



**RAPPORT SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL  
AU SEIN DE LA PROFESSION D'AVOCAT**

**Rapport présenté et débattu lors de la Commission Permanente de l'UJA de Paris du 14 février 2018 ayant abouti au vote à l'unanimité de la « Motion relative aux harcèlement et violences sexuels au sein de la profession d'Avocat »**

**Rapport de la Commission Egalité de l'UJA de Paris 2017-2018**  
Valence Borgia, Alice Remy et Olivia Roche

## SOMMAIRE

### PREMIÈRE PARTIE LE HARCÈLEMENT SEXUEL CHEZ LES AVOCATS : QUELLE RÉALITÉ ? 6

I. UN ÉTAT DES LIEUX INCOMPLET MAIS ALARMANT.....	6
A. Les principales tendances.....	7
B. L'émergence d'une parole sur le harcèlement sexuel.....	11
II. Qu'est-ce que le harcèlement sexuel ?.....	13
A. Définition juridique.....	13
1. Évolution législative de la notion de harcèlement sexuel.....	13
2. Définition légale du harcèlement sexuel.....	15
3. Répression du délit de harcèlement sexuel.....	18
4. Les autres notions à ne pas confondre avec le harcèlement sexuel.....	19
B. Le harcèlement sexuel dans les faits.....	23
1. Approche jurisprudentielle des faits de harcèlement sexuel.....	23
2. Quels moyens de preuve du harcèlement sexuel ?.....	26
3. Les effets du harcèlement sexuel.....	28
III. Le Barreau, un environnement propice au harcèlement sexuel ?.....	35
A. Approche sociologique du harcèlement sexuel.....	35
1. Le harcèlement sexuel, un comportement « inopportun » du point de vue de la victime....	35
2. Le harcèlement sexuel, marqueur d'une relation particulière au pouvoir.....	36
3. Le harcèlement sexuel, profondément ancré dans le monde du travail.....	37
B. La profession d'avocat, un environnement propice au harcèlement sexuel ?.....	40
1. L'évolution démographique de la profession : un facteur d'explication ?.....	40
2. La structure et les modalités d'exercice de la profession d'avocat : un terrain favorable ? ..	43
3. Le harcèlement sexuel, une réalité au sein du Barreau de Paris.....	46

### SECONDE PARTIE – QUELLES MESURES CONCRÈTES POUR LUTTER EFFICACEMENT CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU SEIN DU BARREAU DE PARIS ? 54

I. Les mesures de lutte contre le harcèlement sexuel expérimentées dans d'autres secteurs.....	54
A. Exemples de mesures prises dans le monde de l'entreprise.....	54
B. Exemples de mesures prises dans l'enseignement supérieur.....	57
C. Appel de l'Ordre des médecins.....	57

II.	Les dispositifs existants au sein du Barreau de Paris.....	59
III.	Nos propositions .....	63
A.	Une évolution indispensable.....	63
B.	Dix propositions pour une politique de lutte transparente, claire et efficace.....	64
	Bibliographie.....	70

*« Ces différentes enquêtes donnent un aperçu de l'ampleur d'un phénomène qu'il n'est plus possible de considérer aujourd'hui avec la condescendance amusée qui a longtemps été de mise dans ce domaine.*

*Le harcèlement sexuel n'est pas une réalité anecdotique, c'est une véritable plaie sociale qui doit être endiguée et combattue comme telle »<sup>1</sup>*

Ces mots de la Sénatrice, Madame Brigitte Gonthier-Maurin, démontrent une conscience aigüe de la réalité des faits de harcèlement sexuel et du fléau social qu'ils constituent, qui existait déjà en 2012 lors de la réforme de la loi sur le harcèlement sexuel<sup>2</sup>.

Le rapport d'information du Sénat<sup>3</sup>, publié à cette époque, illustre aussi le fait que, si des études ont été réalisées dès les années 1990-2000, celles-ci n'avaient pas permis d'aboutir à des changements positifs notables et durables dans l'identification des violences sexuelles et la mise en place de dispositifs de lutte et d'accompagnement.

La vague actuelle de témoignages, de même que la forte hausse en 2017 des plaintes pour harcèlement et agression sexuels constatée par le Ministère de l'Intérieur<sup>4</sup> montrent que les réformes législatives et règlementaires successives n'ont pas permis d'endiguer ces comportements, ni de créer des mécanismes de soutien nécessaires aux victimes, ni même de favoriser l'évolution du regard porté par la société sur ces situations.

Pourtant, l'émergence, plus forte que jamais, d'une parole sur les violences sexuelles permet d'espérer que, cette fois, la mise en place de dispositifs efficaces, couplée à une volonté à la fois individuelle et collective, pourrait permettre, sinon de mettre un terme, au moins de diminuer considérablement ces violences, et de les sanctionner véritablement lorsqu'elles adviennent.

Or, malgré l'existence de principes déontologiques qui la gouvernent, la profession d'avocat est loin d'être exemplaire en matière de violence sexuelle, comme le démontrent de nombreux indicateurs qui font état de situations alarmantes vécues par des Consœurs et Confrères sans que des réponses à la hauteur des faits qu'ils subissent ne leur aient été apportées.

Ainsi, l'enquête menée par le magazine Causette<sup>5</sup>, publiée en février 2018, avance même l'idée que la féminisation progressive de la profession d'avocat, loin d'empêcher le sexisme et le harcèlement, aurait davantage participé à favoriser l'émergence et la banalisation de ces comportements. La sociologue Isabel Boni-Le Goff, spécialiste des questions de genre dans le milieu professionnel a tiré la conclusion suivante de sa participation à une enquête européenne menée sur le métier d'avocat

---

<sup>1</sup> Rapport d'information du Sénat n°610, enregistré par la Présidence du Sénat le 25 juin 2012, par Madame Brigitte Gonthier-Maurin, Sénateur

<sup>2</sup> Loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel

<sup>33</sup> Rapport d'information du Sénat n°610, enregistré par la Présidence du Sénat le 25 juin 2012, par Madame Brigitte Gonthier-Maurin, Sénateur

<sup>4</sup> « *Insécurité et délinquance en 2017 : premier bilan statistique* », Rapport du Ministère de l'Intérieur, janvier 2018

<sup>5</sup> « *Harcèlement à la Cour, les avocats balancent...* », Gwenaël Cadoret, Causette n°86, février 2018

entre 2015 et 2017 : il s'agit d'un « *système de harcèlement très généralisé et sexualisé* » en lien avec un « *contexte concurrentiel tendu* »<sup>6</sup>.

Face à ce constat, et dans la lignée de ses engagements en faveur de la protection des jeunes avocats et de l'égalité entre Confrères et Consœurs, l'Union des Jeunes Avocats (UJA) de Paris a jugé indispensable et urgent de tenter de dresser un premier état des lieux, afin de formuler des propositions pragmatiques, efficaces et adaptées pour endiguer et mieux sanctionner ces comportements.

La rédaction de ce rapport est née de la volonté de mieux appréhender les mécanismes à l'œuvre au sein de notre profession de nature à expliquer que, en dépit d'un nombre important de témoignages, les faits de violence sexuelle demeurent largement passés sous silence et ne font que peu ou pas l'objet de sanctions. De même, l'isolement intense des victimes qui, souvent, finissent par quitter la profession, témoigne d'un réel besoin de dispositifs d'accompagnement structurés et accessibles.

Ainsi, pour préparer le présent rapport, nous avons adopté une démarche à la fois documentaire, en nous appuyant sur de nombreux écrits et études afin d'objectiver notre analyse, et empirique, en rencontrant et en écoutant le plus grand nombre de personnes, victimes ou experts, susceptibles de nous aider à identifier et formuler les meilleures mesures pour mettre fin à cette situation.

Pour ce second pan de notre étude, nous avons recueilli de multiples témoignages de victimes, notamment grâce à l'appel lancé par l'UJA de Paris auprès de l'ensemble des avocats du barreau de Paris. Nous avons également échangé avec des experts, des acteurs du monde associatif, des membres ou anciens membres du Conseil de l'Ordre et de nombreux Consœurs et Confrères.

Nous avons été frappées tant par le nombre de victimes ou proches de victimes prêts à témoigner (le plus souvent sous couvert d'anonymat), que par certaines résistances qui se sont exprimées, à travers la persistance de fausses croyances, de stéréotypes et de la tentative, consciente ou non, de banalisation visant à réduire à de la « drague lourde » ou à de la « séduction » des faits de harcèlement sexuel. .

---

<sup>6</sup> « *Harcèlement à la Cour, les avocats balancent...* », Gwenaël Cadoret, Causette n°86, février 2018

**I. UN ÉTAT DES LIEUX INCOMPLET MAIS ALARMANT**

*« Aujourd'hui encore, son importance et sa fréquence restent largement mal connues et sous-évaluées, alors qu'il constitue, à n'en pas douter, une plaie sociale et une source de souffrance pour celles, ou ceux, qui en sont victimes. »*

Déjà en 2012, la Sénatrice Brigitte Gonthier-Maurin dans son rapport d'information<sup>7</sup> en marge de la réforme législative sur le harcèlement sexuel constatait qu'en France les enquêtes portant sur les violences faites aux femmes au travail étaient peu nombreuses et relativement anciennes. Pendant longtemps, cette absence de chiffres a fait du harcèlement sexuel un phénomène peu étudié et particulièrement sous-évalué.

S'il existait quelques études du Bureau International du Travail (BIT) ou de la Commission Européenne, celles-ci restaient ponctuelles et ne permettaient pas de prendre la mesure d'un phénomène ignoré ou traité « *sous l'angle désinvolte de la plaisanterie* »<sup>8</sup>.

C'est l'« Enquête Nationale sur les Violences Faites aux Femmes » (ENVEFF) de 2000<sup>9</sup> qui, pour la première fois, s'est attachée à réfléchir à la réalité du harcèlement sexuel au-delà des définitions légales de l'époque, qui participaient à exclure du périmètre d'étude de très nombreuses situations (voir point II.A ci-dessous).

Par la suite, en 2014, l'Institut Français d'Opinion Publique (IFOP) a réalisé, pour le compte du Défenseur des Droits, une « Enquête sur le harcèlement sexuel au travail », auprès d'un échantillon de 1005 personnes, représentatif de la population française âgée de 18 ans et plus et d'un sur-échantillon de 306 femmes actives âgées de 18 à 64 ans. Les résultats de cette enquête constituent les données chiffrées les plus précises et pertinentes dont nous disposons à ce jour.

En effet, d'après Céline Verzeletti, référente de la commission « femmes-mixité » au sein du bureau confédéral de la CGT interrogée en octobre 2017 à ce sujet, ces chiffres sont d'« *une effrayante stabilité*

---

<sup>7</sup> Rapport d'information du Sénat n°610, enregistré par la Présidence du Sénat le 25 juin 2012, par Madame Brigitte Gonthier-Maurin, Sénateur

<sup>8</sup> *Ibid.*

<sup>9</sup> « L'enquête ENVEFF, commanditée par le service des Droits des femmes, est la première enquête statistique nationale réalisée en France sur ce thème. Elle est une réponse de l'État aux recommandations faites aux gouvernements, lors de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes à Pékin en 1995, « de produire des statistiques précises concernant les violences faites aux femmes » », In « Compter les violences envers les femmes. Contexte institutionnel et théorique de l'enquête ENVEFF », Dominique Fougetrollas-Schwebel et Maryse Jaspard, Cahiers du Genre 2003/2 (n°35), L'Harmattan

*depuis plus de vingt-cinq ans » et ces « données qui datent de 2014 (...), 'au vu des remontées de terrain, n'ont pas baissé' »<sup>10</sup>.*

Le 23 février 2018, enfin, l'IFOP publiait les résultats d'une enquête sur les violences sexuelles en France<sup>11</sup>.

## **A. Les principales tendances**

Malgré la visible sous-évaluation du phénomène et l'absence d'enquêtes actualisées depuis l'enquête du Défenseur des droits et de l'IFOP 2014, de grandes tendances peuvent être identifiées afin de préciser les contours des situations de harcèlement sexuel à l'œuvre en France :

- **Le harcèlement sexuel constitue un phénomène largement répandu, en particulier dans le monde du travail<sup>12</sup> :**
  - **Une femme sur cinq** est confrontée à une situation de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle ;
  - **20% des français** déclarent connaître au moins une personne ayant été victime de harcèlement sexuel dans le cadre de son travail.
  
- **Certaines caractéristiques favorisent l'émergence de ce genre de pratiques**, bien que toutes les femmes soient susceptibles, quel que soit leur âge ou leur catégorie socioprofessionnelle, d'être victimes de harcèlement sexuel :
  - Plus les femmes sont **jeunes**, plus elles sont exposées non seulement aux faits de harcèlement sexuel mais également d'agression sexuelle : les femmes âgées de 20 à 24 ans victimes de ces comportements sont six fois plus nombreuses que les femmes âgées de plus de 45 ans<sup>13</sup> ;
  - La **vulnérabilité** des victimes favorise également ces comportements<sup>14</sup> ;
  - Les caractéristiques professionnelles ont un fort impact :
    - Les **apprentis et stagiaires** sont plus souvent atteints (en raison de la conjonction de l'âge et de la vulnérabilité économique)<sup>15</sup> ;

---

<sup>10</sup> Amandine Cailhol et Catherine Mallaval Libération, *Harcèlement sexuel : un phénomène répandu dans tous les secteurs* 16 octobre 2017

<sup>11</sup> Enquête sur les violences sexuelles, Fondation Jean-Jaurès, Février 2018 - [http://www.ifop.com/media/poll/3977-1-study\\_file.pdf](http://www.ifop.com/media/poll/3977-1-study_file.pdf)

<sup>12</sup> « *Enquête sur le harcèlement sexuel au travail* » du Défenseur des droits avec l'IFOP, 2014

<sup>13</sup> Enquête ENVEFF de 2000 précitée

<sup>14</sup> L'étude ENVEFF de 2000 démontrait notamment que 7,5% des femmes ayant vécu des difficultés pendant leur enfance subissaient par la suite des faits de harcèlement sexuel ou des agressions sexuelles, en raison d'une conjonction de facteurs (déficit de formation professionnelle, précarité des emplois, etc.) – Rapport du Sénat n°610 de 2012 précité

<sup>15</sup> Enquête ENVEFF de 2000 précitée

- **10% des femmes exerçant des professions libérales** sont victimes d'atteintes sexuelles contre 2% en moyenne<sup>16</sup> ;
- 30% des femmes actives victimes ont un certain niveau de responsabilité professionnelle (elles exercent en tant une fonction **libérale ou sont cadres supérieures**, par exemple)<sup>17</sup> ;
- 27% des femmes actives victimes exercent leur profession dans des **structures de taille réduite** (entreprises de 10 à 19 salariés)<sup>18</sup> ;
- 30% des femmes actives victimes se trouvaient dans une situation **d'emploi précaire**<sup>19</sup> ;

➤ **Le milieu professionnel est particulièrement propice aux violences sexuelles :**

- Ces pratiques sont courantes et socialement acceptées<sup>20</sup> :
  - 64% des personnes interrogées estiment qu'il est fréquent qu'une personne soit régulièrement confrontée à **des blagues à caractère sexuel** dans son environnement de travail ;
  - Pour autant, 52% des personnes interrogées considèrent que cette situation ne relève pas du harcèlement et n'est « pas grave » ;
  - Cette conception est davantage partagée par les hommes : près de 60% d'entre eux considèrent qu'un tel environnement n'est « pas très grave » ;
- Ces faits sont plus récurrents dans les secteurs majoritairement masculins ou précaires<sup>21</sup> :
  - Dans 3 cas sur 10, les femmes victimes de harcèlement sexuel ont déclaré être dans des **situations d'emploi précaire** au moment des faits ;
  - Le plus souvent la victime exerce son emploi dans un environnement à prédominance masculine (35%) ;
  - À l'inverse, 86% des femmes travaillant dans un environnement majoritairement composé de femmes n'y ont jamais été confrontées.

