

Établissements publics relevant du MESR

Traitement du harcèlement sexuel

NOR : ESRS1240749C

circulaire n° 2012-0027 du 25-11-2012

ESR - DGEIP

Texte adressé aux présidentes et présidents, directrices et directeurs d'établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche ; aux présidentes et présidents directeurs généraux d'établissements publics à caractère scientifique et technologique ; aux rectrices et recteurs d'académie, chancelières et chanceliers des universités

La [loi n° 2012-954 du 6 août 2012](#) relative au harcèlement sexuel a rétabli le délit de harcèlement sexuel. Cette incrimination, telle qu'elle figurait dans le code pénal, avait, en effet, été abrogée par le Conseil constitutionnel dans sa décision n° 2012-240 QPC du 4 mai 2012 en raison de l'imprécision de sa rédaction.

Les implications des dispositions de la loi citée ci-dessus ont fait l'objet d'une circulaire en date du 7 août 2012 de la Garde des sceaux, ministre de la justice (CRIM 2012-15/E8 - 7-8-2012) à laquelle je vous invite à vous reporter pour obtenir toute information qui vous serait utile sur la définition de l'incrimination de harcèlement sexuel et sur les sanctions pénales qui lui sont attachées (voir également les éléments en annexe de la présente circulaire).

Sur ce point, je précise qu'aux termes de l'article 6 ter de la [loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#), portant droits et obligations des fonctionnaires, modifiée par la loi du 6 août 2012, le harcèlement sexuel est constitué « par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à [la] dignité [de la victime] en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante » et que lui est assimilée « toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ». Ce même article 6 ter précise par ailleurs qu'« aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire :

1. Parce qu'il a subi ou refusé de subir les faits de harcèlement sexuel mentionnés aux trois premiers alinéas, y compris, dans le cas mentionné au a), si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ;
2. Parce qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces faits ;
3. Ou bien parce qu'il a témoigné de tels faits ou qu'il les a relatés ».

Je rappelle également que l'article 40 du code de procédure pénale spécifie que « [...] toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs ».

La présente circulaire a, notamment, pour objet d'appeler l'attention des recteurs et des présidents ou directeurs des établissements publics d'enseignement supérieur ou des établissements publics à caractère scientifique et technologique sur les mesures de prévention et sur les dispositions qu'il leur appartient de mettre en œuvre lorsqu'ils ont connaissance de faits relevant du harcèlement sexuel. Elle rappelle ainsi certains principes en matière de prévention et de procédures disciplinaires :

La prévention

- Dans le cadre de leurs obligations en matière d'hygiène et de sécurité, il appartient aux établissements d'enseignement supérieur et de recherche d'assurer la prévention du harcèlement sexuel.

- À cet égard, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) de l'établissement doit être consulté sur toutes mesures relatives à la prévention du harcèlement sexuel.

- Les établissements sont en particulier vivement invités à développer des actions régulières de sensibilisation et de formation.

La prise en charge des victimes

- Le médecin de prévention, le service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé, les conseillers et assistants de prévention ou les assistants de service social constituent autant de personnels qui ont compétence pour prendre en charge les usagers et/ou agents victimes de harcèlement sexuel.

La procédure disciplinaire

- Les présidents et directeurs d'établissement ont obligation de saisir les instances disciplinaires pour des faits paraissant suffisamment avérés et relevant du délit de harcèlement sexuel.

- Si la section disciplinaire d'un établissement public d'enseignement supérieur n'est pas saisie, le recteur peut se substituer au président ou au directeur de cet établissement. La ministre peut demander au directeur de l'établissement public à caractère scientifique et technologique dont l'inaction est constatée de saisir l'instance disciplinaire concernée.

- La saisine du chef d'établissement peut être opérée soit directement par la victime, soit via une instance de médiation (médiateur académique par exemple), une organisation syndicale ou les services de l'établissement (directeur de ressources humaines, assistant de service social, chargé de mission égalité femmes-hommes le cas échéant).

- Les instances disciplinaires ne sont en aucune façon liées par l'existence ou l'absence de poursuites pénales.

- Dès le début de la procédure disciplinaire, l'établissement doit prendre les dispositions nécessaires pour préserver la personne ayant dénoncé les faits d'éventuels nouveaux agissements.

- Le MESR encourage les sections disciplinaires des établissements publics d'enseignement supérieur à solliciter, comme la loi les y autorise, l'expertise des services juridiques de ces établissements et, le cas échéant, du chargé de mission en charge de l'égalité femmes-hommes.

