

Paris, le 21 Février 2023

---

**Décision du Défenseur des droits n°2022-208**

---

**La Défenseure des droits,**

Vu l'article 71-1 de la Constitution du 4 octobre 1958 ;

Vu la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

Vu le décret n°2011-904 du 29 juillet 2011 relatif à la procédure applicable devant le Défenseur des droits ;

Vu la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ;

Après consultation, le 26 janvier 2023, du collège compétent en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité ;

Saisie par Mesdames X et Y qui estiment avoir été victimes de harcèlement sexuel dans le cadre de leur stage professionnel, respectivement en 2015 et en 2019 ;

Décide de recommander au président de l'université Z :

- de procéder à une indemnisation de Mesdames X et Y ;
- de prendre les mesures nécessaires en matière de prévention et de traitement du harcèlement sexuel et sexiste, conformément à ses obligations et notamment :
  - o organiser les formations obligatoires à destination des personnels en poste à responsabilité et/ou encadrants, des enseignants-référents des stagiaires, des membres de #A ;
  - o mettre en place des mesures de sensibilisation aux questions de harcèlement sexuel et sexiste à l'égard des étudiants comme du personnel ;
  - o prévoir des mesures particulières pour les étudiants partant en stage, en veillant au respect des dispositions de l'article L. 124-4 du code de l'éducation ;
  - o mener une réflexion sur la composition de la cellule #A laquelle actuellement ne comprend ni étudiant, ni professionnel de l'écoute ;
  - o communiquer largement sur l'existence de la cellule d'alerte et la rendre plus accessible ;

- mettre en place un dispositif d'accompagnement des victimes afin de leur permettre si elle le souhaite, de déposer plainte et/ou de bénéficier d'un accompagnement psychologique, sociale ou juridique ;
- déterminer et formaliser les modalités de suivi régulier des stagiaires par les enseignant—référents conformément à l'article D. 124-3 du code de l'éducation.

Demande au président de l'université Z de rendre compte des suites données à ces recommandations dans un délai de trois mois de la notification de la présente décision.

Claire HÉDON

**Recommandations dans le cadre de l'article 25 de la loi n°2011-333 du 29 mars 2011  
relative au Défenseur des droits**

1. Le Défenseur des droits a été saisi des réclamations de Mesdames Y et X au sujet de faits de harcèlement sexuel qu'elles auraient subis dans le cadre d'un stage au sein de la société B.

**I. RAPPEL DES FAITS :**

2. Madame Y a suivi, à partir du 19 octobre 2018, les enseignements d'un diplôme universitaire (DU) d'enquêteur privé à l'université Z à C. Afin de valider sa formation sur deux ans (comprenant la première année, le diplôme universitaire et la deuxième, une licence professionnelle), elle devait suivre un stage obligatoire de 400 heures.
3. Une convention tripartite a été conclue pour la période du 25 février au 5 avril 2019 entre Monsieur E, dirigeant de la société B, l'université Z et Madame Y. Monsieur D, maître de conférences, directeur de l'Institut de droit et d'économie de l'Université Z était l'enseignant-référent.
4. Madame Y déclare que dès le premier jour de son stage, soit le 25 février 2019, elle a été confrontée à une attitude ambivalente et intrusive de la part de Monsieur E, son maître de stage.
5. Elle précise qu'elle travaillait seule au cabinet avec Monsieur E et qu'elle était installée face à lui.
6. Il l'aurait interrogée dès le premier jour sur sa situation maritale. Comme elle lui aurait répondu qu'elle était en couple, il aurait déclaré au sujet de l'activité professionnelle de son conjoint : « *Ah les déplacements professionnels, c'est l'occasion d'avoir d'autres relations !* ». Il aurait continué à l'interroger et aurait déclaré que, vu leur différence d'âge, son compagnon serait conduit à avoir des relations extra-conjugales.
7. Par ailleurs, il lui aurait raconté des anecdotes professionnelles dont chacune avait un caractère sexuel. Il se serait vanté d'avoir eu des histoires extra-conjugales avec des clientes et/ou des avocates dans des grands hôtels et, qu'avec ses amis, ils auraient l'habitude de « *se passer les femmes entre eux* ».
8. Madame Y dit avoir été extrêmement gênée sans pouvoir parvenir à exprimer verbalement son malaise.
9. Elle a également relevé qu'à partir du deuxième jour de stage, Monsieur E ne l'appelait plus seulement par son prénom mais « *jolie fille* » ou « *belle Y* ».
10. Le 27 février 2019, Monsieur E aurait commencé à mentionner ses relations extra-conjugales dans le détail et lui aurait montré des photos de ses conquêtes. Il aurait affirmé, au cours d'une conversation téléphonique pendant laquelle Madame Y se trouvait à proximité, aimer être entouré de jolies filles.
11. Le 28 février 2019, Monsieur E lui aurait demandé de lire l'ouvrage dont il était l'auteur afin « *d'apprendre à mieux le connaître* ».
12. Le 28 février 2019, il lui aurait confié le dossier d'une cliente victime de cyber-harcèlement. Cette enquête aurait été l'occasion pour son maître de stage d'émettre des jugements sur les choix personnels de la cliente sur son conjoint.