---

<sup>16</sup> Enquête ENVEFF de 2000 précitée

<sup>17</sup> Les chiffres clés du harcèlement sexuel au travail, Secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, <http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/dossiers/egalite-professionnelle/lutte-contre-le-harcèlement-sexuel-au-travail/les-chiffres-clés-du-harcèlement-sexuel-au-travail/>

<sup>18</sup> Les chiffres clés du harcèlement sexuel au travail, Secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, précités

<sup>19</sup> *Ibid.*

<sup>20</sup> « *Enquête sur le harcèlement sexuel au travail* » du Défenseur des droits avec l'IFOP, 2014

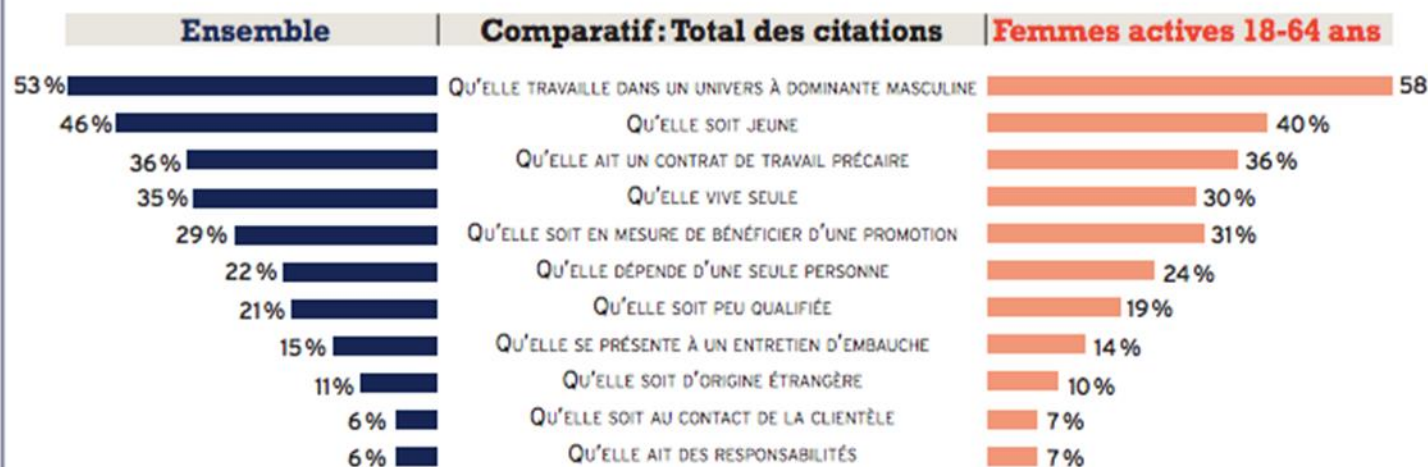
<sup>21</sup> *Ibid.*



Tableaux issus de l'« Enquête sur le harcèlement sexuel au travail » du Défenseur des droits avec l'IFOP, 2014 :

### LES FACTEURS D'EXPOSITION AU HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL SELON LES FRANÇAIS

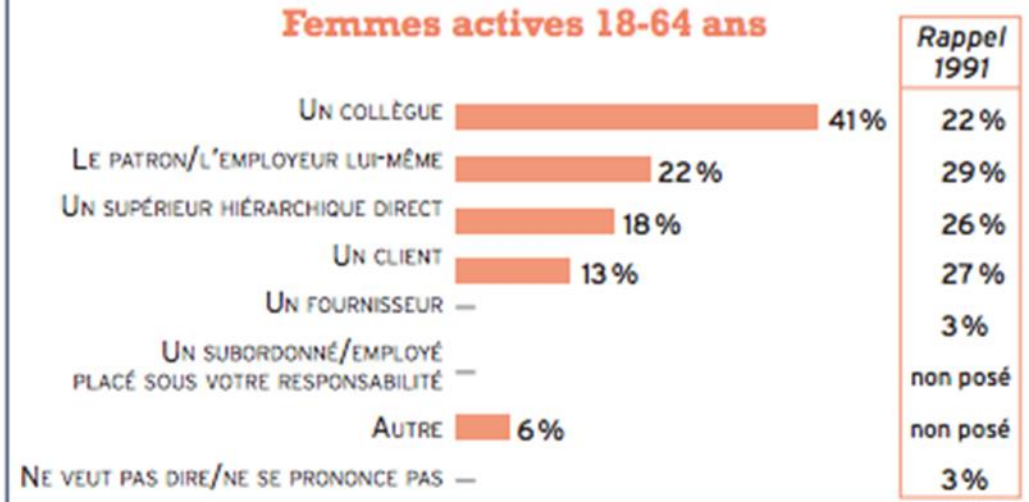
Question: Parmi les situations suivantes, quelle est celle qui vous paraît exposer plus particulièrement une femme au harcèlement sexuel au travail? En premier? Et ensuite? Le fait...



### LES AUTEURS DU HARCÈLEMENT

Question: Qui est (ou était) à l'origine de cette situation?

Femmes actives 18-64 ans



- **L'isolement et la réticence des victimes à engager des actions à l'encontre des auteurs de harcèlement sexuel<sup>22</sup> persistent :**
  - Près de **trois victimes sur dix** (29%) déclarent ne s'être confiées à personne ;
  - Pour les femmes qui parviennent à en parler, c'est d'abord leur famille, leurs proches (55%) ou encore leurs collègues (43%) qui sont sollicités et de façon marginale, les instances de représentation du personnel (7%) ;
  - Les syndicats ou les représentants du personnel (13%), le médecin (9%) ou encore l'inspection du travail (9%) interviennent à la marge ;
  - **65% des victimes déclarées estiment qu'elles n'ont pu compter que sur elles-mêmes.**
  
- **Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail a des conséquences particulièrement préjudiciables pour les victimes :**
  - Les faits sont généralement peu dénoncés : près **d'une femme sur cinq** victime d'atteintes sexuelles sur son lieu de travail n'a rien pu faire ou décidé de ne rien faire, bien que ces faits aboutissent en pratique très souvent à des arrêts de travail<sup>23</sup> ;
  - Seuls **trois cas sur dix** sont rapportés à la direction ou à l'employeur et près de 30 % des victimes n'en parlent à personne<sup>24</sup> ;
  - Seulement **5%** de ces cas ont été portés devant la justice<sup>25</sup> ;
  - Dans **40%** des cas rapportés la résolution s'est effectuée **au détriment de la plaignante**, avec des conséquences directes sur son emploi (non renouvellement de contrat, blocage dans la carrière)<sup>26</sup> ;
  - À l'inverse, seules **40%** des victimes indiquent qu'une mesure a été prise contre l'auteur présumé (sanction, licenciement, mutation)<sup>27</sup> ;
  - **95% des femmes** qui dénoncent des faits de harcèlement perdent leur emploi<sup>28</sup>.

---

<sup>22</sup> « Enquête sur le harcèlement sexuel au travail » du Défenseur des droits avec l'IFOP, 2014

<sup>23</sup> Enquête ENVEFF de 2000 précitée

<sup>24</sup> *Ibid.*

<sup>25</sup> « Enquête sur le harcèlement sexuel au travail » du Défenseur des droits avec l'IFOP, 2014

<sup>26</sup> *Ibid.*

<sup>27</sup> *Ibid.*

<sup>28</sup> Enquête ENVEFF de 2000 précitée

## B. L'émergence d'une parole sur le harcèlement sexuel

*« Cela ne fait que commencer, je pense que nous allons voir beaucoup plus de femmes prendre la parole. Elles vont s'exprimer de plus en plus. »*

Phumzile Mlambo-Ngcuka,  
Secrétaire générale adjointe de l'Organisation des Nations Unies  
Directrice exécutive d'ONU Femmes

Madame Phumzile Mlambo-Ngcuka, Responsable de la condition féminine à l'ONU, estimait dans un entretien avec le journal *Le Monde*, en marge de la préparation de la Journée internationale pour l'élimination des violences contre les femmes (le 25 novembre 2017), que la vague de prises de parole et d'allégations de cas de harcèlement sexuel déclenchée par l'affaire Weinstein allait permettre de faire évoluer la société et modifier les comportements.

En effet, si de nombreux organismes et institutions luttent depuis plusieurs années contre ces violences, il semblerait que la société dans sa globalité n'ait pris conscience de ces problématiques qu'avec l'éclatement de l'affaire Weinstein.

Le phénomène actuel s'explique peut être par la « *différence majeure, par rapport à ces années, [que] sont les réseaux sociaux* »<sup>29</sup>. En effet, la création des mots-dièse #balancetonporc et #metoo ont poussé un très grand nombre de femmes à témoigner des violences sexuelles subies, créant ainsi une vague de paroles et de dénonciations sur les réseaux sociaux<sup>30</sup>.

Nous assistons aussi à la multiplication des publications d'ouvrages, de dossiers, d'articles de presse, de conférences, d'émissions de radio ou de télévision sur le sujet. Le succès de ces contenus témoigne = de la prise de conscience globale et progressive mais également des attentes des victimes, notamment en termes d'informations et d'accompagnement.

---

<sup>29</sup> Eric Fassin, *Le Monde*, 24 novembre 2017

<sup>30</sup> « Harcèlement sexuel : la parole se libère », Violaine Morin et Gaëlle Dupont, *Le Monde*, 21 octobre 2017 ; « Viol, harcèlement, sexisme : la parole des femmes se libère », *Le Monde*, 23 novembre 2017

Néanmoins, malgré ces avancées positives liées à la libération de la parole, de nombreux obstacles demeurent à la lutte efficace contre les faits de harcèlement sexuel et l'accompagnement approprié des victimes :

➤ **La méconnaissance des contours du harcèlement sexuel** (voir point II ci-dessous) ;

➤ **La banalisation des faits de harcèlement de sexuel :**

Il ressort, par exemple, des entretiens menés dans le cadre d'une enquête réalisée en 2003 auprès de femmes ouvrières, que de nombreux comportements constitutifs de harcèlement sexuel n'étaient pas relevés de manière spontanée par les personnes interrogées qui les considéraient normaux ou habituels. Cette enquête relevait notamment que « *les 'blagues d'hommes' concernent leurs propres performances sexuelles (Ils arrivaient le lundi, oh ben ce weekend c'était bien, on l'a enfoncée), la circulation de pornographie (revues, affiches, Internet) (...). Elles sont rarement confiées d'emblée dans l'entretien tant elles sont considérées par toutes, comme en quelque sorte inévitables, intrinsèquement masculines, et anodines.* »<sup>31</sup> ;

➤ **La difficulté de porter plainte pour harcèlement sexuel :**

Les victimes sont nombreuses à témoigner de la difficulté à porter plainte, en raison de la honte d'avoir vécu ce type d'expériences, mais également de la lenteur et de la complexité des procédures.

En outre, la production de preuves est très difficile, dans la mesure où les faits se déroulent le plus souvent dans un espace clos, ce qui aboutit, en cas de procédure à à une situation de « parole contre parole » : celle de l'auteur présumé des faits contre celle de la victime, qui craint de devoir se justifier et prouver la véracité de ses propos.

#### **Témoignages de stagiaires, élèves-avocats et avocats victimes d'actes de harcèlement sexuel**

« *C'est la honte et la peur qui font que les femmes qui ont subi ça ne parlent pas.* »

« *Les collaboratrices ont peur de se faire griller.* »

« *Il y a le côté 'ragots' qui me fait peur.* »

« *Il me fait peur ce type.* »

« *J'avais contacté SOS élève-avocat, mais je n'avais donné de suite parce que j'étais tétanisée.* »

« *Je ne veux pas aller plus loin, parce que j'ai peur qu'on ne me croie pas, qu'on me confronte à lui...* »

---

<sup>31</sup> Cromer, Sylvie. et Christelle Hamel, La mesure du harcèlement sexuel et des violences sexistes À l'Université : les apports de l'enquête Violences et Rapports de Genre (dite VIRAGE)

## II. QU'EST-CE QUE LE HARCELEMENT SEXUEL ?

L'identification et la compréhension des actes, propos ou situations relevant du harcèlement sexuel nécessitent, tout d'abord, d'en comprendre le périmètre juridique précis (**A**), puis d'en appréhender la réalité dans les faits (**B**).

### A. Définition juridique

Après quelques évolutions (1), la notion de harcèlement sexuel est aujourd'hui définie de manière précise par la loi (2), et réprimé en tant que délit (3). De nombreuses idées préconçues participent aux difficultés d'identification du harcèlement sexuel : il est ainsi utilisé dans le langage courant pour désigner d'autres formes de violences sexuelles ou d'agissements sexistes, de même qu'il est souvent confondu avec le harcèlement moral ou associé aux discriminations (4).

#### 1. Évolution législative de la notion de harcèlement sexuel

La notion de harcèlement sexuel a connu une évolution législative complexe illustrant les difficultés d'appréhension de ces comportements tant sur le plan pratique que juridique. Ainsi, l'article relatif au délit de harcèlement sexuel fût introduit dans le Code pénal en 1992, prit effet en 1994 et fut révisé en 1998<sup>32</sup>, puis en 2002<sup>33</sup>. Le Conseil Constitutionnel, dans une décision du 4 mai 2012<sup>34</sup>, le déclarant contraire à la Constitution, décida son abrogation immédiate menant ainsi à une nouvelle réforme.

Dans sa version initiale, le harcèlement sexuel était limité aux cas d'abus de l'autorité hiérarchique, contrairement aux propositions plus larges des associations féministes engagées sur ces sujets, dont l'Association européenne contre les violences faites aux femmes (l'« **AVFT** ») et la Ligue du droit des femmes (« **LDF** »)<sup>35</sup>. L'article 222-33 du Code pénal définissait et sanctionnait ainsi le harcèlement sexuel de la manière suivante :

*« Le fait de harceler autrui en usant d'ordres, de menaces ou de contraintes, dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle, par une personne abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, est puni d'un an d'emprisonnement et de 100 000 F d'amende ».*

De nombreux observateurs critiquaient cette définition établie sous l'angle de l'auteur et de sa motivation (« *obtenir des faveurs de nature sexuelle* »), qui ne prenait pas en compte le point de vue de la victime.

---

<sup>32</sup>Loi n° 98-468 du 17 juin 1998 relative à la prévention et à la répression des infractions sexuelles ainsi qu'à la protection des mineurs

<sup>33</sup>Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale

<sup>34</sup>Décision du Conseil Constitutionnel n°2012-240 QPC du 4 mai 2012

<sup>35</sup> « *Comment parler du harcèlement sexuel ? Une comparaison franco-états-unienne* », Abigail Saguy, in « Travail et genre dans le monde », Margaret Maruani, La Découverte « Hors Collection Sciences Humaines », 2013

La loi de 1998 relative à la prévention et à la répression des infractions sexuelles ainsi qu'à la protection des mineurs<sup>36</sup> a permis d'élargir légèrement le périmètre de la définition, en ajoutant l'usage de « *pressions graves* » parmi les comportements susceptibles de constituer un harcèlement sexuel.

Afin de gommer la notion d'abus de pouvoir, une nouvelle révision en 2002<sup>37</sup> a abouti à la définition suivante : « *le fait de harceler autrui dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle* ». Cette définition a longtemps fait l'objet de vives critiques, car considérée comme « *relevant davantage de la tautologie* »<sup>38</sup> et ne remplissant pas les conditions de clarté et de précision de la loi, d'une part, et de prévisibilité et de sécurité juridiques, d'autre part.

Ces critiques, combinées à l'affaire « DSK » ont abouti, en 2012, à la décision du Conseil Constitutionnel d'abrogation immédiate de ce texte et à la réforme subséquente de la même année.

Le Conseil Constitutionnel avait été saisi par Gérard Ducray, adjoint au maire de Villefranche-sur-Saône et ancien secrétaire d'État de Valéry Giscard d'Estaing, condamné pour harcèlement sexuel. Gérard Ducray affirmait que la définition du Code pénal laissait une trop grande marge d'appréciation au juge et permettait « *tous les débordements, toutes les interprétations* »<sup>39</sup>.

La Question Prioritaire de Constitutionnalité introduite auprès du Conseil Constitutionnel se fondait sur l'article 8 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, qui reprend en substance les exigences formulées par Cesare Beccaria pour définir le principe de légalité des délits et des peines, critiquant une définition vidée de sa substance suite à ses modifications successives par le législateur.

Le constat de l'absence de définition suffisante des éléments constitutifs de l'infraction de harcèlement sexuel ont ainsi conduit les juges constitutionnels à déclarer l'article 222-33 du Code pénal contraire au principe de la légalité et donc à la Constitution (en son Considérant 5)<sup>40</sup> et a décidé son abrogation immédiate.

L'AVFT était intervenue dans cette procédure de QPC pour que le texte soit abrogé de manière différée, afin d'éviter tout vide juridique et critiqua par la suite avec véhémence le caractère immédiat de l'abrogation du texte.

Néanmoins, dans le contexte de l'affaire « DSK » et de l'élection du président Hollande, une nouvelle loi<sup>41</sup> fut rapidement proposée, le 6 août 2012 et adoptée à l'unanimité par le Parlement avant d'être publiée au *Journal Officiel* le 7 août 2012, donnant ainsi la définition légale du harcèlement sexuel, encore en vigueur aujourd'hui (la « **Loi relative au harcèlement sexuel de 2012** »).

