjectes d'humiliations tolérées et banalisées.

Nous ferons en sorte de mettre en place les campagnes juridiques nécessaires à l'éradication d'anciens mécanismes sociaux malsains.

c. Système procédurier mis en place au sein des universités

La ministre de l'enseignement supérieur, Frédérique Vidal, a déclaré au magazine *Elle* : "On voit apparaître dans les établissements le même phénomène que celui observé dans le reste de la société. Aujourd'hui, dans 95 % des établissements supérieurs, nous avons mis en place des cellules d'écoute, où les étudiants peuvent se confier, chercher du conseil, notamment juridique, déclencher des procédures auprès des juridictions disciplinaires d'établissement. Cet accompagnement, ainsi qu'une grande campagne de communication en partenariat avec les associations étudiantes, fait que la parole se libère plus facilement. Maintenant, il faut en faire quelque chose, aller plus loin. Car si rien ne se passe après, la parole va se refermer à nouveau."

De nombreuses universités ont mis en place des procédures de prévention contre le harcèlement auprès des étudiants. Ces nouveaux dispositifs visent aussi à rétablir la confiance des étudiants envers les autorités académiques et à les rassurer sur la prise en compte de leurs plaintes et le suivi de leur dossier. Entre autres, l'Université de Bordeaux Montaigne a mis en place un guide pratique sur tout ce qui concerne le harcèlement ainsi que des contacts par email en cas d'urgence, tout comme l'Université Sorbonne Paris Nord. Cela représente une première démarche dans la lutte et la prévention du harcèlement au sein de l'université. Seulement, certaines d'entre elles vont plus loin dans l'accompagnement des étudiants. En effet, elles mettent en place des cellules de veille pour celles et ceux qui aurait subi personnellement du harcèlement ou qui en aurait été témoin afin de les accompagner, de les écouter et de les orienter. C'est le cas par exemple de l'Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines (UVSQ) qui a créé une cellule de veille et d'alerte ainsi que la mise en place de référents harcèlement qui ont été formé par l'Association européenne contre la violence faite aux femmes au travail. Cette cellule s'adresse à tous les étudiants et étudiantes victimes d'actes de harcèlement discriminatoire (sexiste, raciste, homophobe, transphobe...), de harcèlement sexuel, d'un acte de violence physique ou verbale, d'une pression

morale... L'Université de Brest (UBO) s'aligne sur ce même dispositif de prévention et a mis en place un système de binôme de la cellule de prévention qui fixe un rendez-vous avec la personne qui les a contactés pour fixer un rendez-vous dans un lieu neutre.

On peut citer également l'Université de Picardie Jules Verne qui a mis en place un service spécial "Doctolib" pour que les étudiants qui les contacts soient mis directement en relation avec des professionnels de santé. Enfin, on peut citer l'Université de Laval dont le Centre de prévention et l'intervention en matière de harcèlement (CPIMH) offre des services tels que : une rencontre individuelle et confidentielle où il y aura évaluation de la nature du problème rencontré, de son étendue et de sa gravité ; de l'information sur les services offerts à l'Université pour de l'aide et du soutien ; de l'information sur les droits et responsabilités de l'étudiant en vertu du règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval ; du conseil et de l'accompagnement (*coaching* relationnel) ; une démarche de résolution à l'amiable et conciliation (sur demande et acceptation des parties impliquées) ; une intervention sur mesure dans le milieu (en concertation avec les partenaires) ; une formation (sur demande) ; la réception d'une plainte formelle.

Il paraît plus que nécessaire aujourd'hui, de démocratiser la mise en place de cellule de veille et d'alerte au sein des universités ainsi que des référents harcèlement.

II. Le bizutage, quand le harcèlement devient une norme d'intégration.

a. Historique et développement des mécanismes affiliés au bizutage au sein des milieux étudiants.

Ce serait au XIIe siècle que les premières formes de bizutage sont apparues. En effet, des "rites d'initiations" apparaissent à l'Université de Paris à l'époque, où se mélangent violence, alcool, sexe et humiliations en tout genre. Ces rites ont traversé les siècles, au point de se répandre dans de nombreuses universités sur le continent européen. Après une disparition de 15 ans due à la Révolution et aux crises historiques qui ont suivi, le bizutage fera son grand retour en 1804 aux seins des écoles de polytechnique. Le but de cette réapparition était de ressouder les liens entre étudiants face à une administration très peu appréciée par la communauté étudiante. Cette dernière engagera d'ailleurs une lutte contre le bizutage tout au long du XIXe siècle, pour finalement abandonner et tolérer les pratiques mises en place. Le terme de "rite d'initiations" sera remplacé par "bizutage" en 1840 à l'école militaire de Saint-Cyr. C'est en 1985 que le bizutage connaîtra son apogée. A l'heure actuelle, le bizutage garde une place importante dans certains milieux universitaires, mais le terme est souvent remplacée par des "Week-end d'intégration", bien que le terme ne renvoie pas automatiquement à du bizutage. La majeure partie des week-ends d'intégration tels que nous les connaissons aujourd'hui ne laissent pas de place à du bizutage mais à une politique d'intégration inclusive pour les nouveaux arrivants dans le monde universitaire.