13. Le lendemain, le vendredi 1<sup>er</sup> mars 2019, Madame Y a envoyé à Monsieur E un courriel sur le dossier de cyber-harcèlement et a conclu avec la phrase « *Lundi n'arrive pas assez vite ☺. Très bon week-end, Y* ».
14. Au retour de week-end, le lundi 4 mars 2019, Monsieur E lui aurait dit que son précédent courriel était « *une véritable lettre d'amour* » qui lui avait « *fait (s)on week-end* ».
15. Le même jour, Monsieur E lui aurait posé des questions extrêmement personnelles notamment sur ses expériences sexuelles passées (dont les détails de sa première relation sexuelle). Madame Y explique s'être sentie contrainte de donner des réponses à ses questions intrusives. Il aurait également insisté pour connaître sa relation avec son père, s'il était présent dans ses jeunes années ou si au contraire, elle avait grandi sans figure paternelle.
16. Le 5 mars 2019, Monsieur E aurait commencé à lui faire part des frustrations sexuelles qu'il connaissait dans son couple en ajoutant selon la réclamante « *l'historique sexuel détaillé de son épouse* ». Il se serait également vanté d'être très sollicité sur les sites de rencontre et aurait précisé que « *le problème, tu vois, c'est que je me fais vieux mais que je suis toujours attiré par les gamines. Et ce n'est pas pour t'offenser mais tu es une gamine, et une très jolie gamine* ».
17. Monsieur E aurait également mentionné l'existence d'une autre stagiaire avec laquelle il aurait connu des problèmes. Il lui aurait indiqué qu'en raison de sa tenue vestimentaire, cette stagiaire était responsable de ses avances. Le même jour, il aurait insisté pour qu'elle le tutoie. Elle lui aurait signifié que ce n'était pas naturel pour elle et qu'elle ne le souhaitait pas pour l'instant. Il aurait persisté toutefois. Alors qu'elle se rendait aux toilettes, Monsieur E aurait également déclaré « *tu es comme toutes les femmes, tu es une pisseuse* ».
18. Madame Y a déclaré avoir été malade le soir-même et avoir développé des troubles du sommeil et fait des cauchemars.
19. Le 6 mars 2019 au matin, Madame Y a averti par SMS Monsieur E qu'elle était malade mais qu'elle s'engageait à rattraper les heures manquées. Il lui a répondu : « *Bonjour belle Y, Merci de m'avoir prévenu. Prends soin de toi et repose-toi. Tiens-moi au courant de ce que dit le toubib. A +* ».
20. Le lendemain, le 7 mars 2019, la réclamante aurait décidé de faire une nouvelle mission de surveillance car elle devait la mener seule et savait qu'elle ne serait pas en contact avec Monsieur E.
21. Madame Y indique qu'elle n'a pas vu d'autre issue que de mettre fin à son stage, compte tenu du sentiment d'insécurité dans lequel elle était plongée du fait du comportement et des avances faites par Monsieur E.
22. Madame Y a informé, le dimanche 10 mars 2019, Madame F, gestionnaire de formation pour l'université Z à C de cette situation : « *Mon nom est Y et je vous contacte concernant le stage que j'ai démarré le 25 février 2019 à l'agence B de Mr E. Je vous informe par ce mail que je ne compléterai pas ce dernier. Je me trouve dans un environnement hostile qui ne correspond pas aux paramètres du stage. Mr E ne semble pas avoir conscience des limites qui se doivent d'exister entre un supérieur hiérarchique et une stagiaire. J'ai rejoint son agence pour mon stage afin d'apprendre autant que possible sur le métier d'enquêteur privé et de travailler, et je me retrouve face à des journées remplies de conversations à caractère personnel et parfois même incroyablement déplacées. Sans parler des commentaires personnels émis à mon égard. Je souhaite si possible rencontrer une*

*personne de l'université afin d'en discuter plus longuement, et également de m'assurer que le nécessaire sera fait pour que Mr E ne soit plus autorisé à recevoir de stagiaires dans son agence. Merci beaucoup, Cordialement, Y ».*

23. Le 11 mars 2019, elle ne s'est pas présentée à son stage et elle aurait expliqué toute la situation à un camarade, Monsieur G, lequel devait également faire son stage au sein de la société B.
24. Le mardi 12 mars 2019, Monsieur G aurait informé Madame Y que Monsieur E l'avait contacté à son sujet et qu'il souhaitait passer à son domicile pour vérifier qu'elle allait bien. Madame Y a précisé au Défenseur des droits que cela l'avait énormément stressée dans la mesure où elle pensait que l'université avait contacté Monsieur E dès le 11 mars 2019.
25. Compte tenu du risque de voir Monsieur E venir chez elle, Madame Y a indiqué qu'elle lui a adressé un courriel en mettant en copie Monsieur D et la gestionnaire de formation de l'université : *« Il était entendu que l'administration d'Z aurait dû vous contacter dès lundi concernant la poursuite de mon stage. Au cas où cela n'ait toujours pas été le cas, je préfère prendre les devants et vous tenir moi-même au courant. Je vous informe donc que je ne continuerai pas mon stage dans votre agence. Après deux semaines, il apparaît que vous n'avez pas conscience des limites qui doivent exister entre une stagiaire et son supérieur hiérarchique. J'ai décidé de rejoindre votre agence pour découvrir, en immersion, les ficelles du métier que je souhaite pouvoir exercer. Au lieu de cela vous avez vu en moi un public sur lequel répandre les détails particulièrement graphiques et parfois sordides de votre vie personnelle. Je tiens à vous faire savoir que vos remarques répétées à mon égard et que vos sous-entendus écœurants sur le type de personnes par lesquelles vous êtes attiré ont été particulièrement inconfortables pour moi et ont rendu mon environnement de travail hostile. Ce sont pour ces raisons que je ne poursuivrai pas mon stage avec vous. Merci de noter que je ne souhaite plus communiquer avec vous, que je ne reçois plus vos emails ou sms et que si nous sommes amenés à nous rencontrer de nouveau, cela se fera en présence d'une personne de l'université à qui je me ferai un plaisir d'expliquer en quoi vos interactions avec moi ont été si peu professionnelles, en quoi également vous manquez du minimum nécessaire d'éducation, de sensibilité et d'écoute pour recevoir des stagiaires dans votre structure. Cordialement, Y ».*
26. Le 12 mars 2019, elle a adressé un autre courriel à Madame F, faute de retour sur sa demande de rencontrer un membre de l'université afin de discuter de la situation.
27. Le 19 mars 2019, un rendez-vous est finalement convenu avec Monsieur D et Monsieur H, également enseignant à l'université et directeur d'une agence d'enquêteur privé.
28. Au cours de cet entretien, Monsieur D aurait dit à Madame Y avoir envoyé un courriel à Monsieur E qui y aurait répondu très longuement en disant qu'au contraire, c'était elle qui était intéressée par lui et qu'elle lui avait même raconté sa première expérience sexuelle. Madame Y aurait indiqué que Monsieur E avait détourné ses propos en reprenant des échanges qu'ils avaient pu avoir lors de l'affaire de cyber-harcèlement au cours de laquelle elle aurait émis l'idée que l'auteur des messages pouvait être une adolescente. Elle lui aurait dit qu'étant adolescente, elle aurait eu connaissance des termes utilisés par le cyber-harceleur tels que « *gode michets* », «  *salope* » etc.
29. Madame Y a validé son diplôme universitaire en juillet 2019 et commencé un nouveau stage le 1<sup>er</sup> juillet 2019 auprès de Monsieur H qui s'est terminé en septembre 2020.
30. La réclamante a communiqué aux services du Défenseur des droits le numéro de téléphone de Madame X, ancienne stagiaire de Monsieur E.

31. Madame Y a dit avoir obtenu ce numéro par l'intermédiaire d'un ancien stagiaire de Monsieur E qui aurait indiqué avoir également entendu les mêmes histoires de sa part notamment sur ses multiples aventures sexuelles. Ce camarade a souhaité garder l'anonymat étant détective privé à présent.

## **II. ENQUETE DU DEFENSEUR DES DROITS**

32. Au vu des éléments portés à sa connaissance, le Défenseur des droits a décidé de procéder à une instruction de la réclamation de Madame Y.

33. Dans ce cadre, les services du Défenseur des droits ont interrogé par courrier en date du 24 mars 2020 l'université Z. Une relance a été effectuée par courrier du 16 juin 2020.