---

<sup>36</sup> Loi n° 98-468 du 17 juin 1998 relative à la prévention et à la répression des infractions sexuelles ainsi qu'à la protection des mineurs

<sup>37</sup> Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale

<sup>38</sup> J-B Perrier « Harcèlement sexuel : précisions sur l'abrogation en raison de l'imprécision », AJ Pénal, 2012, p. 483

<sup>39</sup> AFP et Reuters (2012), « Le Conseil constitutionnel censure la loi sur le harcèlement sexuel », Le Monde, Paris, 4 mai 2012

<sup>40</sup> « Inconstitutionnalité du délit de harcèlement sexuel : « Beaucoup de bruit pour rien » ? » Chronique de jurisprudence QPC en matière pénale, sous la responsabilité de J-B Perrier / Sofian Anane

<sup>41</sup> Loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel

## 2. Définition légale du harcèlement sexuel

Les nouvelles dispositions, issues de la Loi relative au harcèlement sexuel de 2012, donnent une définition plus précise mais aussi plus large du harcèlement sexuel, et ce « *afin de recouvrir l'ensemble des situations dans lesquelles des personnes peuvent faire l'objet de ce type d'agissements, qui portent atteinte de façon inadmissible à la dignité de la personne humaine, et dont les femmes sont le plus souvent victimes* »<sup>42</sup>.

La définition de l'article 222-33 du Code pénal distingue ainsi deux types de harcèlement sexuel :

- **Le harcèlement exigeant des actes répétés ou le « harcèlement climat »** qui correspond au « *fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle 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* » (a) ;
- **Le harcèlement résultant de la commission d'un acte unique ou le « harcèlement chantage »** qui est défini comme « *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* » (b).

### a. *Harcèlement sexuel exigeant des actes répétés*

Cette nouvelle définition s'inspire en partie de la définition du harcèlement sexuel figurant dans plusieurs directives européennes<sup>43</sup>. Concrètement, cette forme de harcèlement sexuel correspond à « *des comportements de toute nature (propos, gestes, envois ou remises de courriers ou d'objets, attitudes)* », qui sont imposés à la victime, qui sont répétés et qui présentent une connotation sexuelle »<sup>44</sup>.

Le « harcèlement climat » nécessite ainsi une pluralité d'actes, dans la mesure où la répétition est inhérente à la notion même de harcèlement. Néanmoins, la circulaire pénale établie par la Garde des Sceaux au moment de la publication au Journal Officiel de la Loi de relative au harcèlement sexuel 2012 (la « **Circulaire Pénale de 2012** ») précise clairement que la définition du « harcèlement climat » exige uniquement que les faits aient été commis « *au moins deux fois* ».

**L'élément matériel** de ce délit est constitué de quatre critères (les deux derniers étant alternatifs) :

- **L'absence de consentement de la victime** : Le terme « imposer » présent dans la définition signifie que le non-consentement de la victime est l'un des éléments constitutifs du délit. Cette expression est aussi employée pour définir l'exhibition sexuelle<sup>45</sup>. A cet égard, il est clairement précisé dans la Circulaire Pénale de 2012 que « *la loi n'exige toutefois nullement que la victime ait fait connaître de façon expresse et explicite à l'auteur des faits qu'elle n'était pas*

---

<sup>42</sup> Circulaire « Présentation des dispositions de droit pénal et de procédure pénale de la loi n°2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel » CROM 2012-15 / E8-07.08.2012 de la Garde des Sceaux, Ministre de la Justice, du 7 août 2012

<sup>43</sup> 2002/73/CE du 23 septembre 2002, 2004/113/CE du 13 décembre 2004 et 2006/54/CE du 5 juillet 2006

<sup>44</sup> Circulaire « Présentation des dispositions de droit pénal et de procédure pénale de la loi n°2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel » CROM 2012-15 / E8-07.08.2012 de la Garde des Sceaux, Ministre de la Justice, du 7 août 2012

<sup>45</sup> Définition introduite par la Loi n°2010-121 du février 2010

*consentante* »<sup>46</sup>. En outre, d'après cette même circulaire, l'absence de consentement peut résulter d'un faisceau d'indices concordants :

- le silence permanent ou la passivité face aux agissements,
- la demande d'intervention adressée à un collègue ou un supérieur hiérarchique ;
- etc.

Cette approche devait, notamment, permettre de surmonter les obstacles liés à la difficulté de fournir des preuves des faits de harcèlement sexuel.

➤ **Des propos ou comportements à connotation sexuelle :**

- Bien que de seuls propos soient, d'après la définition de l'article 222-33 du Code pénal, suffisants pour caractériser le délit de harcèlement sexuel, la jurisprudence rendue sous l'empire du texte abrogé n'a donné aucun exemple de cas où de seuls propos auraient été incriminés. La palette des « comportements » est en revanche extrêmement large (voir point II.B.1 ci-dessous). En outre, c'est bien souvent la combinaison de propos et de comportements qui aboutissent aux faits de harcèlement sexuel.
- La connotation sexuelle correspond à une approche relativement souple et « *n'exige donc pas un caractère explicitement ou directement sexuel* »<sup>47</sup>

➤ **Une atteinte à la dignité de la victime :** Le texte mentionne « *sa dignité* » et non « *la dignité de la victime* », alors même que « *la dignité de la personne humaine est protégée par le droit comme une valeur objective* »<sup>48</sup>. L'atteinte à la dignité de la victime peut résulter d'une multitude de situations : « *propos ou comportements ouvertement sexistes, grivois, obscènes, tels que des paroles ou écrits répétés constituant des provocations, injures ou diffamations, même non publiques* ».<sup>49</sup>

➤ **La création au détriment de la victime d'une « situation intimidante, hostile ou offensante »**<sup>50</sup> : Il s'agit de tout type de comportement ayant « *pour conséquence de rendre insupportable les conditions de vie, de travail ou d'hébergement de la victime* »<sup>51</sup>.

Les deux derniers critères, liés aux impacts des comportements de harcèlement sexuel sur les victimes, témoignent d'un changement de paradigme dans la définition légale de ce délit. Désormais, l'incrimination de ces agissements ne résulte plus du point de vue de leur auteur mais se place également sous l'angle de la victime.

---

<sup>46</sup> Circulaire « Présentation des dispositions de droit pénal et de procédure pénale de la loi n°2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel » CROM 2012-15 / E8-07.08.2012 de la Garde des Sceaux, Ministre de la Justice, du 7 août 2012

<sup>47</sup> Circulaire « Présentation des dispositions de droit pénal et de procédure pénale de la loi n°2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel », précitée

<sup>48</sup> LexisNexis, Jurisclasseur unique « Le harcèlement sexuel », JCl. Pénal Code - Date de fraîcheur : 09 Juin 2013

<sup>49</sup> Circulaire « Présentation des dispositions de droit pénal et de procédure pénale de la loi n°2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel », précitée

<sup>50</sup> Article 222-33 du Code Pénal

<sup>51</sup> Circulaire « Présentation des dispositions de droit pénal et de procédure pénale de la loi n°2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel », précitée



Enfin, **l'élément moral** du « *harcèlement climat* » repose sur un « *dol éventuel* ». En effet, dans la mesure où ce sont bien les « *propos* » ou « *comportements* » qui créent à l'égard de la victime une situation dommageable, le « harcèlement climat » ne saurait être qualifié d'infraction intentionnelle, malgré l'emploi du terme « *imposer* »<sup>52</sup>.

**b. *Harcèlement sexuel résultant de la commission d'un acte unique***

La définition du harcèlement chantage est très directement inspirée de la définition originelle du harcèlement sexuel, telle que revue par la loi du 17 juin 1998<sup>53</sup>. Toutefois, cette définition indique clairement qu'un acte unique suffit à caractériser le harcèlement sexuel (là où l'ancienne définition ne retenait que les cas où les comportements avaient été répétés), dès lors que celui-ci présente une **particulière gravité**.

Cette particulière gravité résulte de « *la pression grave commise contre la victime* » pour une « *finalité de nature sexuelle* » ce qui a été qualifié à plusieurs reprises lors des travaux parlementaires de « *chantage sexuel* »<sup>54</sup>.

Sur le plan de **l'élément matériel**, le délit de harcèlement sexuel dit de « chantage » est ainsi conditionné par :

- **Une pression grave**, qui recouvre des hypothèses très variées liées à ce que tente d'imposer l'auteur à la victime en contrepartie :
  - d'un avantage (un emploi, une augmentation, la réussite à un examen, etc.) ; ou
  - de l'assurance qu'elle évitera une situation dommageable (licenciement, redoublement, calomnie, etc.).

Le caractère grave doit être interprété au regard du contexte dans lequel la pression est exercée et, en particulier, des relations entretenues entre l'auteur et la victime. En effet, ces relations déterminent la capacité de la victime à résister à de tels agissements.

- **La finalité de la pression** qui porte sur « *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* »<sup>55</sup>.
- **Un acte de nature sexuel** : L'acte n'est pas nécessairement une relation sexuelle mais il peut s'agir de simples contacts physiques « *destinés à assouvir un fantasme d'ordre sexuel, voir à accentuer*

---

<sup>52</sup> E. Martin-Hocquenghem, Le dol éventuel : Université Panthéon-Assas (Paris II), Code pénal et Code d'instruction criminelle. Livre du Bicentenaire : Dalloz, 2010, p. 445. – J. Cedras, le dol éventuel : aux limites de l'intention : D. 1995, chron. p. 18

<sup>53</sup> Loi n° 98-468 du 17 juin 1998 relative à la prévention et à la répression des infractions sexuelles ainsi qu'à la protection des mineurs

<sup>54</sup> Circulaire « Présentation des dispositions de droit pénal et de procédure pénale de la loi n°2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel », précitée

<sup>55</sup> Circulaire « Présentation des dispositions de droit pénal et de procédure pénale de la loi n°2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel », précitée

*ou provoquer le désir sexuel*»<sup>56</sup>. Les actes de nature sexuelle ont ainsi déjà été décrits comme tous « *les comportements directement liés à la satisfaction des besoins érotiques, à l'amour physique* »<sup>57</sup>.

Sur le plan de l'**élément moral**, seul le caractère réel ou apparent de la volonté de l'auteur d'obtenir une faveur sexuelle doit être démontré. Ainsi, la charge de la preuve devait être moins lourde pour les victimes, qui ne doivent plus que démontrer que l'auteur a agi dans un « *but réel ou apparent* ».

### **3. Répression du délit de harcèlement sexuel**

#### ***a. Répression de l'infraction principale***

Outre cette nouvelle définition beaucoup plus précise, la réforme de 2012 a également porté les peines maximales à deux ans de prison et 30.000 euros d'amende, « *afin que celles-ci soient à la hauteur de la gravité de ces faits et en cohérence avec celles prévues pour les autres infractions sexuelles* »<sup>58</sup>.

Le délai de prescription est de six ans à compter des faits les plus récents.

Par ailleurs, les peines complémentaires, prévues avant la Loi relative au harcèlement sexuel de 2012 demeurent inchangées et peuvent également être appliquées.

Il s'agit :

- Des peines prévues par l'article 222-44 du Code pénal applicables aux atteintes à l'intégrité physique et psychique de la personne : interdiction de porter une arme, suspension et annulation du permis de conduire, confiscation du véhicule ou des armes ou d'un animal ;
- Des peines prévues à l'article 222-45 du Code pénal : interdiction des droits civiques, civils et de famille, interdiction d'exercer une fonction publique ou une activité en lien avec des mineurs, obligation d'accomplir un stage de citoyenneté ou de responsabilité parentale ;
- De la peine d'affichage et de diffusion de la décision, en application de l'article 222-50-1 du Code pénal.

#### ***b. Circonstances aggravantes***

Conformément à l'article 222-33 du Code pénal, les peines peuvent être portées à trois ans d'emprisonnement et 45.000 euros d'amende en cas de circonstances aggravantes, à savoir lorsque les faits sont commis :

- Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

---

<sup>56</sup> Circulaire « Présentation des dispositions de droit pénal et de procédure pénale de la loi n°2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel », précitée

<sup>57</sup> L.-M. Nivôse, des atteintes aux mœurs et à la pudeur aux agressions sexuelles : Dr. Pén. 1995, chron. 27

<sup>58</sup> Circulaire « Présentation des dispositions de droit pénal et de procédure pénale de la loi n°2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel » CROM 2012-15 / E8-07.08.2012 de la Garde des Sceaux, Ministre de la Justice, du 7 août 2012

- Sur un mineur âgé de quinze ans ;
- 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 ;
- Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de l'auteur ;
- Par plusieurs personnes, agissant en qualité d'auteur ou de complice.

**Ainsi, l'abus d'autorité qui constituait jusqu'en 2002 un des éléments constitutifs du délit de harcèlement sexuel est devenu, avec la Loi relative au harcèlement sexuel de 2012, une circonstance aggravante.**

#### 4. Les autres notions à ne pas confondre avec le harcèlement sexuel

*« Le harcèlement sexuel (...) constitue le premier palier dans le continuum des violences faites aux femmes, à la fois parce qu'il est sans doute la forme la plus répandue, et parce que, dans bien des cas, il peut constituer les prémices de violences plus graves. »<sup>59</sup>*

##### a. *Les autres infractions à caractère sexuel*

La loi distingue clairement le harcèlement sexuel d'autres infractions à caractère sexuel. Ces infractions peuvent s'ajouter aux situations de harcèlement sexuel, mais elles répondent néanmoins à des définitions spécifiques et distinctes :

- **Les agressions sexuelles<sup>60</sup>** : Elles sont définies par le Code pénal comme « *toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise* », c'est-à-dire tout attouchement imposé sur le sexe ou sur des parties du corps considérées comme intimes et sexuelles (le sexe, les fesses, les seins, les cuisses et la bouche). La loi distingue le crime de viol (lorsqu'il y a pénétration de quelque type que ce soit) des autres agressions sexuelles qui constituent des délits. Peuvent, par exemple, relever de l'agression sexuelle les caresses non consenties sur les fesses ou la poitrine, des baisers forcés ou des attouchements sexuels. La peine encourue pour ces délits s'élève à cinq ans d'emprisonnement et 75.000 euros d'amende (sept ans d'emprisonnement et 100.000 euros d'amende en cas de circonstances aggravantes).
- **Le viol<sup>61</sup>** : Le Code pénal définit le viol comme « *tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise* ». Toute

<sup>59</sup> Rapport d'information du Sénat n°610, enregistré par la Présidence du Sénat le 25 juin 2012, par Madame Brigitte Gonthier-Maurin, Sénateur

<sup>60</sup> Article 222-27 à 222-30 du Code pénal

<sup>61</sup> Articles 222-23 à 222-26 du Code pénal

pénétration (vaginale, anale ou orale) non consentie avec le sexe, la main ou un objet constitue ainsi un viol. **La tentative de viol** entre également dans le périmètre de ce crime : la tentative de viol est constituée « *dès lors que, manifestée par un commencement d'exécution, elle n'a pas été suspendue ou n'a manqué son effet qu'en raison de circonstances indépendantes de la volonté de son auteur* ». Le délai de prescription est de vingt ans. Par exemple, constituent des faits relevant du viol un acte sexuel par surprise ou une fellation forcée. Les sanctions maximales encourues sont de quinze d'emprisonnement et jusqu'à vingt ans en cas de circonstances aggravantes, comme lorsque les faits sont commis par le conjoint de la victime, sur un mineur de 15 ans ou sur une personne vulnérable.

- **L'injure à caractère sexuel et/ou sexiste**<sup>62</sup> : le Code pénal condamne toute « *injure non publique commise envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle* ». En outre, l'injure publique est un délit qui relève du tribunal correctionnel<sup>63</sup>. La peine encourue pour une injure publique à caractère sexiste est de 6 mois de prison et de 22.500 euros d'amende. La victime d'injure publique à caractère sexiste peut déposer plainte dans un délai d'un an.
  
- **L'exhibition sexuelle**<sup>64</sup> : Le Code pénal condamne toute « *exhibition sexuelle imposée à la vue d'autrui dans un lieu accessible aux regards du public* ».

Il est nécessaire ne pas confondre les qualifications de viols ou d'agressions sexuelles avec celle de harcèlement sexuel.

En effet, au cours des débats parlementaires entourant le vote de la Loi relative au harcèlement sexuel de 2012, il a été observé que, par le passé, des faits constituant des infractions sexuelles plus graves, et notamment des agressions sexuelles ou des tentatives d'agression sexuelle, avaient pu être poursuivis sous la qualification de harcèlement sexuel.

Le Garde des Sceaux dans la Circulaire Pénale de 2012 invitait ainsi les magistrats à veiller à « *toujours retenir la qualification la plus haute* », ainsi si « *l'auteur des faits a effectivement obtenu, sous la contrainte ou la menace, un contact physique à connotation sexuelle avec la victime, la qualification d'agression sexuelle ou de tentative d'agression sexuelle devra en principe être retenue* »<sup>65</sup>.

Cette confusion et cette tendance constatée à retenir la qualification la « moins haute » est également la raison pour laquelle la définition légale du harcèlement ne fait plus référence aux notions de « menace » ou de « contrainte » qui, en application de l'article 222-22 du Code pénal caractérisent le viol ou les agressions sexuelles.