- La section disciplinaire des établissements publics d'enseignement supérieur doit rendre un verdict dans un délai de 6 mois après le début des poursuites. Si tel n'était pas le cas, le Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (Cneser) peut statuer en premier et dernier ressort.

- L'agent ou l'établissement public d'enseignement supérieur peuvent faire appel de la décision de la section disciplinaire devant le Cneser statuant en matière disciplinaire.

- Les décisions de la section disciplinaire d'un établissement public d'enseignement supérieur font l'objet d'un affichage public dans l'établissement.

La suite de la circulaire revient en détail sur ces éléments exposés ici sommairement et sur leurs fondements juridiques et réglementaires.

La prévention

L'État et ses établissements publics doivent mettre en œuvre une politique de prévention sur le fondement des principes généraux de prévention fixés à l'article L. 4121-2 du code du travail. Le 7^{ème} alinéa de cet article fait référence au harcèlement sexuel, tel qu'il est défini à l'article L. 1153-1 du code du travail. De même, le président d'une université « est responsable de la sécurité dans l'enceinte de son établissement et assure le suivi des recommandations du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail permettant d'assurer la sécurité des personnels et des usagers accueillis dans les locaux » (article L. 712-2 du code de l'éducation).

Conformément aux dispositions de l'article 51 du [décret n° 82-453 du 28 mai 1982](#) relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale de la fonction publique, qui transpose pour partie les dispositions de l'article L. 4612-3 du code du travail, il est prévu que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels et suscite toute initiative dans cette perspective. Il peut ainsi proposer des actions de prévention du harcèlement sexuel, notamment par le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail élaboré dans les établissements et présenté au CHSCT d'établissement. Pour les étudiants, l'article 4 du [décret n° 2012-571 du 24 avril 2012](#) relatif aux CHSCT dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministère de l'enseignement supérieur précise que le CHSCT d'établissement peut se réunir en formation élargie aux représentants des usagers lorsque les questions entrant dans le champ de compétence du comité sont susceptibles d'avoir des conséquences directes sur les usagers au regard des risques auxquels ils peuvent être exposés.

La prévention du harcèlement sexuel doit être intégrée dans les préoccupations des chefs de service et d'établissement, ainsi que le rappellent les orientations stratégiques 2012-2013 du ministère en matière de politique de prévention des risques.

La dimension préventive recouvre l'information et la formation.

L'information

La première mesure de prévention consiste à informer et sensibiliser l'ensemble des agents et des usagers et notamment les acteurs de la gestion des ressources humaines, ainsi que les représentants des personnels, notamment dans le cadre des CHSCT. Cette information peut porter sur les règles de déontologie et d'éthique, sur les procédures et le droit et sur les conséquences du harcèlement sexuel pour les victimes et les agresseurs.

Je vous invite notamment à diffuser largement au sein de vos services ou établissements, par les moyens les plus efficaces (affichage, sites internet et intranet, etc.), cette circulaire ainsi que les coordonnées des interlocuteurs susceptibles de recueillir, avec toutes les garanties de confidentialité nécessaires, le témoignage d'agents et d'usagers se considérant victimes de harcèlement sexuel.

La formation

La formation sur la thématique du harcèlement sexuel doit être renforcée en direction des personnes appelées à connaître ou à prendre en charge des situations de harcèlement : chefs de service, directeurs des ressources humaines, chefs d'établissement d'enseignement supérieur, responsables de ressources humaines à l'administration centrale, médecins, gestionnaires de personnel.

Des modules spécifiques de formation initiale et continue seront mis en place à l'initiative de l'École supérieure de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et des responsables de formation à l'attention des personnels d'encadrement et des gestionnaires de ressources humaines. De telles formations pourront également être proposées au sein des académies, des établissements ou de l'administration centrale.

Par ailleurs, je vous invite à introduire ce thème dans vos divers plans et actions de formation.

La prise en charge des victimes

Je vous rappelle également le rôle de différents acteurs des établissements dans la prise en charge et l'accompagnement des agents ou usagers victimes de harcèlement sexuel.

Le médecin de prévention

Le médecin de prévention est « le conseiller de l'administration, des agents et de leurs représentants en ce qui concerne, notamment, la protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel ».

Il appartient donc au médecin de prévention de proposer, en consultation, des mesures médicales adaptées. Par ailleurs, avec l'accord de l'agent, il doit saisir l'autorité administrative compétente pour faire cesser le trouble subi par l'agent.