34. Par courrier en date du 3 août 2020, l'université a transmis les éléments demandés.

35. Parallèlement, le Défenseur des droits s'est rapproché d'une ancienne stagiaire de Monsieur E, Madame X, étudiante lors de l'année universitaire 2014-2015, dont les coordonnées avaient été transmises par Madame Y.

36. Cette dernière a confirmé avoir subi des faits de harcèlement sexuel de la part de Monsieur E dans le cadre de son stage, qui s'est déroulé du 26 janvier 2015 au 20 mars 2015. Ce stage s'inscrivait également dans le cadre du diplôme universitaire d'enquêteur privé réalisé au sein de l'université Z. Monsieur I en était l'enseignant-référent.

37. Madame X a souhaité également saisir le Défenseur des droits.

38. Une note récapitulante en fait et en droit la situation de Mesdames X et Y a été adressée à l'université Z par courrier du 30 août 2022.

39. L'université a répondu par courrier en date du 26 septembre 2022.

### III. CADRE JURIDIQUE

- **Sur la définition du harcèlement sexuel**

40. En droit communautaire, la directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes précise dans son considérant 6 : « *Le harcèlement et le harcèlement sexuel sont contraires au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes et constituent une discrimination fondée sur le sexe aux fins de la présente directive. Ces formes de discrimination se manifestent non seulement sur le lieu de travail, mais également à l'occasion de l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle. Il convient donc que ces formes de discrimination soient interdites et fassent l'objet de sanctions effectives, proportionnées et dissuasives* ».
41. Elle définit, en son article 2-1, le harcèlement fondé sur le sexe dit « sexiste » et le harcèlement sexuel :
- « c) " *harcèlement* " : *la situation dans laquelle un comportement non désiré lié au sexe d'une personne survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;*
- d) " *harcèlement sexuel* " : *la situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».
42. En droit interne, l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations dispose que constitue une discrimination : « *Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa (dont le sexe) et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».
43. Le harcèlement sexiste et le harcèlement sexuel sont ainsi considérés comme une forme de discrimination pour laquelle le Défenseur des droits est compétent en vertu de l'article 4 de la loi n°2011-333 du 29 mars 2011.
44. La loi du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, a étendu la définition pénale du harcèlement sexuel. Désormais, l'article 222-33 dispose que :
- « I. - *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.*
- [...]
- II. - *Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.* ».
45. Le refus de la victime n'a pas à être explicite, mais peut « *résulter du contexte dans lequel les faits ont été commis, un faisceau d'indices pouvant ainsi conduire le juge à retenir une situation d'absence de consentement* »<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Circulaire du 7 août 2012 relative à la présentation des dispositions de droit pénal et de procédure pénale de la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel

46. Le harcèlement sexuel peut également être poursuivi pénalement en tant que discrimination. En effet, l'article 225-1-1 du code pénal dispose que « *Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.* »

- **En matière de droit du travail**

47. Les dispositions relatives à la lutte contre les discriminations s'appliquent à l'accès au stage. Ainsi, aucune personne ne peut être écartée de l'accès à un stage pour l'un des motifs énumérés par l'article L. 1132-1 du code du travail dont le sexe.

48. Les stagiaires bénéficient également des protections et droits mentionnés notamment aux articles L. 1152-1 (harcèlement moral) et L. 1153-1 (harcèlement sexuel) du code du travail dans les mêmes conditions que les salariés.

49. S'agissant de la protection particulière contre le harcèlement sexuel, les dispositions de l'article L.1153-1 du code du travail, modifiées par la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, prévoient qu'il est constitué par « *des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante* ».

50. Le harcèlement sexuel ne se définit pas uniquement par l'objectif poursuivi par son auteur - obtenir des faveurs sexuelles - mais par les conséquences du comportement sur la victime. Ces comportements ou agissements doivent ainsi soit porter atteinte à la dignité de la victime en raison de leur caractère humiliant ou dégradant, soit créer une situation intimidante, hostile ou offensante à son encontre.

51. Il en est également ainsi d'agissements ne portant pas en eux-mêmes atteinte à la dignité mais ayant pour conséquence de rendre insupportables les conditions de travail de la victime.

52. Par ailleurs, les dispositions de l'article L.1153-2 du code du travail précisent qu'aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionnée, licenciée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

53. Les articles L.1134-1 et L. 1154-1 du code du travail posent le principe d'aménagement de la charge de la preuve, applicable en matière de non-discrimination et de harcèlement sexuel, selon lequel, lorsqu'un candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant présumer l'existence d'une discrimination, il revient à la partie défenderesse de démontrer que ses décisions reposent sur des éléments objectifs étrangers à la discrimination ou au harcèlement allégué.



- **Dispositions relatives à la protection des stagiaires**

54. Conformément à l'article L. 124-2 du code de l'éducation, l'établissement d'enseignement est chargé d'appuyer et d'accompagner les élèves ou les étudiants dans leur recherche de périodes de formation en milieu professionnel ou de stages correspondant à leurs cursus et à leurs aspirations et de favoriser un égal accès des élèves et des étudiants, respectivement, aux périodes de formation en milieu professionnel et aux stages.
55. Tout stage doit faire l'objet d'un double encadrement par un enseignant référent désigné au sein des équipes pédagogiques de l'établissement d'enseignement et un tuteur désigné par l'entreprise et ce, au regard de la loi n°2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires, complétée par un décret du 27 novembre 2014.
56. L'enseignant-référent s'assure du bon déroulement du stage ou de la période de formation en milieu professionnel et du respect des stipulations de la convention tripartite conformément à l'article D. 124-3 du code de l'éducation. Il est responsable du suivi pédagogique du stage, les modalités de suivi des stagiaires par les enseignants-référents étant déterminées par le conseil d'administration de l'établissement d'enseignement ou l'instance équivalente. Ainsi l'établissement d'enseignement a l'obligation de désigner un enseignant-référent et l'accompagnement de l'élève par celui-ci doit être effectif.
57. Conformément aux articles L. 124-9 et L. 124-10 du code de l'éducation, le tuteur désigné par l'organisme d'accueil est chargé de l'accueil et de l'accompagnement du stagiaire. Il est garant du respect des stipulations pédagogiques de la convention tripartite.
58. Conformément à l'article L. 124-1 du code de l'éducation, le référent doit régulièrement se rapprocher du tuteur afin de s'assurer du bon déroulement du stage et, le cas échéant, s'entretenir avec l'organisme d'accueil sur la redéfinition des missions pouvant être accomplies dans le cadre du stage.
59. Conformément à l'article L. 124-4 du code de l'éducation, l'élève ou l'étudiant doit, après son stage, transmettre à son établissement d'enseignement une fiche d'évaluation sur la qualité de l'accueil dont il a bénéficié au sein de l'organisme.
60. L'article L. 124-15 du code de l'éducation indique que, lorsque le stagiaire interrompt sa période de formation en milieu professionnel ou son stage, notamment en cas de non-respect des stipulations pédagogiques de la convention ou en cas de rupture de la convention à l'initiative de l'organisme d'accueil, l'autorité académique ou l'établissement d'enseignement supérieur valide la période de formation en milieu professionnel ou le stage, même s'il n'a pas atteint la durée prévue dans le cursus, ou propose au stagiaire une modalité alternative de validation de sa formation. En cas d'accord des parties à la convention, un report de la fin de la période de formation en milieu professionnel ou du stage, en tout ou partie, est également possible.