---

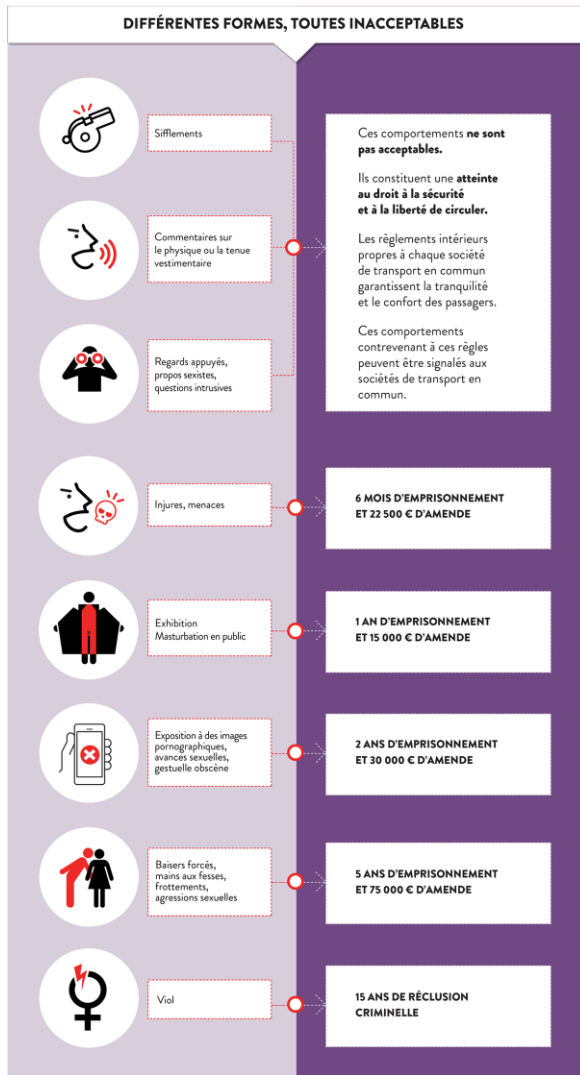
<sup>62</sup> Article R624-4 du Code Pénal

<sup>63</sup> Article 33 de la Loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse

<sup>64</sup> Article 222-32 du Code pénal

<sup>65</sup> Circulaire « Présentation des dispositions de droit pénal et de procédure pénale de la loi n°2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel », précitée

Malgré ces recommandations, la tendance persistante des parquets à retenir la qualification de harcèlement sexuel, y compris en cas d'infractions plus graves, a récemment abouti à la condamnation de l'État par le Tribunal de grande instance de Paris<sup>66</sup>.



**HARCÈLEMENT SEXUEL ET VIOLENCES SEXISTES : QUE DIT LA LOI ?**

Le harcèlement sexiste se caractérise par le fait d'imposer tout propos ou comportement à quelqu'un en raison de son sexe ou de son orientation sexuelle et de créer ainsi une situation intimidante, humiliante, dégradante ou offensante portant atteinte à la dignité de la personne.

Le quotidien des femmes ne doit pas ressembler à ça.  
Témoins, victimes : signalez ces comportements pour faire changer les choses.

Source : Secrétariat chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes<sup>67</sup>

<sup>66</sup>Décision du 31 juillet 2017 du Tribunal de Grande Instance de Paris : <http://www.avft.org/2017/10/02/dequalification-de-violences-sexuelles-letat-condamne-faute-lourde/>

<sup>67</sup><http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/dossiers/lutte-contre-les-violences/harcelement-transports/de-quoi-parle-t-on>

### b. *Les autres infractions cumulables avec le harcèlement sexuel*

Outre les autres infractions à caractère sexuel évoquées ci-dessus, d'autres infractions plus larges sont également cumulables avec le délit de harcèlement sexuel, telles que :

- **L'atteinte à la vie privée**<sup>68</sup> : Le Code pénal punit toute diffusion publique de photos et d'enregistrements audiovisuels « portant atteinte à l'intimité de la vie privée » sans le consentement de la personne apparaissant sur ces photos ou enregistrements.
- **Le délit de « revenge porn »** : Il a été introduit par la loi n° 2016-1321 du 7 octobre 2016 « Pour une République Numérique ». Désormais, le Code pénal condamne ainsi « le fait, en l'absence d'accord de la personne pour la diffusion, de porter à la connaissance du public ou d'un tiers tout enregistrement ou tout document portant sur des paroles ou des images présentant un caractère sexuel, obtenu, avec le consentement exprès ou présumé de la personne ou par elle-même, à l'aide de l'un des actes prévus à l'article 226-1 »<sup>69</sup>.
- **Le harcèlement téléphonique**<sup>70</sup> : Le Code pénal interdit « les appels téléphoniques malveillants ou réitérés ».
- **Le harcèlement moral** : Le harcèlement sexuel est souvent associé au harcèlement moral. Les deux notions sont néanmoins clairement distinguées en droit. Le harcèlement moral est ainsi incriminé par Code pénal et le Code du travail et défini comme des « agissements 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 ». Ainsi, contrairement au harcèlement sexuel, le harcèlement moral ne relève pas d'actes à connotation sexuelle (même s'il peut être sexiste).

### c. *Distinction opérée par le droit français entre le harcèlement sexuel et les discriminations*

Le harcèlement est qualifié de violence sexuelle, parmi notamment le délit d'agression sexuelle et le crime de viol, contrairement par exemple aux États-Unis où le harcèlement sexuel est relèvé des discriminations<sup>71</sup>.

Depuis la Loi relative au harcèlement sexuel de 2012, le Code pénal<sup>72</sup> assimile aussi à une discrimination toute distinction opérée entre des personnes en raison du fait qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel ou en raison du fait qu'elles aient témoigné de faits de harcèlement sexuel.

---

<sup>68</sup> Articles 226-1 à 226-7 du Code pénal

<sup>69</sup> Article 226-2-1 du Code pénal

<sup>70</sup> Article 222-16 du Code pénal

<sup>71</sup> « Comment parler du harcèlement sexuel ? Une comparaison franco-états-unienne », Abigail Saguy, in « Travail et genre dans le monde », Margaret Maruani, La Découverte « Hors Collection Sciences Humaines », 2013

<sup>72</sup> Article 225-2 du Code pénal

Le Code du travail (article L1153-2 et L1153-3) et le statut général des fonctionnaires (article 6-ter) protègent également explicitement les salariés et les agents de la fonction publique contre de telles discriminations dans l'accès à l'emploi, la carrière ou les conditions de travail.

## **B. Le harcèlement sexuel dans les faits**

La seule définition légale du harcèlement sexuel ne permet pas d'en dessiner clairement les contours, ni d'en comprendre toutes les implications pratiques. Il ressort, en effet, de l'analyse de l'abondante jurisprudence rendue en la matière que le harcèlement sexuel se traduit en une grande variété de comportements (1), ce qui explique en partie les difficultés à l'appréhender et, pour les victimes, à en rapporter la preuve (2). Le harcèlement sexuel se définit aussi par ses effets, à court et long termes, sur la victime et sur son entourage (3).

### **1. Approche jurisprudentielle des faits de harcèlement sexuel**

Malgré le renforcement et la précision de la définition du harcèlement sexuel depuis 2012, ses frontières concrètes demeurent souvent floues, tant pour les auteurs que pour les victimes.

Le flot de décisions rendues en la matière permet de mieux identifier quels sont ces faits pénalement répréhensibles. **La grande majorité de ces décisions ne portent pas sur des faits de harcèlement sexuel survenus au sein de la profession d'avocat, mais permet néanmoins de dresser un panorama pertinent des formes de harcèlement sexuel.**

L'examen de la jurisprudence rendue sur ce fondement illustre ainsi que le harcèlement sexuel peut revêtir une forme verbale, non verbale ou physique et peut correspondre à :

#### **➤ Des propos :**

- Faire des avances telles que « *bon c'est quand qu'on couche ensemble ?* » et poser des questions intimes sur la vie privée<sup>73</sup> ;
- Employer des surnoms familiers tels que « *ma pupuce* », « *bibiche* », « *mon petit cœur* » et poser des questions sur la vie intime, la culotte ou le string porté ou sur les pratiques sexuelles<sup>74</sup> ;
- Porter des appréciations axées sur l'anatomie ou le physique de la personne<sup>75</sup> (par exemple, des taquineries sur le tour de poitrine) ;
- Faire des allusions déplacées, inviter à plusieurs reprises au restaurant, proposer à sa collègue de descendre à la cave avec lui<sup>76</sup> ;

---

<sup>73</sup> Cass soc, 3 décembre 2014, n°13-22151

<sup>74</sup> CA Paris, Pole 6, chambre 8, 30 juin 2016, n°15/08198

<sup>75</sup> Cass soc, 19 octobre 2011, n°09-72672

<sup>76</sup> CA Riom chambre civile 13 juin 2017, n°15/00523

- Demander des faveurs sexuelles en échange d'une augmentation de salaire, peu importe que les faits se soient déroulés la nuit dans une ambiance festive<sup>77</sup> ;
  - Tenir des propos à caractère sexuel, demander de faveurs sexuelles telles que « *tu vas me sucer* », « *quand est-ce qu'on se mélange ?* », « *on fait l'amour chez toi* »<sup>78</sup> ;
  - Tenir des propos à caractère sexuel lors de soirées organisées après le travail<sup>79</sup> ;
  - Faire des propositions de déjeuners ou de rencontres en dehors du cadre professionnel à des collaboratrices avec qui l'auteur n'avait pas de lien amical spécifique et qui ont été gênées des termes de ses propositions, manifestement peu claires au regard de ses intentions<sup>80</sup> ;
  - Tenter d'imposer un acte de nature sexuelle à la victime en contrepartie d'un avantage comme l'obtention d'un emploi ou d'une augmentation ou alors de l'assurance qu'elle évitera une situation particulièrement dommageable, telle qu'un licenciement, une mutation dans un emploi non désiré etc.<sup>81</sup> ;
  - Proposer de raccompagner une collaboratrice chez elle pour lui faire prendre un bain et la mettre au lit en lui déclarant : « *N'oubliez pas que je suis le chef et que j'ai mon mot à dire auprès du directeur, alors il faut être gentille avec le chef* »<sup>82</sup> ;
- **Des gestes** (*il est notable que la plupart de ces agissements sont constitutifs d'agressions sexuelles au regard de la définition décrite ci-avant, mais qu'ils ont pourtant été condamnés en tant que faits de harcèlement sexuel, ce qui démontre une forte tendance des juridictions à minimiser ces violences sexuelles*) :
- Procéder à des attouchements, des frôlements<sup>83</sup> des mains, des bras, des cheveux, du visage, des genoux, des pieds, toucher les fesses, prendre par la taille, essayer d'embrasser<sup>84</sup> ;
  - Saisir sa collègue de travail par les seins<sup>85</sup>, lui pincer les fesses à plusieurs reprises<sup>86</sup> ;
  - Toucher les fesses, frotter son sexe contre les fesses de sa collègue<sup>87</sup> ou l'embrasser de force<sup>88</sup> ;
  - Embrasser et caresser sa collègue de travail dans le cou et la tenir par la taille<sup>89</sup> ;
  - Attraper les poignets de sa collègue, la plaquer le long du mur, face au mur et lui ceinturer la poitrine, tenter de dégrafer sa blouse<sup>90</sup> ;

<sup>77</sup> CA Douai 31 janvier 2007, n°06/00150

<sup>78</sup> CA Douai, 19 décembre 2008, n°08/00986

<sup>79</sup> Cass soc, 19 octobre 2011, n°09-72672

<sup>80</sup> CA Douai, 30 novembre 2011, n°1814/11 ; n°10/03485

<sup>81</sup> Circulaire du 7 août 2012 (on parle de « *pression grave* », celle-ci « *peut être constitué d'un acte unique et n'a pas besoin d'être répétée* »)

<sup>82</sup> CA Lyon, 4e ch, 26 nov 1998, Ministère public c/ G

<sup>83</sup> CA Paris, pole 6, chambre 6, 8 avril 2015, n°12/10158

<sup>84</sup> CA Pau, chambre correctionnelle, 19 novembre 2009, n°838/09, 0900121

<sup>85</sup> CA Paris, pole 6, chambre 5, 13 février 2014, n°11/04488

<sup>86</sup> CA Versailles, 27 octobre 2009, n°08/2007

<sup>87</sup> CA Paris, chambre correctionnelle 10, section B, 1er juin 2007, n°0609920

<sup>88</sup> CA Paris, pole 6, chambre 5, 13 février 2014, n°11/04488

<sup>89</sup> Cass ch crim, 14 novembre 2017, n°16-85.161

<sup>90</sup> CA Versailles, chambre 15, 20 octobre 2010, n°10/00263



- Prendre par la taille et attirer contre lui une de ses salariées, la chatouillant et la pinçant sur le ventre et sur les bras<sup>91</sup> ;
- Avoir des gestes déplacés ayant une évidente connotation sexuelle<sup>92</sup> ;
- Caresser le ventre et dire à la personne qu'elle « l'excite »<sup>93</sup> ;
- Tenter, pour un cadre, d'embrasser une salariée contre son gré, sur le lieu de travail, de l'emmener à son domicile en renouvelant des avances de nature sexuelle, de l'appeler fréquemment par téléphone en dénigrant la relation affectueuse que celle-ci entretient avec un tiers<sup>94</sup>.

➤ **Des écrits :**

- Envoyer régulièrement des SMS à connotation sexuelle tels que « *je te soubaitte une douce journée avec plein de baisers sur tes lèvres de velours* »<sup>95</sup> ou « *tu me plais, tu es haut de gamme, j'aime ta façon de t'habiller, j'ai envie de toi, je ferais bien un one shot avec toi, j'ai envie de te plaquer contre le mur de la salle de pause* »<sup>96</sup> ;
- Faire parvenir de longs courriers manuscrits et de nombreux courriels contenant des propositions et déclarations<sup>97</sup> ;
- Envoyer de nombreux courriers violents et menaçants à connotation sexuelle<sup>98</sup> ;
- Envoyer de messages électroniques contenant des photos pornographiques<sup>99</sup> ;
- Envoyer de messages électroniques contenant des propos à caractère sexuel, hors du temps et du lieu de travail<sup>100</sup> ;
- Envoyer des documents et montages photographiques à caractère sexuel adressés à une salariée<sup>101</sup> ;

---

<sup>91</sup> CA Lyon, 4e ch, 26 nov 1998, Ministère public c/ G.

<sup>92</sup> Cass soc, 30 nov 2005, jurisdata n°2005-030997

<sup>93</sup> Cass, crim, 2 mars 2005, n°04-84.107

<sup>94</sup> Cass. Soc., 24 sept. 200, JurisData n°2010-006033

<sup>95</sup> Cass soc, 12 février 2014, n°12-26652

<sup>96</sup> CA Lyon, chambre sociale C, 16 octobre 2015, n°14/08277

<sup>97</sup> Cass soc, 28 janvier 2014, n°1220497

<sup>98</sup> Cass crim, 21 sept 2010, n°09-87.579

<sup>99</sup> CA d'Aix en Provence, chambre 9 A, 10 mai 2012, n°2012/423; CA Douai, 20 avril 2012, n°807-12

<sup>100</sup> Cass. Soc. 19 oct. 2011, n°09-72.672

<sup>101</sup> Cass. Soc., 12 mai 2010, n°08-70.382

➤ **Le harcèlement environnemental ou d'ambiance :**

- Afficher au mur des photos à caractère pornographique<sup>102</sup> ou communiquer des photos de ses parties génitales et de ses relations sexuelles<sup>103</sup> ;
- Subir des blagues et des provocations obscènes ou vulgaires, sans que celles-ci ne visent directement la victime<sup>104</sup> ;
- Consulter des sites pornographiques depuis le poste de travail de sa collaboratrice<sup>105</sup> ;
- Créer et entretenir une ambiance sexiste et misogyne<sup>106</sup> ;
- Échanger des surnoms vulgaires entre collègues : les collègues s'appellent mutuellement « *petit bite* », « *mes couilles* »<sup>107</sup> ;
- Mimer bruyamment des actes sexuels au travail<sup>108</sup> ;

➤ **Des attitudes, des comportements :**

- Avoir des comportements ouvertement sexistes, grivois, obscènes<sup>109</sup> ;
- Organiser un rendez-vous professionnel dans une chambre d'hôtel<sup>110</sup> ;
- Se rendre au domicile de la personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle<sup>111</sup> ;
- Suivre une collègue dans les toilettes<sup>112</sup> ;
- Imposer des sifflements, des regards, des clins d'œil, concupiscent ou libidineux<sup>113</sup> ;
- Multiplier des cadeaux, des appels et des messages téléphoniques<sup>114</sup> ;
- Stationner sans raison au pied de l'escalier, dans une posture telle qu'elle permet de pouvoir observer la montée ou la descente du personnel féminin en jupe<sup>115</sup>.