Le service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé (SUMPPS)

Dans le cadre de ses missions, le SUMPPS de l'établissement peut proposer un accompagnement psychologique à un usager qui s'estime victime de harcèlement sexuel. Plus largement, il assure une fonction d'écoute et de conseil et peut, avec l'accord de l'utilisateur, saisir le président ou le directeur de l'établissement pour lui demander d'engager des poursuites disciplinaires.

Les professionnels de proximité

Certains professionnels de l'institution intervenant en matière d'hygiène et de sécurité (conseillers et assistants de prévention) ou en matière sociale (assistants de service social) peuvent également être sollicités par un agent ou un usager qui s'estime victime de harcèlement sexuel.

Dans cette hypothèse, ils assurent une fonction d'écoute et de conseil.

Il leur appartient, le cas échéant, d'orienter l'agent vers le médecin de prévention ou l'usager vers le SUMPPS.

La procédure disciplinaire

La saisine de la section disciplinaire

J'appelle l'attention des responsables des établissements ainsi que celle des recteurs sur le fait qu'ils ne sauraient se dispenser de mettre en œuvre les pouvoirs qu'ils tiennent de la loi ou du règlement en matière disciplinaire, dès lors que les personnels et les usagers desdits établissements se trouvent mis en cause pour des faits paraissant suffisamment avérés, relevant du délit de harcèlement sexuel et susceptibles de donner lieu à des poursuites.

À cet égard, je rappelle que, s'agissant des établissements publics d'enseignement supérieur, les présidents de ces derniers disposent des pouvoirs qui leur sont conférés par le [décret n° 92-657 du 13 juillet 1992](#) relatif à la procédure disciplinaire dans les établissements d'enseignement supérieur placés sous la tutelle du ministre chargé de l'enseignement supérieur. L'article 23 de ce décret leur donne en effet compétence pour engager des poursuites devant la section disciplinaire de l'établissement lorsque les faits concernent des enseignants-chercheurs ou des usagers. L'article 9 spécifie toutefois que « le président ou le directeur de l'établissement ne peuvent siéger dans une section disciplinaire ».

Le régime et la procédure disciplinaires applicables aux personnels BIATSS des établissements d'enseignement supérieur relèvent des dispositions générales applicables à la fonction publique de l'État ([loi n° 84-16 du 11 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État). En conséquence, le président de l'université doit saisir, selon le corps, le recteur, qui réunira la CAP académique en formation disciplinaire, ou le ministre chargé de l'enseignement supérieur, qui convoquera le conseil de discipline.

J'appelle tout particulièrement votre attention sur le fait que ce même article envisage l'hypothèse où le président ou le directeur d'un établissement public d'enseignement supérieur déciderait de ne pas saisir la section disciplinaire. Dans une telle éventualité, le recteur saisit le président ou le directeur de l'établissement et, si ce dernier n'a pas engagé les poursuites disciplinaires dans un délai d'un mois, il peut se substituer à lui et engager lui-même les poursuites devant cette instance.

Les victimes, si elles ne peuvent saisir la section disciplinaire, disposent comme tout personnel et usager d'un établissement public de la faculté de s'adresser aux autorités qui en assurent la direction. Dans ces conditions, une victime de harcèlement sexuel (personnel ou usager) de la part d'un personnel ou usager peut saisir le président ou le directeur de l'établissement et lui demander d'engager des poursuites disciplinaires. Cette saisine du chef d'établissement peut également être opérée via une instance de médiation (médiateur

académique par exemple), une organisation syndicale ou les services de l'établissement (directeur de ressources humaines, assistant de service social, chargé de mission égalité femmes-hommes le cas échéant). Il importe, en tout état de cause, que le président ou le directeur de l'établissement dispose d'éléments circonstanciés lui permettant d'engager la procédure disciplinaire et qu'il soit informé, le cas échéant, qu'un membre de l'instance disciplinaire ne peut siéger s'il existe une raison sérieuse de mettre en doute son impartialité. L'article 19 du décret du 13 juillet 1992 prévoit d'ailleurs expressément une telle exclusion.

Les dispositions du décret du 13 juillet 1992 ne sont pas applicables aux membres du personnel enseignant et hospitalier. En application de l'article L. 952-22 du code de l'éducation, ces derniers relèvent d'« une juridiction disciplinaire unique instituée sur le plan national ». La procédure suivie devant celle-ci est prévue par les dispositions du [décret n° 86-1053 du 18 septembre 1986](#) fixant les règles de procédure devant la juridiction disciplinaire instituée par l'article L. 952-22 du code de l'éducation pour les membres du personnel enseignant et hospitalier. La saisine de cette instance est effectuée conjointement par le ministre chargé de l'enseignement supérieur et par le ministre chargé de la santé (article 1er). C'est donc à ces derniers que les victimes de comportements constitutifs de harcèlement sexuel pourront demander de saisir la juridiction disciplinaire, en attirant, le cas échéant, leur attention sur les incompatibilités dans la composition de celle-ci prévues par l'article 3.