- **Mesures spécifiques en matière de harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche**

61. A la suite de la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel et de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche a produit ou soutenu des outils de sensibilisation à la lutte contre le harcèlement sexuel et de renforcement de la prise en compte des violences sexistes et sexuelles au sein des établissements d'enseignement supérieur.

62. Par une circulaire du 25 novembre 2015 sur la prévention et le traitement du harcèlement sexuel dans les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche (qui remplace la circulaire du 25 novembre 2012), la ministre de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche présente la « *lutte contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche* » comme étant « *l'affaire de tous* ». Elle précise également que « *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. Il en va de la réputation et de l'image de vos établissements* ».
63. Cette circulaire rappelle les obligations des établissements relevant du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche dans trois domaines : la prévention, l'accompagnement des victimes et la procédure disciplinaire. Elle décrit également la procédure à mettre en œuvre en cas de harcèlement sexuel (enquête interne, procédure disciplinaire). Tous ces éléments sont rappelés dans la lettre du 20 décembre 2016 signée de la ministre de l'Éducation nationale, du secrétaire d'État chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche, de la Conférence des présidents d'université, de la Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs et de la Conférence des grandes écoles. L'obligation d'accompagner les élèves pendant leur stage rappelée ci-dessus, implique que l'université ne peut s'exonérer pendant la durée des stages ayant fait l'objet d'une convention tripartite de ses obligations de prévention du harcèlement sexuel et d'accompagnement des victimes au prétexte que celles-ci sont alors en dehors de l'établissement.
64. La lettre de 2016 recommande également la mise en place d'un dispositif « *pérenne de prévention, d'accompagnement et de traitement des violences* » ; formation de « *l'ensemble des acteur.rice.s de l'établissement appelé.e.s à prévenir et prendre en charge des situations de harcèlement sexuel* » ; des diagnostics avec la production annuelle d'un « *bilan des actions menées par l'établissement contre les violences sexistes et sexuelles* » ; la communication et la sensibilisation de « *tous les étudiant.e.s et personnels de l'établissement* » sur la politique de l'établissement en matière de lutte.
65. Les 8 mars 2016 et 2017, le ministère a également adopté une feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre du Vème plan interministériel 2016-2019 contre les violences faites aux femmes qui prévoyait que la prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel et les violences sexistes et sexuelles devaient constituer l'un des objectifs de la politique globale des établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche.
66. Un « *Vade-mecum à l'usage des établissements sur le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche* », issu de la collaboration entre les associations ANEF, CPED et CLASCHES et soutenu par le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche est également paru le 8 mars 2017<sup>2</sup>.
67. Le Vademecum rappelle notamment que « *Des situations de violences sexistes et sexuelles peuvent se dérouler dans une multitude de lieux, y compris à l'extérieur des locaux de l'établissement sur le lieu de stage* » et que la responsabilité des établissements d'enseignement supérieur peut être engagée en cas de manquement à ses obligations qui sont de plusieurs ordres :
- obligation de prévention des discriminations et violences, en raison d'un principe général de prévention en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail ;

---

<sup>2</sup> [2ème édition](#)

- obligation de préserver d'éventuels nouveaux agissements la personne ayant dénoncé les faits ;
  - obligation de saisir les instances disciplinaires pour des faits paraissant suffisamment avérés et relevant du délit de harcèlement sexuel lorsque les faits sont commis par un agent de l'établissement ;
  - obligation de signalement d'un crime ou délit dont il aurait connaissance au procureur de la République en vertu de l'article 40 du code de procédure pénale.
68. A ce titre, la circulaire du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique prévoit que « *Les administrations doivent prévenir les situations de harcèlement. Lorsque l'administration n'a pris aucune mesure adéquate pour faire cesser des agissements qui lui ont été signalés et dont elle a pu vérifier la véracité, sa responsabilité peut être engagée devant le juge administratif.* ».
69. Concernant les étudiants qui suivent un stage dans le cadre de leur cursus, cette obligation de prévention des situations de harcèlement demeure dans la mesure où l'université est tenue de mettre en place des dispositifs de prévention et de lutte contre toute forme de discrimination et de harcèlement à l'égard de ses agents mais également des étudiants, et où la convention tripartite impose à l'université de suivre l'étudiant selon des modalités qu'elle aura elle-même fixées.
70. Depuis la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui impose à l'Etat et à l'ensemble des établissements publics l'élaboration d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle et son décret d'application n°2020-256 du 13 mars 2020 qui oblige à créer un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes, le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche a établi un *Plan national d'action 2021 — 2025* qui constitue « *Une nouvelle étape dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche* ». Ce plan prévoit un plan de formation et de sensibilisation massif ainsi qu'un renforcement des dispositifs de signalement.
71. Le 14 décembre 2021, un kit de Prévention des Discriminations dans l'enseignement supérieur a été réalisé par plusieurs acteurs associatifs et institutionnels afin d'offrir une approche transversale de la lutte contre les discriminations.
72. Les premiers résultats de l'enquête ACADISCR<sup>3</sup>, qui porte sur la mesure statistique et sur l'analyse qualitative de l'expérience des traitements inégaux et des discriminations dans le monde académique, ont été présentés en octobre 2022. Il ressort de cette enquête que, dans l'université pilote :
- 20 % des étudiantes et 6,9 % des étudiants ont été confrontés à des comportements sexistes ayant une dimension sexuelle (propositions sexuelles sous couvert d'humour, gestes obscènes, regards libidineux, exhibitionnisme, voyeurisme). Pour la moitié des étudiantes, ces situations se sont répétées dans le temps ;
  - Le harcèlement sexuel a concerné 4,3 % des étudiantes et 1,9 % des étudiants. Les agressions sexuelles ont été déclarées par 4 % des étudiantes, et cela de façon répétée pour la moitié d'entre elles ;
  - 21% des auteurs déclarés par les étudiantes victimes d'au moins un acte à caractère sexuel estimé comme grave étaient des personnes extérieures à l'établissement. Dans cette catégorie se trouvent, entre autres, des personnes rencontrées sur les lieux de stage ou lors d'une semaine d'intégration, d'une soirée étudiante.