## **2. Quels moyens de preuve du harcèlement sexuel ?**

Les enjeux de preuve des faits de harcèlement sexuel sont centraux car, très souvent, ces actes ne laissent que peu d'indices matériels<sup>116</sup>.

---

<sup>102</sup> CA Paris, Pole 6, chambre 8, 22 novembre 2012, n°11/01060, n°11/01489

<sup>103</sup> CA Orléans, chambre sociale, 24 octobre 2013, n°12/00832

<sup>104</sup> CA Orléans, 7 février 2015, n°15/02566

<sup>105</sup> CA Toulouse, chambre sociale 4, section 1, 24 février 2017, n°2017/144, 14/03254

<sup>106</sup> Conseil des prud'hommes de Tours, 1er juillet 2015.

<sup>107</sup> Conseil des prud'hommes de Tours, 1er juillet 2015

<sup>108</sup> Conseil des prud'hommes de Tours, 1er juillet 2015

<sup>109</sup> Circulaire du 7 août 2012

<sup>110</sup> Cass soc, 11 janvier 2012, n°10-12930

<sup>111</sup> Cass soc, 3 mars 2009, n°07-44082

<sup>112</sup> Cass soc, 19 octobre 2011, n°09-72672

<sup>113</sup> CA Douai, 30 novembre 2011, n°1814/11 ; n°10/03485.

<sup>114</sup> Cass. Soc., 3 mars 2009, n°07-44.082

<sup>115</sup> CA Douai, 30 novembre 2011, n°1814/11 ; n°10/03485.

<sup>116</sup> C. Katz, « La preuve en matière de harcèlement sexuel : pas vu pas pris ? », Gaz. Pal., 1998, 1, doct. p. 688

Dans la mesure où la preuve est libre en matière pénale, les victimes peuvent pourtant disposer de moyens de preuve variés, tels des écrits ou des enregistrements<sup>117</sup>.

Là encore, l'analyse de la jurisprudence rendue en matière de harcèlement sexuel s'avère particulièrement utile pour détailler les modes de preuve à la disposition des victimes<sup>118</sup> :

- L'aveu de l'auteur de ces actes étant rarissime, **des écrits et enregistrements** peuvent suppléer leur absence, si leurs contenus ne laissent aucun doute sur ses intentions<sup>119</sup> ;
- « *Le **récit des événements** fait par l'accusé et la victime peut contribuer à la manifestation de la vérité. Les juges relèvent souvent le caractère cohérent et invariable des déclarations, ou le caractère 'précis et circonstancié' des récits, et éventuellement leur compatibilité avec la version donnée par le prévenu (Cass. crim., 31 mai 2000 : JurisData n° 2000-002885 ; Bull. crim. 2000, n° 208. – Cass. crim., 21 nov. 2007, cité supra n° 82). Il est peu vraisemblable que des récits aussi précis soient de pures inventions, surtout s'ils sont corroborés par d'autres éléments.* »<sup>120</sup>
- « *Le **déroulement de carrière de la victime** peut également être révélateur : les brusques accès de sanctions, ou encore un avancement soudain suivi d'un licenciement, peuvent être le signe d'un dépit ou de pressions, si ces inflexions de carrière ou sanctions ont été décidées par le harceleur (Cass. crim., 14 janv. 1998 : Bull. crim. 1998, n° 19. – Cass. crim., 18 févr. 2004 : JurisData n° 2004-023059, pour le cantonnement dans des tâches pénibles ou subalternes. – Cass. crim., 10 mai 2006, n° 05-87.653, pour une "modification majeure des attributions de la victime, susceptible de se rattacher aux avances décrites par la plaignante, éléments suffisants permettant de suspecter l'exercice de pressions graves". – CA Bourges, 9 janv. 2004 : JurisData n° 2004-232364, pour des sanctions disciplinaires étrangères au "harcèlement").* »<sup>121</sup>
- « *Enfin, un **certificat médical** attestant un syndrome anxio-dépressif consécutif à un harcèlement, peut contribuer à démontrer l'existence du harcèlement (CA Metz, 10 nov. 2003 : JurisData n° 2003-233675). Dans la pratique, cet élément de preuve est moins utilisé dans les actions pénales pour harcèlement sexuel que dans les cas de harcèlement moral : en 2005 et 2006, les arrêts de cours d'appel n'en mentionnent pas au titre de la preuve concernant les poursuites pénales. En revanche, ce mode de preuve est utilisé de façon quasi systématique dans les actions prud'homales pour harcèlement sexuel (base de données JurisData, étude réalisée sur tous les arrêts de cours d'appel de 2005 et 2006 sélectionnés mentionnant un harcèlement sexuel au travail).* »<sup>122</sup>
- La concordance des témoignages des victimes d'un même auteur.

---

<sup>117</sup> Cass. crim., 27 mars 2008, n° 07-84.544, propos enregistrés sur téléphone portable. – Cass. crim., 21 nov. 2007, préc., conversation enregistrée sur cassette

<sup>118</sup> V. Wester-Ouisse, « Fasc. 60 : Travail – Infractions contre le salarié », JurisClasseur Lexis Nexis, 31 janvier 2017, § 84 et suivants : « *tenant compte de cette particularité, la jurisprudence a construit un mécanisme de preuve reposant sur des témoignages ou aveux, mais surtout sur de multiples présomptions concordantes* » ; C. Katz, « La preuve en matière de harcèlement sexuel : pas vu pas pris ? », Gaz. Pal., 1998, 1, doct. p. 688

<sup>119</sup> V. Wester-Ouisse, « Fasc. 60 : Travail – Infractions contre le salarié », JurisClasseur Lexis Nexis, 31 janvier 2017, § 84

<sup>120</sup> *Ibid.*

<sup>121</sup> *Ibid.*

<sup>122</sup> *Ibid.*

La conservation de preuves de ces faits de harcèlement sexuel (telles que, notamment, des traces écrites (e-mails, sms), des attestations à de tiers, des certificats médicaux etc.<sup>123</sup>) permettant d'étayer une éventuelle procédure, constitue ainsi un enjeu de taille sur lequel, il semblerait utile d'axer une partie des campagnes de sensibilisation que nous préconisons (voir Seconde Partie. III).

### **3. Les effets du harcèlement sexuel**

Parce qu'ils portent atteinte à la dignité de la personne et créent des situations *a minima* intimidantes et souvent hostiles ou offensantes, les actes de harcèlement sexuel sont également définis<sup>124</sup> à travers leurs graves effets tant sur les victimes (a) que sur leur environnement (b).

Ces effets sont contemporains à ces agissements (stress, dépression, etc., cf. *infra*), mais ont également de sérieuses conséquences sur le long terme.

#### **a. *Les effets du harcèlement sexuel sur la victime***

Il ressort clairement des études menées auprès des victimes de harcèlement sexuel que les auteurs commencent, généralement, par installer une relation de confiance avec leur victime afin de pouvoir, par la suite, prendre l'ascendant sur elle. Ensuite viennent la déstabilisation et l'isolement (physique ou psychologique). Enfin, en cas de refus des victimes, les auteurs ne manquent pas d'utiliser la sanction, l'intimidation ou même la menace, en utilisant à leur avantage la supériorité hiérarchique ou sociale dont ils bénéficient souvent<sup>125</sup>.

Les effets du harcèlement sexuel ne cessent pas avec les actes. Une fois que la victime s'est extraite de cette situation, les difficultés sont loin d'être terminées. La victime doit, notamment, assumer dans son cercle professionnel avoir été victime de ces agissements, sachant que si elle s'exprime, sa parole pourra être remise en cause, sa réputation salie, sa carrière mise à mal.

Le harcèlement sexuel a ainsi nécessairement des conséquences sur la santé de la victime (i.) et sur sa carrière (ii.). En outre, le harcèlement sexuel certains effets pervers sur la victime (iii.).

##### *(i.) Les effets du harcèlement sexuel sur la santé de la victime*

Si les effets du harcèlement peuvent être listés et définis de manière objective, il doit être souligné qu'il existe naturellement une part de subjectivité, puisqu'ils seront plus ou moins intenses selon les victimes, en fonction, par exemple, de leur vécu ou de leur entourage.

---

<sup>123</sup> « *Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche, Guide pratique pour s'informer et se défendre* », C.L.A.S.C.H.E.S., pages 30 et 31.

<sup>124</sup> Pour rappel, l'article 222-33 du Code pénal prévoit ainsi que les comportements ou propos constitutifs de harcèlement sexuel « *portent atteinte à [la] dignité [de la victime] en raison de leur caractère dégradant ou humiliant* », ou « *créent à [l']encontre [de la victime] une situation intimidante, hostile et offensante* ».

<sup>125</sup> « *Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche, Guide pratique pour s'informer et se défendre* », C.L.A.S.C.H.E.S., pages 30 et 31 : <http://clasches.fr/wp-content/uploads/2017/07/Guide.pdf>

Les symptômes sont à la fois physiques, psychiques, et peuvent aussi se traduire en trouble du comportement<sup>126</sup>.

Ils sont semblables à ceux du stress excessif, avec de nombreuses conséquences psychosomatiques, qui peuvent même, dans les cas les plus difficiles, se rapprocher des symptômes du stress post-traumatique<sup>127</sup> :

- **« Atteintes physiques :**
  - *Troubles gastro-intestinaux (maux de ventre, douleurs et ulcères d'estomac) ;*
  - *Troubles cardiovasculaires (hypertension artérielle, palpitations cardiaques,...) ;*
  - *Céphalées, migraines ;*
  
- **Atteintes psychiques :**
  - *Fatigue et irritabilité chronique ;*
  - *Troubles du sommeil ;*
  - *Bouffées de chaleur et hypersudation ;*
  - *Crises d'anxiété ;*
  - *Dysfonctionnement hormonal et sexuel ;*
  - *Dépression majeure ;*
  
- **Troubles du comportement**
  - *Réactions auto et hétéro agressives ;*
  - *Troubles des conduites alimentaires (obésité) ;*
  - *Consommation accrue de médicaments, notamment anxiolytiques ;*
  - *Consommation accrue d'alcool, de tabac et autres substances psychotropes ;*
  - *Actions suicidaires ».*

Sur le plan psychique, face aux actes de harcèlement sexuel, la victime ressent de l'humiliation, de la colère ou de la tristesse, et a le sentiment que tout lui échappe. Les victimes peuvent en outre

---

<sup>126</sup> Dossier CHSCT « *La prévention du harcèlement sexuel au travail* », février 2012, Officiel Prévention Santé et Sécurité au Travail ; B. Gresy et M. Becker, « *Le sexisme dans le monde du travail : entre déni et réalité* », Rapport du Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes, 6 mars 2015, page 32 : <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/154000174/> ; « *Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche, Guide pratique pour s'informer et se défendre* », C.L.A.S.C.H.E.S., page 23 : « *Je suis très angoissée lorsque je dois avoir des entretiens ou des réunions de travail seule avec un employeur ou un supérieur hiérarchique* » ; « *Depuis plusieurs années et aujourd'hui encore, je vis en état permanent de stress, de grande fatigue et de peur. Je suis sous anxiolytiques depuis plusieurs années* »

<sup>127</sup> « *Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche, Guide pratique pour s'informer et se défendre* », C.L.A.S.C.H.E.S., page 23 ; Marie Deveaud-Plédran, Thèse sur « *Le harcèlement dans les relations de travail Etude pluridisciplinaire de la question du harcèlement suivie d'une étude comparée entre le droit suisse et quelques législations étrangères* », pages 47 et 48.

souffrir de ces effets très longtemps, « car elles sont atteintes dans leur amour propre, perdent l'estime de soi et leur confiance envers autrui »<sup>128</sup>.

**Témoignages d'élèves-avocates, de stagiaires ou avocates**  
**victimes d'actes de harcèlement sexuel**

« On devient complètement dingue. »

« Je pensais avoir la force de résister à ça, mais je n'ai pas du tout résisté, j'ai été complètement écrasée. »

« Ça a eu un impact énorme sur ma santé, j'ai dû être arrêtée un temps, j'avais pris douze kilos en même pas 4 mois. »

*(ii.) Les effets du harcèlement sexuel sur la carrière de la victime*

Le harcèlement sexuel au travail naît, en général, d'une relation inégalitaire. Il s'agit d'un rapport de pouvoir dans lequel l'auteur cherche à dominer et même à s'appropriier autrui. L'auteur parvient souvent à garantir son impunité, en décrédibilisant la parole des victimes et en affirmant son pouvoir de nuire.<sup>129</sup>

Ainsi, de par sa nature, le harcèlement sexuel a très souvent un impact négatif sur la carrière de la victime.

Le Code du travail prévoit à cet égard une sanction spécifique<sup>130</sup> :

*« Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié 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 agissements de harcèlement sexuel. »*

En effet, en vertu du Code du travail, les salariés, stagiaires, et candidats à un recrutement sont soumis à un strict principe d'égalité. Ainsi, pour les salariés, les sanctions, mesures discriminatoires et licenciements liés au harcèlement peuvent être annulés et les victimes peuvent demander réparation du préjudice subi, même si le lien entre les faits de harcèlement sexuel et le licenciement peut être difficile à établir<sup>131</sup>.

**Néanmoins, les avocats libéraux ne bénéficient pas de cette protection.**

---

<sup>128</sup> Dossier CHSCT « La prévention du harcèlement sexuel au travail », février 2012, Officiel Prévention Santé et Sécurité au Travail : [http://www.officiel-prevention.com/protections-collectives-organisation-ergonomie/psychologie-du-travail/detail\\_dossier\\_CHSCT.php?rub=38&ssrub=163&dossier=394](http://www.officiel-prevention.com/protections-collectives-organisation-ergonomie/psychologie-du-travail/detail_dossier_CHSCT.php?rub=38&ssrub=163&dossier=394)

<sup>129</sup> Marie Deveaud-Plédran, Thèse sur « Le harcèlement dans les relations de travail Etude pluridisciplinaire de la question du harcèlement suivie d'une étude comparée entre le droit suisse et quelques législations étrangères », pages 47 et 48.

<sup>130</sup> Article L. 1153-2 du Code du travail.

<sup>131</sup> V. Wester-Ouisse, « Fasc. 60 : Travail – Infractions contre le salarié », JurisClasseur Lexis Nexis, 31 janvier 2017.

**Ils sont en outre, par essence, dans une situation professionnelle relativement instable et sont ainsi touchés de plein fouet par les potentielles conséquences néfastes du harcèlement sexuel sur leurs carrières.**

En effet, outre les discriminations, le harcèlement sexuel peut aussi avoir des conséquences négatives sur les relations sociales, professionnelles et/ou personnelles des victimes, dès lors qu'il mène souvent à un repli sur soi et à une grande difficulté à faire confiance à autrui<sup>132</sup>.

Ensuite, l'évolution de la carrière des victimes est souvent ralentie, parce qu'elles peuvent subir des pressions, ou même une campagne de dénigrement et doivent, dans la plus grande majorité des cas, quitter l'entreprise au sein de laquelle elles exerçaient<sup>133</sup>.

Les victimes peuvent être obligées de changer de poste, d'employeur, ou même de déménager dans une autre ville pour se protéger des auteurs et pouvoir mener une vie normale, ce qui renforce encore leur situation d'isolement.<sup>134</sup>

Selon une étude du Défenseur des Droits<sup>135</sup> :

- pour 28% des victimes le fait d'avoir subi des actes de harcèlement sexuel a eu pour conséquence de bloquer leur carrière,
- 14% d'entre elles ont fait face à un non renouvellement de leur contrat,
- 11% à un arrêt de travail,
- 10% à un licenciement pour faute grave ou inaptitude,
- 9% à une démission à la demande de l'employeur,
- 7% à une mutation, et
- 5% à un refus d'embauche.

Le harcèlement sexuel contribue par conséquent à la précarisation des victimes, alors même que ce sont justement les personnes qui sont déjà en situation de précarité qui sont les cibles privilégiées des harceleurs...<sup>136</sup>

**Témoignages d'élèves-avocates, de stagiaires ou avocates**  
**victimes d'actes de harcèlement sexuel**

*« À partir du moment où j'ai dit clairement que je n'étais pas intéressée, ça a été la descente aux enfers. »*

<sup>132</sup> « *Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche, Guide pratique pour s'informer et se défendre* », C.L.A.S.C.H.E.S., page 23.

<sup>133</sup> « *Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche, Guide pratique pour s'informer et se défendre* », C.L.A.S.C.H.E.S., pages 23 ; Article du magazine Elle, interview de Marilyn Baldeck, déléguée générale de l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail, « *Harcèlement sexuel : 95% des femmes qui le dénoncent perdent leur emploi. Quelles solutions ?* », 17 mai 2016 : <http://www.elle.fr/Societe/Interviews/Harcèlement-sexuel-95-des-femmes-qui-le-dénoncent-perdent-leur-emploi-Quelles-solutions-3097880>

<sup>134</sup> « *Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche, Guide pratique pour s'informer et se défendre* », C.L.A.S.C.H.E.S., page 23.