C'est le 30 mars 1992 que la Commission Nationale Consultative des Droits de l'Homme auprès du Premier ministre de l'époque, rend un avis au sujet du bizutage. Dans ce rapport, il est par ailleurs notifié que « ces pratiques aboutissent trop souvent à des excès qui constituent des traitements dégradants au sens de la Convention Européenne des Droits de

l'Homme. Ces actes peuvent aller jusqu'à des coups et blessures et attentats aux mœurs réprimés par le Code pénal ». La commission ajoute plus loin que « ces pratiques impliquent une conception dangereuse de la société dans laquelle des jeunes gens, qu'on entraîne à subir ainsi des violences et à se plier à des traitements dégradants, risquent plus tard d'être tentés de les infliger à autrui. » Enfin, la commission ajoute qu'il est souhaité que « le ministère de l'Education Nationale enquête (...) afin de rompre le silence en engageant les dirigeants des établissements concernés à assumer effectivement leurs responsabilités et que les Parquets soient saisis si il y a lieu... ». Lors de la rentrée universitaire de 1992, le ministre de l'Education Nationale et de la culture de l'époque, Jack Lang, enverra deux circulaires interdisant le bizutage. L'initiative ne sera pas entendue par l'ensemble des destinataires de ces circulaires. C'est quelques années plus tard que Ségolène Royale, alors ministre déléguée, chargée de l'enseignement scolaire, déposera un projet de loi relatif à la prévention et à la répression des infractions sexuelles ainsi qu'à la protection des mineurs en 1997. C'est ainsi que la Loi n° 98-468 relative à la prévention et à la répression des infractions sexuelles ainsi qu'à la protection des mineurs est ainsi adoptée et publiée le 17 juin 1998.

b. Les processus luttant contre le bizutage systémique : les remparts de la loi.

L'article 225-16-1 du Code Pénal énonce que « Hors les cas de violences, de menaces ou d'atteintes sexuelles, le fait pour une personne d'amener autrui, contre son gré ou non, à subir ou à commettre des actes humiliants ou dégradants lors de manifestations ou de réunions liées aux milieux scolaires ou socioéducatifs est puni de six mois d'emprisonnement et de 7500€ d'amende ». Ensuite, l'article 225-16-2 ajoute que « L'infraction définie à l'article 225-16-1 est punie d'un an d'emprisonnement et de 15000 € d'amende lorsqu'elle est commise sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparent ou connue de son auteur ». A la lecture de ces deux articles, il faut bien comprendre que ce ne sont pas les débordements liés au bizutage qui sont dénoncés et sanctionnés mais bel et bien le bizutage en lui-même. Ce qu'on remarque de très important dans ces dispositions, c'est la prise en compte du chantage et de la pression exercée sur une personne opprimée. Le libre consentement n'est donc plus suffisant pour déresponsabiliser les personnes exerçant le bizutage. S'ajoute à ces deux articles, l'article 225-16-3 qui énonce que « Les personnes morales peuvent être déclarées responsables pénalement, dans les conditions prévues par l'article 121-2, des infractions commises lors de manifestations ou de réunions liées aux milieux scolaire ou socio-éducatif prévues par les articles 225-16-1 et 225-16-2. ». Informer et mettre en applications ces sanctions qui sont prévues contre les étudiants mettant en place du bizutage, c'est aussi montrer et prouver aux étudiants subissant un bizutage ou une intégration dégradante qu'il existe des solutions et une protection pour eux dans de telles situations.

Nous tenons à réaffirmer encore une fois la nécessité pour les représentants de la population estudiantine de se saisir des bagages législatifs existants afin de poursuivre et de stopper toute les pratiques de bizutage identifiée continuant de se perpétrer dans les institutions de l'enseignement supérieur.

c. Monde étudiant et associatif : entre dangers et protection.