Les personnels des établissements publics à caractère scientifique et technologique ne sont pas, non plus, soumis aux dispositions du décret du 13 juillet 1992. Le régime et la procédure disciplinaires qui leur sont applicables relèvent des dispositions générales applicables à la fonction publique de l'État (loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État). En tout état de cause, c'est le président ou le directeur de l'établissement qui engage les poursuites disciplinaires. N'étant pas placé sous la tutelle du recteur, mais sous celle du ministre chargé de la recherche, ce dernier pourra l'inviter, le cas échéant, à exercer les compétences qui lui sont dévolues en ce domaine, s'il est constaté que tel n'est pas le cas.

Par ailleurs, je rappelle qu'en application du principe de l'indépendance des poursuites disciplinaires et des poursuites pénales, les instances disciplinaires ne sont pas liées par l'existence ou l'absence de poursuites pénales. Il n'est donc pas nécessaire que les victimes de faits de harcèlement sexuel aient déposé une plainte au pénal pour que des poursuites disciplinaires soient engagées et que des sanctions soient prononcées. De fait, dès lors qu'une instance disciplinaire estime qu'elle dispose d'éléments d'information suffisants pour établir la réalité des faits de harcèlement sexuel dénoncés, elle peut se prononcer sans attendre l'issue de l'action pénale, si celle-ci a été engagée.

Il convient de noter que l'article 6 du décret du 18 septembre 1986 fixant les règles de procédure devant la juridiction disciplinaire instituée par l'article L. 952-22 du code de l'éducation pour les membres du personnel enseignant et hospitalier prévoit expressément qu'« en cas de poursuite devant une juridiction répressive, la juridiction disciplinaire peut surseoir à statuer jusqu'à ce qu'une décision ait été rendue par la juridiction répressive ». Une telle possibilité est, en tout état de cause, offerte à toute instance disciplinaire, même en l'absence de dispositions expresses le prévoyant.

Durant la procédure disciplinaire

Dans tous les cas, dès que la procédure disciplinaire est enclenchée, il importe de prendre les mesures qui s'imposent pour préserver la personne ayant dénoncé les faits d'éventuels

nouveaux agissements. Il convient également de s'assurer que cette personne ne soit pas pénalisée dans l'exercice de ses fonctions ou, pour les étudiants et doctorants, dans la poursuite de ses études ou de ses travaux de recherche (cf. les dispositions précitées de l'article 6 ter de la loi du 13 juillet 1983 et l'article 225-1-1 du code pénal). Aussi, j'insiste sur le caractère immédiat de mesures conservatoires à prendre pour respecter ce principe.

Il convient de noter que les poursuites disciplinaires sont engagées par l'administration à l'encontre de ses personnels et usagers et que les victimes des agissements de ces derniers ne se voient pas reconnaître la possibilité d'intervenir dans la procédure. Toutefois, l'article 27 du décret du 13 juillet 1992 précité prévoit que « la commission d'instruction instruit l'affaire par tous les moyens qu'elle juge propres à l'éclairer ». Ces dispositions autorisent donc cette dernière à entendre les victimes, de même qu'elle l'autorise à faire appel à des experts des dossiers traités. À cet égard, je vous encourage dans les cas de procédures disciplinaires pour des faits de harcèlement sexuel à solliciter l'expertise de vos services juridiques et, le cas échéant, de votre chargé de mission égalité femmes-hommes.

Les décisions des sections disciplinaires

Les modalités de publication des décisions prononçant une sanction disciplinaire sont propres à chacune des instances appelées à statuer. S'agissant des décisions rendues par les sections disciplinaires des conseils d'administration des établissements publics d'enseignement supérieur, le deuxième alinéa de l'article 35 du décret n° 92-657 du 13 juillet 1992 prévoit que « la décision [...] est affichée à l'intérieur de l'établissement » et que « la section disciplinaire peut décider que cet affichage ne comprendra pas l'identité et, le cas échéant, la date de naissance de la personne sanctionnée ». S'agissant des décisions rendues par le Cneser, l'article R. 232-42 du code de l'éducation dispose que « les décisions sont publiées au Bulletin officiel du ministère de l'éducation nationale sous forme anonyme ». Les décisions prononçant une sanction à l'encontre des personnels des établissements publics à caractère scientifique et technologique suivent le régime prévu par l'article 67 de la loi du 11 janvier 1984 aux termes duquel l'autorité investie du pouvoir disciplinaire « peut décider, après avis du conseil de discipline, de rendre publics la décision portant sanction et ses motifs ». Les décisions rendues par la juridiction disciplinaire instituée par l'article L. 952-22 du code de l'éducation pour les membres du personnel enseignant et hospitalier ne font l'objet, aux termes du second alinéa de l'article 9 du décret du 18 septembre 1986, que d'une notification « adressée, d'une part, au ministre chargé de l'enseignement supérieur et au ministre chargé de la santé, d'autre part, à la personne intéressée et, à cette dernière, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ».