<sup>135</sup> Enquête sur le harcèlement sexuel au travail réalisée par l'IFOP en 2014, pour le compte du Défenseur des droits.

<sup>136</sup> Marie Deveaud-Plédran, Thèse sur « *Le harcèlement dans les relations de travail Etude pluridisciplinaire de la question du harcèlement suivie d'une étude comparée entre le droit suisse et quelques législations étrangères* », pages 78 et 79.

« Il m'a fait comprendre qu'il m'avait engagée que pour mon corps, ce qui m'a fait énormément douter de mes capacités professionnelles, perdre confiance en moi... »

« Après la phase où j'ai refusé, il me reprochait sans cesse des trucs de boulot qui relevaient de sa responsabilité. »

« Cela met un coup de canif dans la confiance en soi professionnelle. »

« Je vois encore aujourd'hui les séquelles, sur ma confiance professionnelle en moi... j'ai un peu plus peur de prendre la parole... j'avais l'impression à la fin d'être un paillason. »

« J'ai contacté SOS collaborateurs, qui m'a encouragé à démissionner, ce que j'ai fait. J'ai pu réagir, et je suis partie avant que les choses empirent après deux mois de collaboration. Mais deux mois, dans ces conditions-là, c'est énorme. Après ça a été horrible pour moi, pour trouver une autre collaboration. J'ai accepté une collaboration en dessous du tarif UJA parce que je n'avais plus le choix. Heureusement que mes parents étaient là pour m'aider. Je n'ai plus aujourd'hui de problème de patron qui drague, mais j'ai un problème financier. »

### (iii.) Les effets pervers sur la victime

Plusieurs études ont démontré les effets pervers que peut avoir le harcèlement sexuel sur les victimes, tels que :

- **La double peine** : les individus ayant le profil de « bonne victime » sont mieux indemnisés que les personnes combattives<sup>137</sup>.
- **L'effet boomerang** : les victimes peuvent elles-même se retrouver sur le banc des accusés, ou être l'objet de campagnes de diffamation<sup>138</sup>.
- **Le message paradoxal** :

« La jurisprudence place parfois les victimes de harcèlement sexuel dans une situation de « double blind » ou de « message paradoxal », en leur reprochant une chose et son contraire.

Ainsi, si une femme est seule parmi ses collègues femmes à se plaindre de harcèlement sexuel, elle sera jugée peu crédible ; si en revanche elles sont plusieurs à s'en plaindre, elles risquent fort de se voir accuser de « complot ».

De même, si une salariée dépose plainte au premier incident de harcèlement sexuel, elle se verra opposer le manque de gravité des faits, le caractère disproportionné de sa réaction, ou sera traitée de

<sup>137</sup> Anne-Marie Barone, « Karine Lempen, Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et la responsabilité civile de l'employeur », Nouvelles questions féministes, 2<sup>ème</sup> 2007, page 160.

<sup>138</sup> Ibid.



« procédurière » ; si en revanche une salariée tarde à dénoncer le harcèlement sexuel, sa crédibilité sera mise en doute, et elle sera suspectée d'avoir été consentante »<sup>139</sup>.

### **b. Les effets négatifs du harcèlement sexuel sur l'environnement de la victime**

Le harcèlement sexuel a non seulement des effets sur les victimes, mais aussi sur les structures au sein desquelles elles travaillent et, de manière beaucoup plus large, sur la société<sup>140</sup>.

Les employeurs ou structures professionnelles impactés par des faits de harcèlement sexuel rencontrent en général<sup>141</sup> :

- Une altération de l'image de marque de la structure, de la réputation de ses salariés, aboutissant à une carence de candidats : « aucun candidat ne répondra aux offres d'emploi d'une entreprise où ils craignent un risque de harcèlement sexuel »<sup>142</sup> ;
- Une diminution de la productivité de leur entreprise, en raison de la démotivation et de l'absentéisme de ses employés, et de la difficulté, pour les témoins et victimes, de travailler en équipe<sup>143</sup> ;
- Une absence d'innovation et de progression de l'entreprise : « un milieu de travail où manquent la confiance et l'esprit d'équipe empêche l'entreprise de progresser et d'innover »<sup>144</sup>.

Sur un plan beaucoup plus global, selon l'Organisation Internationale du Travail, le harcèlement sexuel a aussi un coût économique important pour la société, lié notamment aux<sup>145</sup> :

- Coûts relatifs à la réadaptation et la réintégration des victimes ;
- Prestations de chômage et de reconversion ;
- Prestations d'invalidité en cas de capacité de travail réduite.

---

<sup>139</sup> *Ibid.*

<sup>140</sup> En témoignent des affaires récentes au sujet de cabinets anglo-saxons relatives à des faits de harcèlement sexuel : Voir au sujet du cabinet Dentons London : <http://www.dailymail.co.uk/news/article-5371851/Partner-leaves-law-firm-sexual-harassment-claims.html> et au sujet du cabinet Baker McKenzie London : <http://www.legalweek.com/sites/legalweek/2018/02/05/baker-mckenzie-partner-embroiled-in-sexual-assault-scandal-to-leave-as-firm-faces-sra-scrutiny/?slreturn=20180112130204>

<sup>141</sup> « *Harcèlement sexuel au travail* », Déclaration relative aux Principes et Droits fondamentaux au Travail, Bureau International du Travail.

<sup>142</sup> Marie Deveaud-Plédran, Thèse sur « *Le harcèlement dans les relations de travail Etude pluridisciplinaire de la question du harcèlement suivie d'une étude comparée entre le droit suisse et quelques législations étrangères* », pages 78 et 79.

<sup>143</sup> Marie Deveaud-Plédran, Thèse sur « *Le harcèlement dans les relations de travail Etude pluridisciplinaire de la question du harcèlement suivie d'une étude comparée entre le droit suisse et quelques législations étrangères* », page 49.

<sup>144</sup> « *Harçèlement sexuel au travail* », Déclaration relative aux Principes et Droits fondamentaux au Travail, Bureau International du Travail.

<sup>145</sup> « *Harçèlement sexuel au travail* », Déclaration relative aux Principes et Droits fondamentaux au Travail, Bureau International du Travail.

À titre d'illustration, pour l'armée américaine, « *le coût des affaires de harcèlement sexuel impliquant des membres de ses rangs (hommes et femmes) s'est élevé à **250 millions de dollars**. Moindre rendement, absentéisme, départs, remplacements et autres figuraient parmi les coûts étudiés.* »<sup>146</sup>

Surtout, les faits de harcèlement sexuel ont pour effet de **maintenir les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes**, en compromettant l'accès des femmes à la formation et à l'emploi, ainsi que leur évolution professionnelle, une fois qu'elles occupent leurs fonctions<sup>147</sup>.

---

<sup>146</sup> « *Harcèlement sexuel au travail* », Déclaration relative aux Principes et Droits fondamentaux au Travail, Bureau International du Travail.

<sup>147</sup> « *Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche, Guide pratique pour s'informer et se défendre* », C.L.A.S.C.H.E.S., pages 22 et 24.

### **III. LE BARREAU, UN ENVIRONNEMENT PROPICE AU HARCELEMENT SEXUEL ?**

L'étude du harcèlement sexuel sous l'angle sociologique (A) permet de mieux comprendre si, et pourquoi, le barreau est un environnement propice à ce type d'actes (B).

#### **A. Approche sociologique du harcèlement sexuel**

Une approche sociologique du harcèlement sexuel permet de comprendre pourquoi celui-ci ne peut être appréhendé, par essence, que du point de vue de la victime (1), mais aussi qu'il est intimement lié au pouvoir qu'un individu peut, ou veut, exercer sur un autre individu (2), et qu'il est, en cela, profondément ancré dans le monde du travail (3).

##### **1. Le harcèlement sexuel, un comportement « inopportun » du point de vue de la victime**

L'une des difficultés majeures liées à l'identification et la dénonciation des agissements de harcèlement sexuel tient à l'absence de définition claire de frontières entre ce qui relèverait de l'acceptable et de l'inacceptable.

Néanmoins, plusieurs études sociologiques ou psychologiques ont démontré que le caractère à la fois intime (dans sa nature sexuelle) et dégradant du harcèlement sexuel sous-tend nécessairement des limites appréciées subjectivement selon des critères qui doivent être ceux de la victime et non de l'auteur.

*Ainsi, « un comportement est « inopportun » si la personne qui le subit juge qu'il est inacceptable. Si cette personne considère que ledit comportement est intempestif, la blesse ou l'humilie, alors, on peut parler de harcèlement (sexuel). C'est donc la victime potentielle qui donne le ton et qui, selon sa propre sensibilité doit formuler que cette situation ne peut durer. Il s'agit donc d'une analyse subjective »<sup>148</sup>.*

Dès lors, malgré la nécessité de favoriser l'émergence de frontières claires afin d'endiguer des comportements désormais établis, il paraît également nécessaire de ne pas occulter le caractère subjectif inhérent des faits de harcèlement sexuel, qui doivent être interprétés sous l'angle du ressenti des victimes et non de la complaisance traditionnellement et socialement admise envers des comportements pourtant réprimés pénalement.

---

<sup>148</sup> « Le harcèlement dans les relations de travail », Etude pluridisciplinaire de la question du harcèlement suivie d'une étude comparée entre le droit suisse et quelques législations étrangères, Marie Deveaud-Plédran, Centre d'étude des relations de travail, Volume 3, Ed. Jean-Philippe Dunand | Pascal Mahon, 2011

## 2. Le harcèlement sexuel, marqueur d'une relation particulière au pouvoir

La définition du verbe « harceler » correspond au fait de « *soumettre sans répit à de petites attaques répétées, à de rapides assauts incessants* »<sup>149</sup>. Ce type de comportement permet la mise en place d'un rapport de pouvoir à l'autre, visant à aboutir à une situation de domination.

En effet, d'après de nombreux auteurs et études sociologiques, la « *violence -physique ou psychique- (...) sont inhérents à sa prise de conscience de sa supériorité sur les autres êtres vivants, intimement liée à la notion de puissance et de pouvoir* »<sup>150</sup>. Le harcèlement psychologique passe par la domination de l'autre et « *l'empiètement de son territoire psychique* »<sup>151</sup>.

De manière plus spécifique, le harcèlement sexuel, en particulier dans le cadre des rapports de travail, vise davantage à « **s'approprier** » l'autre « *soit physiquement quand le but est uniquement sexuel, soit il consiste à exercer un contrôle sur sa sensibilité, en obligeant la personne à rire malgré sa gêne ou à entrer dans un jeu érotique, dont les règles ne sont pas définies préalablement et qui se situe dans un cadre inapproprié, le lieu ou les relations de travail* »<sup>152</sup>.

De même, les auteurs de l'enquête datant de 2000<sup>153</sup>, constatant que les femmes jeunes étaient plus souvent victimes de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles, ont conclu que : « *le harcèlement d'ordre sexuel et les agressions sexuelles, au-delà de l'expression du mépris et de la volonté de domination aussi liées à l'attirance pour la victime, laquelle a sans doute moins à voir avec des caractéristiques professionnelles qu'avec sa supposée vulnérabilité* »<sup>154</sup>.

Ainsi, il n'existerait pas de profil-type du « harceleur sexuel ». Au contraire, « *les harceleurs sexuels, qui sont plus souvent des hommes, ne sont pas des « malades », victimes d'irrépressibles pulsions répétées en raison d'une grave misère sexuelle ambiante. Les conduites des harceleurs sont plutôt dictées par un besoin de dévaloriser leurs victimes, de les exclure ou encore de les réduire à l'état d'objet* ». <sup>155</sup>

Si un terme n'est pas mis à leurs agissements, les auteurs ont tendance à se conforter dans leur situation de domination, de puissance et à acquérir progressivement une facilité accrue à se livrer à ce type de comportements. C'est pourquoi, les personnes qui se sont comportées ainsi pendant des années ont souvent des difficultés à comprendre ou admettre la définition de harcèlement sexuel, les

---

<sup>149</sup> Le Nouveau Petit Robert / Dictionnaire alphabétique et analogique de la langue française / Nouvelle édition du Petit Robert de Paul Robert. Texte remanié et amplifié sous la direction de Josette Rey-Debove et Alain Rey, Paris, 2009, p. 2837

<sup>150</sup> « Le harcèlement dans les relations de travail », Étude pluridisciplinaire de la question du harcèlement suivie d'une étude comparée entre le droit suisse et quelques législations étrangères, Marie Deveaud-Plédran, Centre d'étude des relations de travail, Volume 3, Ed. Jean-Philippe Dunand | Pascal Mahon, 2011

<sup>151</sup> « Le harcèlement moral dans la vie professionnelle / Démêler le vrai du faux », Marie-France Hirigoyen, Editions La Découverte 2001, p. 306

<sup>152</sup> *Ibid.*

<sup>153</sup> Enquête ENVEFF de 2000 précitée

<sup>154</sup> In. Rapport d'information du Sénat n°610, enregistré par la Présidence du Sénat le 25 juin 2012, par Madame Brigitte Gonthier-Maurin, Sénateur

<sup>155</sup> *Ibid.*

frontières nécessaires dans le cadre de l'exercice professionnel et, le cas échéant, les sanctions prononcées à leur rencontre<sup>156</sup>.

### 3. Le harcèlement sexuel, profondément ancré dans le monde du travail

#### a. *Le secteur professionnel est favorable à l'émergence du harcèlement sexuel*

Dans les démocraties d'Europe occidentale, la naissance de relations amoureuses sur le lieu de travail n'est naturellement pas proscrite. Lorsque cela n'interfère pas avec des inégalités de traitement, ces comportements ne sont habituellement pas interdits *a priori*. Cela explique en partie un traitement social, médiatique, juridique et politique différent des cas de harcèlement sexuel en France et aux États-Unis par exemple.

Ainsi en France, outre l'absence de prohibition de relations amoureuses dans le cadre professionnel, plusieurs sociologues ont démontré que les rapports de travail peuvent favoriser la mise en place de situations de harcèlement sexuel, dans la mesure où les personnes passent beaucoup de temps ensemble, dans une forme d'intimité, liée aux joies et frustrations vécues ensemble<sup>157</sup>.

La proximité avec ses collègues et l'existence d'un pouvoir hiérarchique rendent ainsi le monde du travail propice au harcèlement sexuel, dans la mesure où<sup>158</sup> :

- D'une part : « *Le monde du travail favorise les relations interpersonnelles liées à la sexualité, du fait de la **proximité**, de la mixité généralisée sur les lieux de travail, et les tentatives de séduction sont très fréquentes, au point que près d'un tiers des couples se formeraient sur les lieux de travail.* » ; mais
- D'autre part : « *Des dérives dans les comportements, particulièrement du fait que le pouvoir hiérarchique permet d'exercer des contraintes, peuvent mener à du harcèlement sexuel : cet **abus d'autorité**, concrétisé par des **menaces** sur les conditions de travail, des actes de **chantage à la promotion ou au licenciement**, pour obtenir des faveurs sexuelles, relève clairement de harcèlement ;*

*mais des attitudes plus discrètes non sollicitées en relèvent également lorsque l'insistance des propositions sexuelles, les remarques répétées indécentes, les fréquentes approches corporelles déplacées... créent un climat intimidant, outrageant, ceci même sans l'expression de menaces évidentes : le fait de ne pas disposer pour un(e) subordonné(e) de toutes les capacités pour repousser psychologiquement les approches sexuelles dans l'environnement de travail est constitutif de manœuvre de harcèlement sexuel ».*

---

<sup>156</sup> « Le harcèlement dans les relations de travail », Étude pluridisciplinaire de la question du harcèlement suivie d'une étude comparée entre le droit suisse et quelques législations étrangères, Marie Deveaud-Plédran, Centre d'étude des relations de travail, Volume 3, Ed. Jean-Philippe Dunand | Pascal Mahon, 2011

<sup>157</sup> *Ibid.*

<sup>158</sup> Dossier CHSCT « *La prévention du harcèlement sexuel au travail* », février 2012, Officiel Prévention Santé et Sécurité au Travail : [http://www.officiel-prevention.com/protections-collectives-organisation-ergonomie/psychologie-du-travail/detail\\_dossier\\_CHSCT.php?rub=38&ssrub=163&dossid=394](http://www.officiel-prevention.com/protections-collectives-organisation-ergonomie/psychologie-du-travail/detail_dossier_CHSCT.php?rub=38&ssrub=163&dossid=394), emphases ajoutées ; Article Le Monde, « *Harcèlement sexuel : 'Les relations de travail sont propices aux relations d'emprise'* », 24 novembre 2017, mis à jour le 4 décembre 2017 : [http://www.lemonde.fr/societe/article/2017/11/24/harcelement-sexuel-au-travail-les-relations-de-travail-sont-propices-aux-relations-d-emprise\\_5220001\\_3224.html](http://www.lemonde.fr/societe/article/2017/11/24/harcelement-sexuel-au-travail-les-relations-de-travail-sont-propices-aux-relations-d-emprise_5220001_3224.html)

L'exercice libéral est particulièrement touché par ce constat, puisque selon l'étude du Défenseur des Droits, 30% des victimes exercent des professions libérales ou en tant que cadres supérieures<sup>159</sup>.