Aujourd'hui, on le voit et c'est un fait, le bizutage est encore existant et pratiqué dans certaines filières du monde étudiant ou dans des villes qui se reposent sur l'excuse de la tradition dans les deux cas. La répression n'est alors pas suffisante. Les sanctions servent certes, d'exemples et ont des bénéfices, cela n'a pas aboli la mise en place du bizutage. Là se retrouve un rôle essentiel du monde associatif et universitaire : travailler ensemble à la prévention contre les événements mettant en place du bizutage. C'est avec cette idée qu'il faut encourager des campagnes de sensibilisation intensives auprès des étudiants mais aussi auprès des associations étudiantes qui sont, la plupart du temps, instigatrices de ces déviations d'intégration. Le but de ces sensibilisations est surtout de déconstruire les rites d'intégration qui se reproduisent chaque année depuis des centaines d'années pour faire comprendre les dangers et l'illégitimité de ces pratiques. Au niveau du réseau associatif étudiant, des mesures ont été effectivement prises par les fédérations de territoire du réseau de la FAGE mais également par les fédérations de filière y adhérant. La Charte des Soirées Responsables mise en place par la FAGE permet ainsi de limiter la mise en place du bizutage. Mais l'on remarque que malgré sa signature, toutes les structures associatives ne suivent pas à la lettre ce qu'ils ont signé du simple fait qu'une charte n'a pas de force obligatoire.

C'est pourquoi le rôle des fédérations et associations étudiantes est de se sensibiliser par le biais de la FAGE pour ensuite entamer des discussions plus poussées avec les Universités pour établir des campagnes de prévention marquantes et percutantes qui s'engageront réellement dans la lutte contre le bizutage. L'ARES prône pour l'ensemble de son réseau et des facultés de Sciences sociales, un réel travail d'information de la politique stricte qui doit être menée contre les dérives d'intégration et le bizutage. Une information sur les lois et obligations des Universités sur la thématique est nécessaire car souvent mal connue ou mal gérée. De plus, il semble nécessaire pour l'ARES que, pour toutes filières confondues, une information de l'Université soit donnée à chaque début d'année universitaire à l'ensemble des étudiants, en collaboration avec les associations étudiantes. Cette prise de position dès la rentrée permet une position claire qui découragerait automatiquement les bizuteurs en les mettant face à leurs actes s'ils devaient décider de mettre en place des rites d'intégration dégradants ou violents. Il s'agit aussi de dire aux nouveaux arrivants susceptibles de connaître le bizutage de leur dire qu'ils ont le droit de refuser et que céder à la pression ne leur apportera pas une meilleure intégration à leur faculté. Ils ont le droit d'être traité comme leurs pairs et ce, sans voir leur estime, leur corps et leur esprit salis par le bizutage qui pourrait les briser.

III. L'université, un acteur majeur de lutte contre le harcèlement au sein de notre société

a. Les enseignants, premier maillon d'un changement de pensée systémique

Un enseignant est une personne chargée de transmettre des connaissances ou méthodes de raisonnement à autrui dans le cadre d'une formation générale ou d'une formation spécifique à une matière, un domaine ou une discipline scolaire. Il y a notamment eu un guide, rédigé par l'ANEF, la C.P.E.D. et le CLASCHES, qui a pour ambition d'accompagner les établissements d'enseignement supérieur et de recherche dans la mise en place d'actions

contre le harcèlement sexuel. En complément du guide du CLASCHES paru en 2014, rédigé principalement à l'attention des victimes, ce vade-mecum s'adresse aux établissements, qui sont souvent en attente de conseils et de partage d'expériences. Il décrit des exemples de prise en charge institutionnelle des situations de harcèlement sexuel, de formations destinées à sensibiliser les différents acteurs et actrices des établissements, pour les aider à mettre en place leur propre politique, en fonction du contexte qui est le leur.

Les établissements et notamment les enseignants ont une obligation de prévention des discriminations et violences, en raison d'un principe général de prévention en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail (voir notamment la Circulaire du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique). Avec cette circulaire il y a des formations qui sont organisées. Le ministère invite à mettre en place des formations spécialisées, qui pourraient être mutualisées entre plusieurs établissements, à destination de différents publics :

- des formations à la prévention du harcèlement sexuel. Ces formations sont principalement à destination des membres du ou des comités préalablement cités, des référents et chargés de mission égalité, des membres du CHSCT, des services médico-sociaux, des organisations syndicales et des associations étudiantes, mais aussi du service de communication, des DRH, des responsables enseignants et administratifs de composantes, des directeurs de laboratoire et d'écoles doctorales, des chercheurs et enseignants-chercheurs ;
- des formations à l'écoute des victimes de harcèlement sexuel à destination des services médico-sociaux (en particulier médecins de prévention, assistants sociaux et psychologues) ;
- des formations sur la procédure et la réglementation applicables en cas de harcèlement sexuel, principalement à destination des présidents d'université et directeurs d'établissement, des services juridiques, des DGS, des DRH et des présidents des commissions de discipline.