Les sanctions disciplinaires prononcées en application du décret du 13 juillet 1992 et des articles L. 952-8 et L. 952-9 du code de l'éducation peuvent être contestées en appel devant le Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (Cneser) statuant en matière disciplinaire. Ce dernier peut, toutefois, statuer en premier et dernier ressort « lorsque aucun jugement n'est intervenu six mois après la date à laquelle les poursuites ont été engagées devant la juridiction disciplinaire compétente » (article L. 232-2 du code de l'éducation). Une telle disposition est de nature à éviter que des poursuites disciplinaires ne connaissent aucun aboutissement. Sa saisine est, cependant, opérée par « l'autorité compétente pour engager les poursuites » (article R. 232-31 du code de l'éducation), c'est-à-dire par le président ou le directeur de l'établissement, ou par le recteur si celui-ci a été amené à se substituer à ce dernier.

Il est à noter que l'article R. 232-37 du code de l'éducation prévoit, notamment, que la commission d'instruction du Cneser « instruit l'affaire par tous les moyens qu'elle juge propres à l'éclairer ». L'audition des victimes est donc tout à fait possible, de même que l'audition de personnes compétentes dans le traitement de dossiers de harcèlement sexuel.

Je rappelle que le Cneser ne peut aggraver une sanction lorsque la décision de première instance a été portée en appel par le seul agent sanctionné. Il s'agit là d'un principe général du droit rappelé par le Conseil constitutionnel dans sa décision n° 88-248 DC du 17 janvier 1989. En revanche, si l'administration, seule, fait appel de la décision rendue en première instance ou si l'administration ainsi que l'intéressé font tous les deux appel, la sanction peut être aggravée.

Le Cneser peut également statuer en premier et dernier ressort lorsque aucune section disciplinaire n'a été constituée (article L. 232-2 du code de l'éducation).

Enfin, j'ajoute que les personnels des établissements d'enseignement supérieur privés relèvent du code du travail. À ce titre les dispositions de l'article L. 1155-2 du code du travail leur sont applicables. Celles-ci prévoient que « sont punis d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 euros les faits de discrimination commis à la suite d'un harcèlement moral ou sexuel définis aux articles L. 1152-2, L. 1153-2 et L. 1153-3 du présent code ».

La ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche,
Geneviève Fioraso

Annexe
Résumé des dispositions de la nouvelle loi

La loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel (n° 2012-954) propose une nouvelle définition des faits de harcèlement sexuel, notamment dans l'article 6 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires : le harcèlement sexuel est constitué « par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à [la] dignité [de la victime] en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante » ; lui est assimilée « toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ».

Le harcèlement sexuel renvoie donc à différents comportements (propos, attitudes, gestes, écrits, etc.) à connotation sexuelle qui sont imposés de manière répétée à une personne. Dans sa circulaire du 7 août 2012 (CRIM 2012-15/E8 - 7-8-2012), le ministère de la justice insiste ainsi sur le fait que le non-consentement de la victime, qui est au cœur de la définition, n'est pas entendu comme devant être nécessairement explicité par la victime mais pouvant aussi « résulter du contexte dans lesquels les faits ont été commis, un faisceau d'indices pouvant ainsi conduire le juge à retenir une situation objective d'absence de consentement ».

La deuxième partie du texte, qui assimile au harcèlement sexuel des actes même non répétés dans le but d'obtenir un acte sexuel, vise à condamner ce qu'on appelle couramment le « chantage sexuel ».

L'ensemble de ces faits sont désormais punis de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende ; les peines sont portées à 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende lorsque les faits sont commis par un supérieur hiérarchique, sur un mineur de 15 ans ou moins, sur une personne vulnérable, par plusieurs personnes.

Précisons enfin que la nouvelle loi réprime également les discriminations qui peuvent exister à la suite de la dénonciation de faits de harcèlement sexuel. Ainsi, l'article 3 de la loi a créé l'article 225-1-1 du code pénal, précisant 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 ».