En outre, des études ont démontré que les professions libérales sont particulièrement impactées par ces phénomènes car « *pendant longtemps à majorité masculine, [elles] imposent par ailleurs des relations de travail très personnalisées* »<sup>160</sup>.

#### **b. La féminisation des emplois masculins**

*« Le fait que certains secteurs soient restés pendant longtemps un bastion masculin (...) constitue un facteur propice à l'accroissement des atteintes contre les femmes »*<sup>161</sup>.

Cette approche a confirmé plusieurs études, notamment une enquête menée quelques années plus tôt par la Commission Européenne<sup>162</sup>, d'après lesquelles le harcèlement sexuel constituerait ainsi un des leviers de domination masculine dans certains secteurs professionnels<sup>163</sup>.

En effet, dans la lignée des discours égalitaires du début 20<sup>e</sup> siècle ou plus prosaïquement pour des raisons économiques, les femmes ont progressivement fait leur entrée dans des milieux professionnels longtemps réservés aux hommes. Or, « [...] *entrer dans un espace non mixte, dans des professions construites sur la non-mixité implique une confrontation particulière entre les sexes, dont l'enjeu est de se faire reconnaître en tant que membre du groupe professionnel sans pour autant perdre son appartenance à son groupe de sexe* »<sup>164</sup>.

Ainsi, à l'arrivée des femmes dans ces « bastions masculins », les hommes redoubleraient de l'usage de la sexualité non seulement pour « *souder le groupe masculin face à un éventuel clivage du groupe* »<sup>165</sup>, mais également pour tenter de conserver le contrôle sur ces nouveaux partenaires professionnels, toujours dans la perspective de la création d'un rapport de pouvoir décrit ci-avant (voir point III.A.2 ci-dessus).

Dans ces milieux traditionnellement masculins, l'intégration des femmes provoquerait une forme d'« *angoisse sourde* »<sup>166</sup> aboutissant à une remise en question de la place et du rôle de l'homme, en sa qualité de travailleur, par opposition aux femmes, dans un monde qui leur était jusque-là réservé.

---

<sup>159</sup> Enquête sur le harcèlement sexuel au travail réalisée par l'IFOP en 2014, pour le compte du Défenseur des droits. ; cf. lien vers la page internet gouvernementale : <http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/dossiers/egalite-professionnelle/lutte-contre-le-harcèlement-sexuel-au-travail/les-chiffres-cles-du-harcèlement-sexuel-au-travail/>

<sup>160</sup> Enquête de 2000 dans le Rapport du Sénat n°610 précité

<sup>161</sup> Enquête de 2000 dans le Rapport du Sénat n°610 précité

<sup>162</sup> Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail dans l'Union Européenne (5 mai 1998)

<sup>163</sup> Rapport d'information du Sénat n°610, enregistré par la Présidence du Sénat le 25 juin 2012, par Madame Brigitte Gonthier-Maurin, Sénateur

<sup>164</sup> « *L'affrontement des sexes en milieu de travail non mixte, observatoire du système de genre* » Cahiers du Genre 2007/1 (n°42) p. 61-78 Sylvie Cromer, Dominique Lemaire

<sup>165</sup> *Laufer 1982, Enriquez 1997 in « L'affrontement des sexes en milieu de travail non mixte, observatoire du système de genre » Cahiers du Genre 2007/1 (n°42) p. 61-78 Sylvie Cromer, Dominique Lemaire*

<sup>166</sup> *Idem.*

Ainsi, « en bousculant la division sexuée du travail (Kergoat 1998), les femmes se heurtent aux stratégies de défense virilistes [...] constitutives de l'identité professionnelle »<sup>167</sup>.

Les femmes sont ainsi confrontées aux normes sexualisées édictées par leurs collègues masculins à travers leurs comportements qui constituent les manifestations d'une forme de volonté de conserver le contrôle et le pouvoir sur leurs relations et/ou secteurs professionnels, en particulier dans les contextes de chômage et de concurrence accrues.

Les milieux professionnels typiquement masculins deviendraient, dès lors, une forme d'observatoire, de miroir grossissant, des rapports sexués inégalitaires par ailleurs à l'œuvre dans la société.

En effet :

- 35% des femmes travaillant dans un environnement professionnel majoritairement composé d'hommes sont victimes d'actes de harcèlement sexuel ; alors que
- 86% des femmes travaillant dans un environnement majoritairement composé de femmes n'ont jamais été confrontées au harcèlement sexuel<sup>168</sup> ; et
- les femmes les plus exposées au harcèlement sexuel au travail évoluent dans un univers à dominante masculine<sup>169</sup>.

En outre, la forte concurrence et l'âpreté de la bataille économique, dès lors qu'ils conduisent à la précarité et l'exploitation des travailleurs, sont aussi des facteurs favorables au harcèlement sexuel<sup>170</sup>.

**Le caractère initialement fortement masculinisé de la profession d'avocat et sa féminisation progressive pourraient ainsi expliquer, en partie, sa forte exposition aux faits de harcèlement sexuel.**

---

<sup>167</sup> *Idem*.

<sup>168</sup> *Ibid*.

<sup>169</sup> Enquête sur le harcèlement sexuel au travail réalisée par l'IFOP en 2014, pour le compte du Défenseur des droits.

<sup>170</sup> « Le harcèlement dans les relations de travail », Étude pluridisciplinaire de la question du harcèlement suivie d'une étude comparée entre le droit suisse et quelques législations étrangères, Marie Deveaud-Plédran, Centre d'étude des relations de travail, Volume 3, Ed. Jean-Philippe Dunand | Pascal Mahon, 2011

## **B. La profession d'avocat, un environnement propice au harcèlement sexuel ?**

Tant l'évolution démographique (1) que les liens hiérarchiques et de dépendance forts (2), expliquent, notamment, l'existence d'actes de harcèlement sexuel au sein de la profession (3).

### **1. L'évolution démographique de la profession : un facteur d'explication ?**

Il existe, pour le moment, peu d'enquêtes précises récentes relatives aux faits de harcèlement sexuel dans notre profession.

Néanmoins, ses caractéristiques correspondent très exactement aux principaux facteurs d'émergence du harcèlement sexuel :

- Il s'agit d'une profession initialement masculine qui s'est progressivement féminisée :
  - Au 1<sup>er</sup> janvier 2018, 28 591 avocats sont inscrits au Barreau de Paris, parmi lesquels 13 169 hommes et 15 422 femmes (soit 53,94 % de femmes et 46,06% d'hommes)<sup>171</sup> ;
  - Depuis 1985, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à intégrer la profession chaque année<sup>172</sup>.
- Pourtant les femmes quittent plus et beaucoup plus rapidement la profession que les hommes<sup>173</sup>. Ainsi, au Barreau de Paris, trois quarts des demandes d'omissions volontaires, intervenant après deux ou trois ans d'exercice, émaneraient de femmes<sup>174</sup>.
- Les femmes sont plutôt collaboratrices, sont promues moins facilement et moins rapidement que les hommes : seuls 30% des associés sont des femmes, contre 70% pour les hommes.
- La rémunération des femmes est, en moyenne, en 2015, inférieure de plus de moitié de celle des hommes.

---

<sup>171</sup> Chiffres officiels du Barreau de Paris

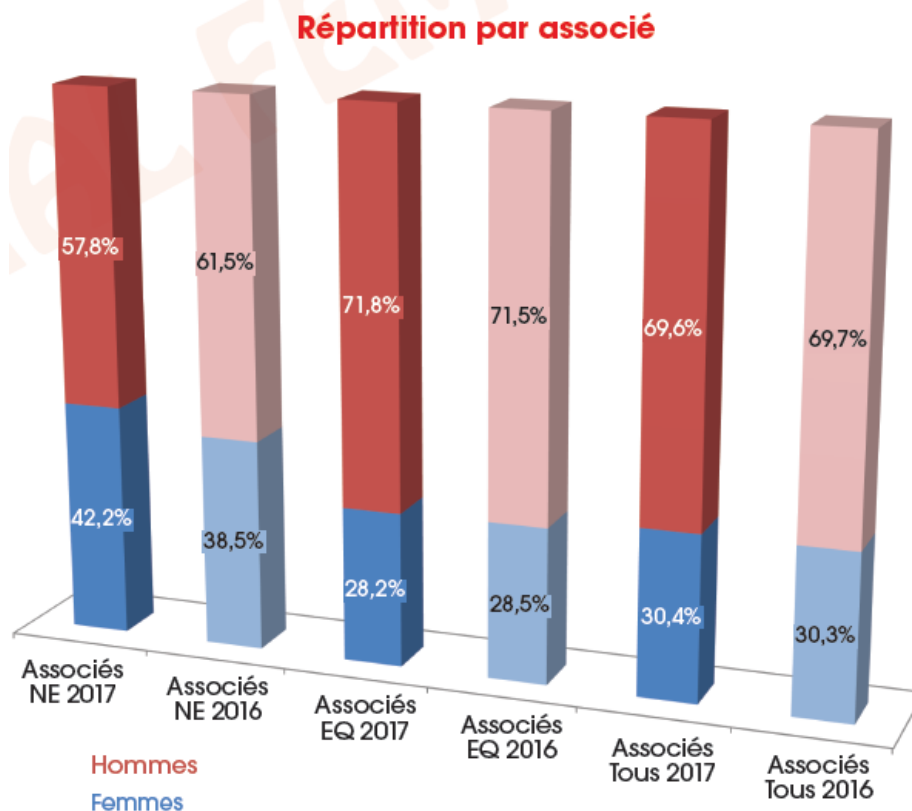
<sup>172</sup> Rapport de l'Observatoire du Conseil National des Barreaux – 2010, Regards sur la démographie des avocats, pp. 20 à 22

<sup>173</sup> Kami Haeri, Rapport « L'avenir de la profession d'avocat », février 2017

<sup>174</sup> Kami Haeri, Rapport « L'avenir de la profession d'avocat », février 2017



Si des femmes ont récemment été élues en tant que Bâtonnier du Barreau de Paris et Président du Conseil National des Barreaux<sup>175</sup>, cette évolution ne reflète pas la réalité de la pratique de la profession.

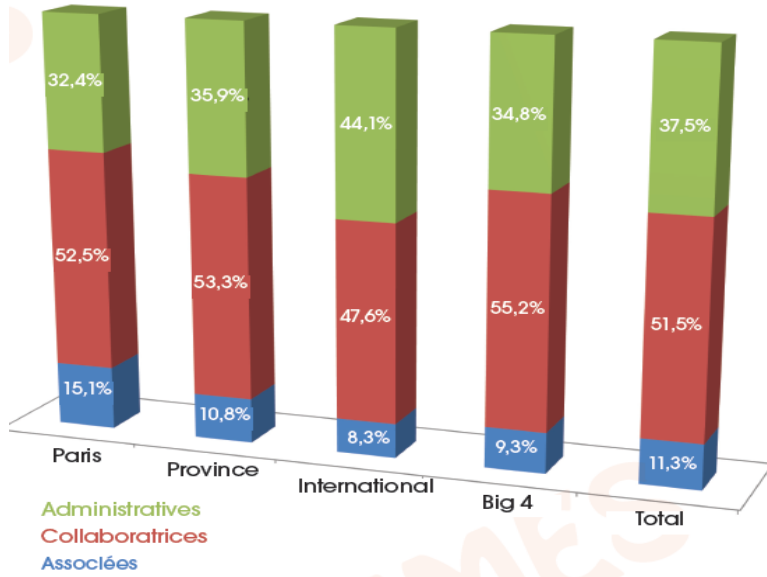


Source : Radiographie<sup>©</sup> 2017 des cabinets d'avocats d'affaires<sup>176</sup>

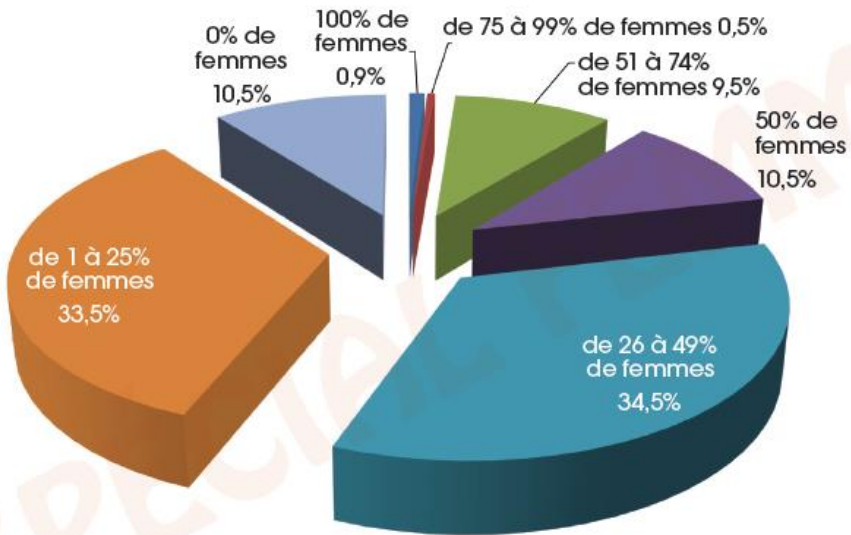
<sup>175</sup> Marie-Aimée Peyron est devenue la 220e bâtonnier de Paris le 1er janvier 2018 et Christiane Féral-Schuhl est la première femme à présider le Conseil National des Barreaux

<sup>176</sup> La Radiographie<sup>©</sup> 2017 des cabinets d'affaires dans Juristes Associés n°483 du 2 février 2018

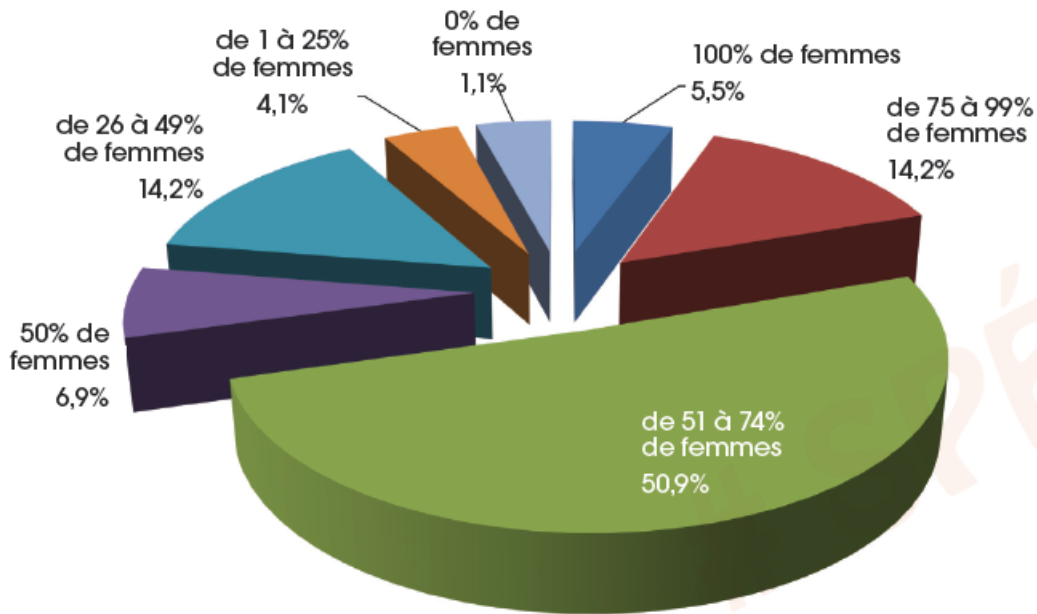
### Répartition des femmes par type de cabinet



### Ratio femmes associées



## Ratio femmes collaborateurs



Source : Radiographie<sup>©</sup> 2017 des cabinets d'avocats d'affaires<sup>177</sup>

Ces chiffres démontrent que, malgré la féminisation de la profession, les Consœurs se trouvent dans une situation moins favorable et plus précaire que les Confrères qui accèdent davantage et plus facilement à l'association. Cette tendance confirme également certains mécanismes à l'œuvre au sein de notre profession, en ce compris les rapports d'autorité entre femmes et hommes, qui est un facteur objectif de survenance de violences sexistes et sexuelles.

### 2. La structure et les modalités d'exercice de la profession d'avocat : un terrain favorable ?

Comme déjà illustré *supra* (voir point A ci-dessus), l'existence de liens hiérarchiques marqués et la précarité des travailleurs favorisent les actes de harcèlement sexuel.