---

<sup>3</sup> Éclairages - Expérience des discriminations dans l'enseignement supérieur et la recherche En France – Premiers résultats de l'enquête ACADISCR – oct. 2022

#### **IV. ANALYSE JURIDIQUE**

- **Sur les faits de harcèlement sexuel**

73. En l'espèce, Madame Y indique avoir été victime de propos inappropriés à caractère sexuel et d'une attitude intrusive de la part de Monsieur E lors de son stage qui s'est déroulé du 25 février au 8 mars 2019 : question sur sa situation personnelle, remarques sur la différence d'âge entre la réclamante et son conjoint ainsi que sur les relations extra-conjugales, usage inapproprié de surnoms, propos à connotation sexuelle, exposé de sa vie sexuelle....
74. A l'appui de sa réclamation au Défenseur des droits, Madame Y a produit des courriels en date des 1<sup>er</sup>, 10 et 12 mars 2019.
75. En plus de son témoignage rapportant les paroles de Monsieur E, Madame Y a produit une seule capture d'écran du SMS de Monsieur E daté du 6 mars 2019 dans lequel ce dernier l'appelle « *belle Y* ».
76. Lors de l'instruction de la réclamation, le Défenseur des droits a contacté Madame X, étudiante lors de l'année universitaire 2014-2015, et qui a réalisé son stage chez Monsieur E du 26 janvier au 20 mars 2015.
77. Madame X a confirmé qu'elle avait également été victime de harcèlement sexuel de la part de Monsieur E.
78. Elle a décrit au Défenseur des droits un environnement de travail dégradant et hostile : Monsieur E aurait régulièrement mis sa main sur la sienne et aurait souhaité qu'elle reste le soir pour regarder des films en sa compagnie. A l'instar des propos tenus à Madame Y, il lui aurait dit également qu'il proposait aux clientes d'avoir des relations sexuelles pour payer ses services et aurait tenu des propos à connotation sexuelle notamment concernant les pratiques sexuelles de sa femme.
79. Madame X a également indiqué que cette expérience faisait suite à un autre stage dans une agence de détectives privés durant lequel elle aurait refusé de prendre une chambre d'hôtel avec un collaborateur pour les « *besoins de l'enquête* ». Elle a ajouté que les étudiants de cette formation ne faisaient l'objet d'aucun suivi durant leur stage.
80. Elle a également expliqué que, à la suite de ces deux expériences, elle a mis fin à ses études.
81. Par conséquent, il apparaît que les deux étudiantes ont présenté des éléments suffisants laissant présumer qu'elles ont subi des faits de harcèlement sexuel, eu égard à la cohérence de leurs témoignages et les éléments recueillis pendant l'enquête.

- **Sur les explications fournies par l'établissement :**

- **Sur les faits dénoncés**

82. Interrogée à ce sujet, l'université Z a répondu avoir effectivement organisé un rendez-vous le 19 mars 2019 avec la réclamante et Monsieur D, enseignant-référent, au cours duquel il a été décidé de mettre fin au stage de Madame Y et de lui proposer un autre stage au sein d'un autre cabinet.
83. Monsieur J, président de l'université, a également précisé que « *En parallèle, et en raison de la gravité des accusations portées à son encontre, Monsieur E a souhaité livrer sa*

version des faits dans un mail du 15 mars 2019 mettant en avant le choix libre et non contraint de Madame Y d'évoquer sa vie personnelle ».

84. Il retient également que « *Compte tenu des divergences de témoignages, Messieurs D et H ont conseillé à Madame Y de saisir le Défenseur des droits et lui ont apporté leur soutien dans cette démarche [...]. Par mesure de précaution, la décision a été prise de retirer temporairement la SAS B de la liste des organismes d'accueil et, le cas échéant, de refuser tout stage qui pourrait être encadré par M. E* ».

85. Concernant Madame X, l'université indique que cette dernière n'a jamais fait part de difficultés dans le déroulement de son stage, ni de sa volonté d'y mettre fin.

- **Sur les mesures générales prises en matière de lutte contre le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles**

86. Dans son courrier du 3 août 2020, l'université Z a indiqué qu'elle conduisait depuis plusieurs années une politique visant à combattre le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles.

87. A ce titre, son président a évoqué l'existence de :

- Une cellule de lutte contre les violences sexistes et sexuelles chargée d'accueillir et d'accompagner les étudiants victimes ou témoins de ces pratiques et, le cas échéant, de leur proposer un accompagnement psychologique et/ou juridique en fonction de la situation dont le responsable est le Directeur général des services adjoint chargé des études et de la vie universitaire (DEVU), Monsieur K ;
- Une procédure de signalement précisée, depuis le 3 juillet 2019, à l'article 5 du règlement intérieur de l'université Z : « *Toute personne (enseignant-chercheur, agent administratif, étudiant) victime ou témoin de faits de harcèlement moral et/ou sexuel ou d'agissements discriminatoires au sens de la loi en informe le président de l'Université, qui peut dès lors assurer un signalement au Procureur de la République, conformément à l'article 40 du code de procédure pénale.* », accessible sur le site de l'université.

88. Par ailleurs, il est précisé que, « *en cas de problème dans le cadre de leur stage, les étudiants savent qu'ils ont la possibilité de contacter leur enseignant-référent, comme le préconise le guide des stages étudiants édité par le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation à disposition sur le site internet de l'Université de Z dans la rubrique « Effectuer un stage »* » ou d'alerter les responsables de formation lors de la remise de la fiche d'évaluation de stage.

89. Enfin, le président a précisé regretter de n'avoir eu connaissance des faits concernant Madame Y qu'au moment de la réception du courrier de demande d'explications du Défenseur des droits.

90. Au vu des éléments recueillis au cours de l'enquête, et notamment des témoignages concordants de Mesdames Y et X et du SMS envoyé par Monsieur E, et après l'examen des explications présentées par l'université il apparaît que ces deux stagiaires ont évolué dans un environnement de travail constitutif d'un harcèlement sexuel et sexiste discriminatoire - constitué de propos répétés à connotation sexuelle ou sexiste - tel que défini par l'article L.1153-1 du code du travail, l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 27 mai 2008 et par l'article 222-33 du code pénal.

91. Il apparaît également que la politique de prévention, d'accompagnement et de traitement des plaintes de l'Université a été défailante en l'espèce.