Il est important de préciser que les enseignants ont un rôle primordial dans la lutte contre le harcèlement. En effet, les jugements qu'ils sont amenés à porter sur des situations de harcèlement au sein des universités déterminent les comportements qu'ils adopteront par la suite. A l'heure actuelle, les situations de harcèlement sont, pour la majorité, considérées comme des problèmes disciplinaires et sont donc minimisées par rapport aux conséquences que ces situations peuvent avoir sur les victimes, notamment lorsqu'il s'agit de moqueries répétées qui sont parfois considérées comme des actions enfantines sans conséquence. Ce constat ne sort pas de nul part. En effet, une étude a été conduite auprès d'un échantillon de 1547 adultes, issus des milieux scolaires et universitaires et le résultat est sans appel : il y a une sous-évaluation des prévalences des élèves et étudiants impliqués dans des situations de harcèlement.

b. Des procédures identifiées pour une réforme profonde de l'écosystème accompagnateur

A ce jour, de nombreuses universités ont mis en place des processus et procédures en leur sein afin de faciliter la détection et la prise en charge des situations de harcèlement. Il s'agit ici de les citer afin de cibler quelle harmonisation serait possible.

- Université de Tours : l'université a mis en place un plan d'action contre les violences et les harcèlements moral et sexuel, délits sanctionnés par le code pénal. Dans le cadre de ce plan, elle accompagne et prend en charge les plaignants. Elle a également formalisé une procédure pour les victimes. Un guide pratique pour s'informer et se défendre a été élaboré par un collectif.
- Université de Versailles-Saint-Quentin : création d'une cellule de veille et d'alerte ainsi que la mise en place de référents harcèlement qui ont été formés par l'Association européenne contre la Violence faite aux femmes au travail. La cellule d'écoute, de prise en charge et d'accompagnement des personnes en situation de harcèlement discriminatoire ou victime d'acte de violence s'adresse à l'ensemble des étudiants et étudiantes, victimes d'actes de harcèlement discriminatoire (sexiste, raciste, homophobe, transphobe...), de harcèlement sexuel, d'un acte de violence physique ou verbale, d'une pression morale...
- Université de Lorraine : mise en place d'un dispositif d'accompagnement avec un numéro de téléphone à contacter ainsi qu'une adresse email.
- UPJV, Université de Picardie Jules Vernes : mise en place d'un dispositif d'accompagnement avec numéro de téléphone à contacter, une adresse email ainsi qu'un service spécial Doctolib. Des campagnes de communication sur les réseaux ont également été mises en place.
- Université Paris-Saclay : cellule de veille et d'écoute constituée de médecins, infirmières, assistantes sociales, mais aussi d'une chargée de mission "égalité des sexes" est en place pour recevoir, accompagner, entendre et orienter les personnes qui en seraient victimes ou témoins afin de faire cesser tout type de harcèlements (sexuel, moral, cyberharcèlement, violences sexistes, agressions, viol, exhibition sexuelle...).
- Université de Bretagne Occidentale : mise en place d'une cellule de prévention contre le harcèlement sexuel. Un binôme de la cellule les recontacte pour fixer un rendez-vous dans un lieu neutre.
- Université de Bordeaux Montaigne : mise en place d'un guide pratique + des contacts par email.
- Université Sorbonne Paris Nord : mise en place d'un guide pratique + contacts par email et numéro de téléphone.
- Université de Laval : Rencontre individuelle et confidentielle où il y aura évaluation de la nature du problème rencontré, de son étendue et de sa gravité. Information sur les services offerts à l'Université pour de l'aide et du soutien. Information sur les droits et responsabilités en vertu du Règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval. Conseil et accompagnement (*coaching* relationnel). Démarche de résolution à l'amiable et conciliation (sur demande et acceptation des parties impliquées). Intervention sur mesure dans le milieu (en concertation avec les partenaires). Formation (sur demande). Réception d'une plainte formelle.
- SciencesPO : mise en place d'une cellule de veille, guide pratique.

Nous demandons un partage ouvert de ces innovations au sein des universités.

L'homogénéisation de ces procédures d'accompagnement et de lutte contre le harcèlement ne pourra se faire qu'au sein d'instance tel que la CPU.



c. Universités, incubateurs d'une jeunesse conscientisée.

Dans la précédente sous-partie, il a été listé les universités ayant mis en place des mesures concrètes de prévention et de résolution des cas de harcèlement dans les universités. Certaines se retrouvent, d'autres non. Il n'y a pas de mauvaises solutions à la lutte contre le harcèlement, et il leur est louable de mettre en place ces mesures. Cependant, à l'heure actuelle, aucune harmonisation n'est faite et peu de mesures se retrouvent comme étant réellement utiles. L'investissement des Universités est homogène sur l'ensemble du territoire français, amenant donc à des disparités quant à la prise en charge ou même à la prévention des comportements déviants et des situations de harcèlement. Des actions concrètes doivent être menées conjointement entre les Universités tout en prenant en compte les contextes territoriaux, ainsi qu'avec les fédérations territoriales et de filière, en compagnie des associations locales, première actrice et première interlocutrice dans le dialogue auprès des étudiants.