92. Il ressort effectivement des échanges de courriels que c'est l'étudiante qui, à la suite de sa première alerte le 10 mars 2019, a dû relancer le centre de formation le mardi 12 mars 2019 à 13h56.
93. Ce n'est qu'après avoir réceptionné, en copie, le courriel adressé par l'étudiante à Monsieur E, le mardi 12 mars 2019 à 18h43, afin de lui exposer les raisons pour lesquelles elle ne poursuivrait pas son stage, qu'un courriel a été adressé à Madame Y le 13 mars afin de convenir d'un rendez-vous fixé au 19 mars 2019.
94. L'établissement a transmis au Défenseur des droits le courriel de Monsieur E du 12 mars 2019 à 19h24, en réaction au courriel susmentionné, dans lequel il indique qu'il « *souhaite expressément que la vérité soit rétablie sur le bref séjour effectué par mademoiselle de Y au sein de [son] agence, et avant de laisser courir de mauvaises informations sur [son] compte* ». Il ajoute « *Il faut m'accorder de toute urgence un peu de votre temps pour apporter toute la lumière sur ces médisances* ».
95. En réponse, Monsieur D, le 15 mars 2019, lui précise « *Ma qualité de pénaliste m'interdit bien évidemment tout jugement sans entendre les principaux protagonistes, singulièrement lorsque les faits dénoncés sont graves.* » et a proposé à Monsieur E de lui laisser un message sur son répondeur, de lui envoyer un courriel ou de venir à l'université la semaine suivante.
96. Le même jour, Monsieur E, en réponse, lui adresse un courriel qui revient sur le stage effectué par Madame Y et notamment sur les propos tenus par cette dernière lors de l'affaire du cyber harcèlement : « *Nous discutons tous les deux du dossier que je lui ai confié (diffamations via facebook en usurpant le nom de ma cliente avec des mots hyper vulgaires), au cours de cette discussion, on arrive à penser que l'auteur de ces diffamations pourrait être la nièce de la cliente d'une quinzaine d'années et nous débattons un peu sur le sujet. Je pense et lui dis qu'une gamine de 15 ans ne pourrait pas écrire des choses aussi dégueulasses sur facebook, et Y de me dire que j'étais un peu vieille France, que les gamines de 15 ans voire encore plus jeunes connaissent déjà beaucoup de choses sur la sexualité et qu'elle Y avait eu son premier rapport à 14 ans avec l'un de ses amis et de là elle va me raconter qu'elle ne s'était jamais arrêtée depuis, que de l'expérience elle en avait, me dit également qu'elle passait tous ses week end à boire et à faire autre chose et à me parler de sa propre vie personnelle.* ».
97. Il précise avoir effectivement cherché à contacter Madame Y le lundi 11 mars 2019 : « *Lundi matin, je tente de prendre de ses nouvelles par texto sans obtenir de réponses, un mail lui est également adressé en fin de soirée la priant de me tenir au courant. J'ai donc essayé de contacter F et ensuite vous-même à des numéros fixes sans obtenir de réponses, et cela dès le mardi matin, j'avais même prévu de me déplacer à son domicile ayant imaginé le pire. À 17h43 je reçois le même mail que vous et vous écris aussitôt et n'ayant pas non plus de réponse de votre part, j'envoie une copie à F.* »
98. Il ressort ainsi de ce courriel que Monsieur E n'a effectivement pas été contacté par l'université à la suite de l'alerte, obligeant l'étudiante à s'exposer auprès de son harceleur présumé. Par ailleurs, ce dernier indique avoir également dû relancer, via la gestionnaire de formation, pour avoir une réponse de Monsieur D.
99. Au vu de ce qui précède, il apparaît que la réponse apportée à l'alerte de l'étudiante n'a pas été à la hauteur de l'enjeu que constitue la lutte contre le harcèlement sexuel par les établissements d'enseignement supérieur.

100. En effet, aucun accompagnement ne semble avoir été proposé à l'étudiante et la seule orientation suggérée par l'université a été de saisir le Défenseur des droits. Le soutien à cette démarche, invoqué dans le courrier de réponse, semble avoir été de lui transmettre, conformément à sa demande en date du 20 mai 2019 renouvelée le 31 mai 2021, l'adresse mail de Monsieur L, avec lequel elle avait cours et dont la femme pouvait être un éventuel témoin. Sa demande d'un courrier de Monsieur D pour appuyer sa réclamation auprès du Défenseur des droits ne semble pas avoir fait l'objet d'une réponse, le dernier élément à ce sujet, dans le dossier, consistant en un mail de relance de Madame F à Monsieur D le 20 juin 2019.
101. De surcroît, en méconnaissance des précisions apportées par la circulaire du 25 novembre 2015 sur la prévention et le traitement du harcèlement sexuel, des guides et feuilles de route du ministère de l'enseignement supérieur, aucune enquête pour établir l'exactitude des faits rapportés à l'établissement et, le cas échéant, pour compléter le dossier par des éléments recueillis lors de son déroulement, ne semble avoir été menée.
102. Or, selon Madame Y, elle a bien indiqué, lors des échanges avec l'établissement, que son expérience au sein de l'agence de Monsieur E ne semblait pas un fait isolé. Dans un courriel en date du 30 mai 2019 envoyé à Madame F, l'étudiante a sollicité les coordonnées de Monsieur L. Elle indiquait, à ce sujet, « *J'ai eu un cours avec lui, son épouse était présente et mes camarades m'ont indiqué qu'elle a longtemps discuté de son expérience peu plaisante lors de son stage avec Mr E. Je me dis qu'elle pourrait peut-être m'aider* ».
103. Il ressort de cet échange que c'est l'étudiante, et non l'établissement, qui a mené l'enquête pour rechercher les précédents stagiaires de Monsieur E qui auraient subi les mêmes faits et que c'est elle qui a obtenu l'information selon laquelle Madame X avait subi les mêmes faits qu'elle.
104. Dans son courriel du 22 juillet 2020, Monsieur I, chargé d'enseignement, président de M, semble également considérer qu'il était préférable que ce soit le Défenseur des droits qui s'adresse directement à Madame X et non l'établissement.
105. A ce sujet, la circulaire du 25 novembre 2015, prévoyait déjà que « *Une fois informée de faits susceptibles de relever du harcèlement sexuel, l'administration est tenue d'apporter une réponse. Il est fortement recommandé, sans préjudice des actions de nature judiciaire qui sont engagées, de diligenter une enquête interne permettant d'établir l'exactitude des faits (auditions, confrontations). Il est recommandé que cette enquête soit diligentée par le président ou le directeur de l'établissement ou son représentant, dans un esprit d'impartialité et de neutralité nécessaire à l'établissement des faits.* ».
106. Or, c'est l'étudiante qui a insisté pour avoir un rendez-vous avec son enseignant- référent, qui a été fixé le 19 mars 2019, soit 9 jours après son alerte et une semaine après qu'elle a fait les démarches auprès de son tuteur pour l'informer qu'elle rompait le stage.
107. De même, c'est Monsieur E qui a pris l'initiative de donner sa version des faits après le courriel de Madame Y.
108. L'enseignant-référent semble avoir recueilli ces témoignages sans initier d'autres démarches, si ce n'est donner la version de Monsieur E à l'étudiante sans que cette dernière ait été accompagnée ou préparée à l'entretien qu'elle a eu avec deux enseignants, Messieurs D et H, le 19 mars 2019.
109. De même, la politique de prévention menée par l'université au moment des faits, telle que décrite par le président dans son courrier de réponse, semble insuffisante dans la mesure où elle consistait dans la mise à disposition d'un guide à destination de stagiaires dans les

établissements d'enseignement supérieur. Ce guide rappelle simplement que les stagiaires bénéficient de droits et protections au même titre que les salariés concernant le harcèlement moral ou le harcèlement sexuel.

110. Aucune information relative au dispositif mis en place par l'établissement pour dénoncer les faits de harcèlement sexuel ou permettant d'identifier la personne référente ne semble avoir été transmise aux étudiants, avant le départ en stage.
111. Contrairement à ce que soutient le président de l'université dans son courrier de réponse, l'étudiante ne savait pas qu'elle devait s'adresser à l'enseignant-référent dans la mesure où tous les échanges sont intervenus par l'intermédiaire de la gestionnaire de formation, Madame F.
112. Par ailleurs, si l'université fait bien mention d'une fiche d'évaluation à remplir par le stagiaire sur la qualité de l'accueil dont il a bénéficié au sein de l'organisme, obligation prévue à l'article L.124-14 du code de l'éducation, aucune de ces fiches n'a été transmise au Défenseur des droits. Or, il apparaît que ces fiches auraient pu permettre l'identification de cette problématique bien plus tôt.
113. Enfin, en termes de sanction à l'égard du maître de stage, il semble que la réponse de l'université a également été insuffisante. Le président indique dans son courrier que, à la suite de cette plainte, « *la décision a été prise de retirer temporairement la SAS B de la liste des organismes d'accueil et, le cas échéant, de refuser tout stage qui pourrait être encadré par M. E* ».
114. Or, comme susmentionné, la responsabilité de l'établissement d'enseignement supérieur peut être engagée en cas de manquement à ses obligations de prévention des discriminations et des violences, en raison d'un principe général de prévention en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail. Les établissements ont également l'obligation de transmettre au procureur de la République tous les éléments dont ils ont connaissance, afin de permettre le déroulement d'une procédure pénale et de protéger leurs étudiants en application de l'article 40 du code de procédure pénale.
115. Le Défenseur des droits note que des dispositifs d'écoute et de signalement ont été mis en place depuis les faits évoqués dans la réclamation.
116. Il n'en demeure pas moins qu'à la date des faits Madame Y ne semble pas avoir bénéficié d'un dispositif visible et accessible de lutte contre le harcèlement sexuel. Elle n'a, par ailleurs, pas été prise en charge par des personnes formées ni accompagnée, notamment dans la constitution d'un dossier. En outre, il n'apparaît pas que, au-delà d'une suspension temporaire de la SAS B de la liste des organismes d'accueil, l'université ait engagé une procédure à l'égard de l'auteur présumé des faits.
117. En réponse à la note récapitulative, le président de l'université Z a indiqué à la Défenseure des droits par courrier du 26 septembre 2022, ne pas disposer d'éléments nouveaux concernant les réclamations des réclamantes et qu'aucun étudiant du diplôme d'université d'enquêteur privé n'avait effectué de stage auprès de la société B.
118. Il précise avoir mis en place une commission de droits qui comporte la cellule d'alerte #A visant « *à protéger tous les membres de la communauté universitaire du harcèlement, de la discrimination et du sexisme* » en mai 2021 et un plan d'action égalité professionnelle 2022-2024.
119. Il ressort du document intitulé « *La Commission des droits et #A* » que cette dernière est composée de 3 professeurs et 4 personnels administratifs et a pour fonctionnement :



- Réception d'une alerte – Envoi immédiat d'un accusé de réception
- Proposition, par binôme (enseignant et personnel administratif) d'une entrevue avec le lanceur d'alerte
- Recueil du témoignage, rédaction d'un compte-rendu et envoi à l'ensemble de la cellule
- Réunion de la cellule et décision collégiale sur les suites à donner à l'alerte : auditions de témoins, demande d'enquête interne, signalement au procureur de la République, proposition de saisine de la section disciplinaire par le président, accompagnement à un dépôt de plainte, transfert vers des associations spécialisées...
- Retour de la cellule au lanceur d'alerte sur les suites proposées.

120. Une plateforme a aussi été mise en place : N.net

121. Le plan d'action Egalité professionnelle 2022-2024 prévoit la mise en place de formations obligatoires à destination des personnels en poste à responsabilité et/ou encadrants, des membres de #A et l'organisation d'événements de sensibilisation diffusés sur l'ensemble des sites de l'université. Toutefois, aucun élément n'a été transmis concernant la réalisation de cet objectif ou sur la programmation future d'événements sur ce thème.

122. Le Défenseur des droits salue ces initiatives mais déplore que ce dispositif n'ait été mis en place qu'en 2021 alors que, dès 2015, la ministre en charge de l'éducation supérieure rappelait les obligations des établissements en matière de prévention et le traitement du harcèlement sexuel dans les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche.

123. En outre, la cellule d'alerte a été mise en place en mai 2021 alors que dès la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et son décret d'application n°2020-256 du 13 mars 2020, les établissements publics étaient tenus de créer un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes au plus tard au 1<sup>er</sup> mai 2020.

124. De surcroît, le dispositif mis en place apparaît assez confidentiel. Aucune donnée sur l'activité de #A n'a été fournie. Hormis les affirmations du président, selon lesquelles cette cellule serait compétente pour connaître des faits de harcèlement, de discrimination et de sexisme, rien dans le document intitulé « *La Commission des droits et #A* » ou sur le site internet de l'université, que le Défenseur des droits a consulté, ne permet de considérer que les faits commis hors de l'établissement peuvent être dénoncés.

125. Or, la lutte contre le harcèlement sexuel doit faire l'objet d'un dispositif visible, intelligible et accessible qui doit faire intervenir des acteurs à plusieurs niveaux.

126. Par conséquent, sur la base des documents produits notamment par le ministère de l'enseignement supérieur et par les associations œuvrant dans le domaine, le Défenseur des droits tient à rappeler les étapes essentielles permettant une prise en charge et un traitement efficaces de tout signalement :

- **la prévention et la sensibilisation** de l'ensemble des personnels et usagers de l'établissement à travers différents supports de communication sur les violences sexuelles et sexistes et sur le dispositif mis en place dans l'établissement ;
- **la formation** de l'ensemble des acteurs de l'établissement appelés à prévenir et prendre en charge des situations de harcèlement sexuel, y compris les enseignants-référents ;
- **l'information individuelle** des étudiants, notamment à travers un livret étudiant diffusé en début d'année à tous les inscrits ;
- **la facilitation de l'alerte** avec le recrutement d'étudiants bénévoles relais en matière notamment de violences sexistes et sexuelles ;

- **la réalisation d'une enquête interne en cas d'alerte** qui doit permettre d'établir l'exactitude des faits dénoncés. Elle doit, *a minima*, comprendre l'écoute des victimes, l'accompagnement dans la constitution d'un dossier et l'orientation vers les personnes qui pourront les prendre en charge ;
- **l'accompagnement et la prise en charge de la victime ;**
- **la qualification des faits** et, le cas échéant, **l'engagement de la procédure disciplinaire** par le responsable de l'établissement ou son représentant lorsque l'auteur présumé des faits dénoncés est un enseignant <sup>4</sup> ;
- **l'information du procureur de la République** du délit dont l'établissement aurait connaissance avec la transmission de « *tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs* »<sup>5</sup> ;
- lorsqu'une situation est détectée, dénoncée, traitée, il est également important de **communiquer en interne sur les résultats** du traitement.

127. La mise en place de ce dispositif peut associer d'autres interlocuteurs : chargé de mission à l'égalité des femmes et des hommes, CSA, les représentants des étudiants, le CHSCT, les services médicaux, les ressources humaines, les assistants du service...
128. Lors de la « *Journée d'étude - Les discriminations dans l'enseignement supérieur* » qui s'est tenue le 20 octobre 2022 au sein du Défenseur des droits, la nécessité de mener une politique active et efficiente de lutte contre toute forme de discrimination a été soulignée. Les études menées dans certaines universités (dont celle de O) montrent que moins d'une victime sur cinq fait remonter son signalement en raison de facteurs divers : peur des représailles, perte de confiance, méconnaissance des dispositifs... Dès lors, l'enjeu de sensibilisation des étudiants et de tous les acteurs impliqués est toujours majeur afin de rendre efficace le système de prévention et de lutte mis en place au sein des établissements.
129. La Défenseure des droits rappelle que les établissements d'enseignement supérieur sont responsables de la sécurité de leurs étudiants mais également de la communication des informations relatives aux dispositifs de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.
130. La Défenseure des droits tient également à souligner la vulnérabilité des étudiants en stage. Les stagiaires sont souvent réticents à faire remonter les problèmes rencontrés dans le cadre du stage. Ils peuvent avoir peur des représailles (réputation, peur des conséquences sur la poursuite du stage, leur parcours universitaire et trajectoire professionnelle future) ou craindre la réaction de l'administration. Ils ont parfois également le sentiment que la priorité est de valider leur stage et craignent de se mettre en difficulté avec leurs maîtres de stage chargés de les évaluer. De surcroît, certains prennent conscience plus tard de ce qui leur est arrivé<sup>6</sup>.
131. Par conséquent, concernant les stagiaires, il apparaît pertinent de mettre en place un dispositif spécifique afin de compléter les mesures précédemment énoncées.
132. Il est ainsi souhaitable de rappeler aux étudiants, avant le stage, les obligations incombant à l'organisme d'accueil (horaires, rémunération, prise en charge des frais de transport) et le respect, plus généralement, de la convention tripartite. Ils doivent également être sensibilisés au harcèlement en milieu professionnel et être informés de la possibilité pour

---

<sup>4</sup> Articles R. 712-11, R. 712-17 et R. 712-29 du code de l'éducation

<sup>5</sup> Article 40 du code de procédure pénale

<sup>6</sup> Rapport du groupe de travail sur les violences sexuelles et sexistes, Sciences Po, groupe présidé par Danièle Hervieu-Léger, remis à Bénédicte Durand, administratrice provisoire de Sciences-Po, le 4 mai 2021

eux de joindre l'enseignant-référent. Il peut être mis à leur disposition un « kit de départ » avec toutes les informations utiles.

133. Un suivi poussé doit être mis en place afin de s'assurer que l'organisme d'accueil respecte la convention et que le stagiaire évolue dans un environnement sain. Il pourrait être pertinent que l'enseignant-référent contacte l'étudiant selon une régularité à déterminer.
134. Après le stage, le Défenseur des droits insiste sur le respect des dispositions de l'article L.124-4 du code de l'éducation et l'obligation de transmission d'une fiche d'évaluation par les stagiaires avec des questions précises sur les conditions de réalisation du stage. Cette fiche pourrait comporter des questions évoquant directement les comportements inappropriés, les violences et/ou discriminations ayant pu être rencontrées afin de faciliter la dénonciation de ces faits.
135. La mise en place par les établissements d'une plateforme ressourçant les stages et les expériences des étudiants précédents constituerait un outil intéressant ainsi qu'une charte de bonne conduite pour le maître de stage, comme le préconise la mission d'inspection générale de l'Education, du Sport et de la Recherche dans son rapport relatif aux violences sexistes et sexuelles dans les Instituts d'études politiques <sup>7</sup>.

\*\*\*

136. En conséquence et au vu de ce qui précède, la Défenseure des droits :
  - constate que l'université Z a manqué à son obligation de prévention des discriminations et des violences à l'égard de Mesdames Y et X, en l'absence d'un dispositif efficient de prévention, de signalement et d'accompagnement des victimes en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les violences sexistes et sexuelles ;
  - recommande de procéder à une indemnisation de Mesdames X et Y ;
  - recommande de prendre les mesures nécessaires en matière de prévention et de traitement du harcèlement sexuel et sexiste, conformément à ses obligations et notamment :
    - o organiser les formations obligatoires à destination des personnels en poste à responsabilité et/ou encadrants, des enseignants-référents des stagiaires, des membres de #A ;
    - o mettre en place des mesures de sensibilisation aux questions de harcèlement sexuel et sexiste à l'égard des étudiants comme du personnel ;
    - o prévoir des mesures particulières pour les étudiants partant en stage, en veillant au respect des dispositions de l'article L. 124-4 du code de l'éducation ;
    - o mener une réflexion sur la composition de la cellule #A laquelle actuellement ne comprend ni étudiant, ni professionnel de l'écoute ;
    - o communiquer largement sur l'existence de la cellule d'alerte et la rendre plus accessible ;
    - o mettre en place un dispositif d'accompagnement des victimes afin de leur permettre si elle le souhaite, de déposer plainte et/ou de bénéficier d'un accompagnement psychologique, sociale ou juridique ;
    - o déterminer et formaliser les modalités de suivi régulier des stagiaires par les enseignant—référents conformément à l'article D. 124-3 du code de l'éducation ;

---

<sup>7</sup> Mission relative à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans les Instituts d'études politiques, n°2021-143 – juillet 2021

Demande au président de l'université Z de rendre compte des suites données à ces recommandations dans un délai de trois mois suivant la notification de la présente décision.

Claire HÉDON