De fait, ces mêmes facteurs sont énoncés, en creux, par l'article 222-33 du Code pénal qui énonce certaines circonstances aggravantes :

« Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

2° Sur un mineur de quinze ans ;

<sup>177</sup> La Radiographie<sup>©</sup> 2017 des cabinets d'affaires dans Juristes Associés n°483 du 2 février 2018

3° **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° **Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;**

5° *Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice. »*

Or, les structures et modalités d'exercice de la profession d'avocat s'avèrent particulièrement propices à la rencontre de Confrères et Consœurs en position d'autorité (a) et de vulnérabilité (b), ce qui peut expliquer la récurrence plus élevée de faits de harcèlement sexuel par rapport à d'autres secteurs d'activité, et ce malgré les règles déontologiques qui la régissent (c).

#### **a. L'avocat : une figure d'autorité**

D'après de nombreuses études, les auteurs de harcèlement sexuel partagent souvent les mêmes traits de personnalité<sup>178</sup>.

Ils ont très souvent un rapport particulier au pouvoir. D'après les études citées *supra*, cela s'explique par le besoin de dévaloriser les victimes, de les exclure, ou même de les réduire à l'état d'objet, pour pouvoir *in fine* se les approprier en tentant de dominer leur sphère la plus intime<sup>179</sup>.

Certaines études constatent également des phénomènes d'auto-renforcement, lorsqu'il n'est pas mis fin à ces agissements, « *les auteurs de ce types de comportement risquent de se conforter dans cette toute puissance et d'acquérir au cours du temps une maîtrise de la situation, une assurance et une capacité accrue d'exercice du pouvoir sur leurs victimes* »<sup>180</sup>.

Ainsi, en l'absence de dispositifs d'identification, de lutte et de sanction contre les faits de harcèlement sexuel, la société participe même à « *offrir même une justification des actes* » à leur auteur<sup>181</sup>.

Or la profession d'avocat est réputée pour être particulièrement hiérarchisée tant dans la structure des cabinets (stagiaires, collaborateurs juniors, collaborateurs seniors, conseils, associés, assistants, etc.), que dans la structure de notre profession au sein d'un Ordre et de son organisation autour de multiples institutions.

---

<sup>178</sup> « Le harcèlement dans les relations de travail », Étude pluridisciplinaire de la question du harcèlement suivie d'une étude comparée entre le droit suisse et quelques législations étrangères, Marie Deveaud-Plédran, Centre d'étude des relations de travail, Volume 3, Ed. Jean-Philippe Dunand | Pascal Mahon, 2011

<sup>179</sup> Marie Deveaud-Plédran, Thèse sur « *Le harcèlement dans les relations de travail Etude pluridisciplinaire de la question du harcèlement suivie d'une étude comparée entre le droit suisse et quelques législations étrangères* », page 64.

<sup>180</sup> Marie Deveaud-Plédran, Thèse sur « *Le harcèlement dans les relations de travail Etude pluridisciplinaire de la question du harcèlement suivie d'une étude comparée entre le droit suisse et quelques législations étrangères* », page 66.

<sup>181</sup> *Ibid.*

De même, cette représentation de l'avocat se retrouve également dans ses rapports avec ses clients, qu'il conseille, et les juridictions au sein desquelles il évolue. Ainsi, si cette relation particulière à l'autorité pourrait déjà être interrogée au regard des principes régissant notre profession, notamment le dévouement, la confraternité et la délicatesse, elle constitue aussi une réalité et indéniablement un facteur favorable aux abus.

### **b. *La position vulnérable de la victime des faits de harcèlement sexuel***

L'existence d'une situation de dépendance est propice au harcèlement sexuel<sup>182</sup>.

L'enquête du Défenseur des Droits déjà citée révèle effectivement que les personnes les plus exposées au harcèlement sexuel au travail sont<sup>183</sup> :

- Pour 40%, les femmes jeunes ;
- Pour 36%, les femmes n'ayant qu'un contrat de travail précaire ;
- Pour 31%, les femmes en mesure de bénéficier d'une promotion ;
- Pour 14%, les femmes se présentant à l'embauche.

En outre, les hommes victimes de harcèlement sexuel sont en général jeunes, souvent homosexuels ou membres de minorités ethniques ou raciales<sup>184</sup>.

Or, là encore, la structure démographique et le fonctionnement de la profession d'avocat sont manifestement propices à l'existence de personnes en situation de vulnérabilité susceptibles de subir des violences sexuelles.

En effet, la pression concurrentielle subie à l'entrée dans la profession (recherche de plusieurs stages formateurs et qualifiants, puis de la première collaboration, etc.) et lors de son exercice (création et développement de la clientèle, accès à l'association, création de son propre cabinet, etc.) crée les conditions d'une certaine vulnérabilité. En outre, le stress inhérent à la profession et son exercice sous la forme libérale sont autant d'éléments susceptibles de renforcer la précarité et/ou la vulnérabilité de certains Confrères et Consœurs.

### **c. *Silence, déontologie et exemplarité***

L'exercice de la profession d'avocat est régi par des règles déontologiques strictes qui participent à créer une image ou un mythe d'exemplarité à l'égard de ses membres et du public.

Ces préconçus ne devraient jamais risquer de masquer des comportements inacceptables, en particulier au regard de ces mêmes règles déontologiques.

---

<sup>182</sup> « *Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche, Guide pratique pour s'informer et se défendre* », C.L.A.S.C.H.E.S., page 18.

<sup>183</sup> Enquête sur le harcèlement sexuel au travail réalisée par l'IFOP en 2014, pour le compte du Défenseur des droits.

<sup>184</sup> « *Harcèlement sexuel au travail* », Déclaration relative aux Principes et Droits fondamentaux au Travail, Bureau International du Travail.

De fait, l'analyse sociologique du profil des auteurs de harcèlement sexuel montre qu'ils savent, en général, très bien se rendre insoupçonnables et sont souvent perçus par leur entourage professionnel comme étant des personnes très sympathiques, serviables. Certains peuvent même aller jusqu'à prendre publiquement des positions ou assumer des responsabilités en faveur de la lutte contre le harcèlement sexuel<sup>185</sup>.

Or leur réputation et leur attitude affichée en public ont pour conséquence collatérale de mettre à mal la crédibilité des victimes, dont la seule parole est souvent opposée à celle de l'auteur des faits qu'elles ont subis.

Ainsi, malgré les réputations de façade, le harcèlement sexuel est présent dans tous les secteurs et dans tous types de structures, y compris chez les professionnels considérés comme « exemplaires » : médecins, professeurs, et... avocats<sup>186</sup>.

En outre, comme c'est le cas dans d'autres milieux professionnels, un tel stéréotype d'exemplarité contribue, malheureusement, « à nier la réalité des violences sexistes et sexuelles et donc à **maintenir le silence qui l'entoure** »<sup>187</sup>.

Enfin, le fait que les avocats soient perçus par la société comme devant être les plus prompts à assurer une défense, quelle qu'elle soit, a des conséquences néfastes pour les victimes et la libération de leur parole : les Consœurs et Confrères victimes sont aussi mis face à leur prétendue incompétence, comment défendre les autres lorsque l'on ne sait pas se défendre soi-même ?

### **3. Le harcèlement sexuel, une réalité au sein du Barreau de Paris**

Une étude récente retient en outre que 5,3% de nos Consœurs disent être ou avoir été victime de harcèlement sexuel, ce qui représente **808 Consœurs à Paris**<sup>188</sup>.

**Surtout, au regard des témoignages alarmants que nous avons pu collecter et que nous reproduisons en substance ci-dessous, la réalité ne peut plus être ignorée et la profession se doit de s'indigner et d'agir.**

---

<sup>185</sup> « Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche, Guide pratique pour s'informer et se défendre », C.L.A.S.C.H.E.S., page 20.

<sup>186</sup> « Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche, Guide pratique pour s'informer et se défendre », C.L.A.S.C.H.E.S., page 18 : « On pense souvent que les universités ou les grandes écoles sont des lieux exempts de violence. Cependant, ces milieux ne sont pas coupés du monde social et sont traversés par des rapports de pouvoir inégalitaires. Le harcèlement sexuel existe ainsi dans les établissements d'enseignement supérieur comme ailleurs. Rappelons à ce propos que toutes les enquêtes sur les violences faites aux femmes montrent que celles-ci se retrouvent dans les mêmes proportions dans tous les milieux sociaux »

<sup>187</sup> « Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche, Guide pratique pour s'informer et se défendre », C.L.A.S.C.H.E.S., page 19, emphases ajoutées

<sup>188</sup> « Enquête sur la qualité de vie des avocats : balance ton cabinet », Valérie Duez-Ruff, Solenne Brugère et Emmanuel Raskin, Commission Égalité et Diversité du syndicat des Avocats Conseils d'Entreprises, Dalloz Actualité, 11 janvier 2018

## Témoignages d'avocats victimes d'actes de harcèlement sexuel

« Ce que j'ai vécu résume ce que 1000 femmes ont pu vivre tellement c'était intense »

« Il parlait tout le temps de cul. Il parlait de la taille de son sexe. Il parlait de lui... c'était chiant et très, très lourd. Il instaurait une relation de proximité, mais toujours dans la parole. Je me disais 'ok c'est pas grave, ce n'est qu'un stage, je vais me casser etc.' ».

« il parlait ouvertement de sa sexualité, dans tous ses aspects les plus intimes et essayait d'instaurer une relation de proximité toujours dans la parole. Je me disais ok c'est pas grave ce n'est qu'un stage je vais partir »

« Il faisait ça avec sa collab', avec une autre stagiaire qui était là, etc. et j'ai appris à un moment donné par l'ancienne stagiaire, qu'il parlait tout le temps de moi et exprimait qu'il était intéressé »

« Ensuite ça a été beaucoup plus loin : je savais toute sa vie, il me faisait des propositions de plan à 3 avec sa copine, des propositions d'aller dans des clubs échangistes... »

« Une fois, on allait en détention et le mec arrête la bagnole pour me sortir ça « je ne comprends pas pourquoi vous ne voulez pas... [sous-entendu avoir une relation sexuelle] »

« L'associé qui met la main sur la cuisse et dit à la stagiaire heureusement que j'ai couché avec ma copine sinon je vous aurai sauté dessus... la stagiaire c'était moi. »

« Il me tenait par les épaules comme s'il allait me faire un massage, j'étais crispée, je n'osais pas bouger »

« Je l'ai déjà entendu dire à des Confrères : 'ah mais moi je me trouve une petite stagiaire, je l'emmène déjeuner et après, hop, on voit si elle accepte d'aller plus loin...' »

« Il cherchait à tout partager, même ses trajets en ville et ses courses personnelles »

« Sur le statut des femmes en général, ce n'était pas mieux, il disait : 'une collaboratrice qui va avoir un enfant, non mais elle se prend pour qui' et il avait des propos déplorables sur les Concœurs... »

« Les textos que j'ai pu recevoir... c'était toujours des sous-entendus salaces, il me disait 'j'ai pensé à vous ce matin...' en gros en me masturbant »

« Il parlait de lui, de ses performances sexuelles... »

« Je me suis inventée une maladie pour tenter de m'échapper... j'ai dû aller jusqu'à me faire porter pale pour ne pas l'avoir dans les pattes »

« La personne n'en a rien à foutre de vous, il vous traite comme un morceau de viande »

« Au début, quand il me faisait des compliments, moi naïve je me dis à super il aime mon boulot, c'est cool je débute »

« Il avait des comportements hyper borderline avec les clientes »

« Plus jamais, maintenant je suis vraiment sur mes gardes »

« Je vais sûrement passer pour une fille stupide, mais je ne pensais pas commencer la profession avec ça ... mais je ne me suis pas méfiée, j'ai pris une douche froide... »

« Au début, je me méfiais pas, je me disais 'Ah il est bizarre, ah il est excentrique, ah il est sympa'... on ne voit pas venir le truc, après ça vous prend en pleine figure et après c'est la descente aux enfers »

« Jour 1 - Gestes sans paroles, tu remontes le couloir parce que le bureau est à l'autre bout du couloir et le mec te regarde parce que tu as mis une petite robe pour l'été. L'autre crado il te regarde, pire que miss France en maillot de bain - tu as l'impression d'être toute nue. Le lendemain tu mets des pantalons.

Jour 2 - Diner clients. J'avais une veste, un pull et une chemise blanche. L'associé me dit, devant les clients 'Enlève ton pull, ouvre un peu ta chemise on est en diner clients, il faut passer en mode décolleté'. Là le client comprend que la collaboratrice 'c'est le plaisir de la lecture des écritures, plus le plaisir des yeux'.

Jour 3 - Déjeuner entre collaborateurs et associés. La serveuse prend la commande et s'en va. Quand la serveuse s'en va, le mec dit 'ah elle je suis sûre qu'elle aime les éjaculations faciales'

Jour 4 - Tu fais tes écritures, il est 22 heures, il est tard et tout le monde est parti. Il s'assoit sur ton bureau, il papote et au bout de 5 minutes 'et toi la sodomie, tu pratiques ou pas ?'

A chaque fois tu es prise par surprise, parce que ça ne dure pas très longtemps. C'est dans un contexte professionnel où ça ne devrait pas arriver. »

« Tous les matins c'est le bisou. Certains jours le bisou il est un peu dans le cou »

« En cas de rejet des avances sexuelles le harcèlement sexuel se transforme en harcèlement moral : ce que tu fais est devenu nul ».

« Les autres associés ferment les yeux et disent parfois 'tu vas un peu trop loin »

« Il m'a recruté pour ma première collaboration et je n'avais encore prêté serment. Il était très gentil avec moi. Un soir ils m'ont fait un petit pot d'arrivée et il y a une associée qui a dit 'bon, j'espère que vous resterez chez nous parce qu'il y a trois collaboratrices qui sont parties avant vous'. L'évolution de son comportement s'est faite 'tout en douceur'. Au début, je recevais plutôt des emails du type 'avez-vous besoin de quelque chose ?', il m'emmenait gratuitement avec lui à des formations très onéreuses. Puis, c'était de pire en pire. Il m'écrivait le week-end pour demander ce que je faisais. Je me suis trouvée dans une situation très difficile à expliquer : le cabinet me plaisait, les dossiers me plaisaient etc. Sauf



*que je me sentais forcée à faire quelque chose dont je n'avais pas envie, comme répondre à des messages de peur qu'il se vexe. Il me faisait du chantage et me demandait 'pourquoi vous n'avez pas répondu à mon message ?'. Il m'envoyait des textos pour me dire des choses dans le genre : 'je suis passée dans ton bureau j'avais envie de t'embrasser ...'. Un jour il m'a mis la main sur la hanche et je n'ai pas du tout apprécié... je me suis dit qu'il allait me sauter dessus un jour, j'avais peur que ça aille plus loin. Il y a eu des fois où je pleurais toute seule dans mon bureau, c'était un enfer, je n'arrivais plus à travailler. Il me disait alors 'ok ok je vais arrêter'.*

*J'ai contacté SOS collaborateurs, qui m'a encouragé à démissionner, ce que j'ai fait. J'ai pu réagir, et je suis partie avant que les choses empirent après deux mois de collaboration. Mais deux mois, dans ces conditions-là, c'est énorme. Après ça a été horrible pour moi, pour trouver une autre collaboration. J'ai accepté une collaboration en dessous du tarif UJA parce que je n'avais plus le choix. Heureusement que mes parents étaient là pour m'aider. Je n'ai plus aujourd'hui de problème de patron qui drague, mais j'ai un problème financier. »*

*« 'Salut on est ensemble, tu vas bien?' (en me prenant par la taille). Je me demande, qui c'est ce mec qui fait la queue devant moi pour faire retirer le dossier en salle des référés ? 'Allez vas-y, je t'en prie' (en me mettant la main dans le dos). Je comprends que c'est mon confrère adverse...mais qu'il ne juge pas nécessaire de mettre sa robe... Il essaie à nouveau de me prendre par la taille... Je lui fais remarquer qu'il est très tactile et ça n'a pas l'air de le gêner. En partant, une fois l'audience passée, il me dit qu'il espère vivement qu'on se reverra et j'ai droit à un clin d'œil. Certains se croient vraiment tout permis... »*

*« Il y a énormément de choses à faire parce que ce n'est plus possible »*

### **La situation alarmante des élèves-avocats ou des stagiaires étudiants en droit**

Les stagiaires et élèves-avocats sont en première ligne.

Compte tenu, notamment, de leur forte précarité et du contexte concurrentiel intense, ils sont nombreux à faire état de leur sentiment d'être complètement dépendants des desideratas de leurs maîtres de stages, ou parfois de leurs professeurs, et de ce que leur avenir professionnel peut dépendre du succès ou de l'échec d'un stage – et donc de leur consentement à subir des actes inacceptables.

*« J'étais élève-avocat, c'était en 2016-2017. J'attendais de prêter serment pour vous contacter. J'ai effectué un stage d'un an chez cette personne. C'était un petit cabinet avec un associé et un collaborateur. C'était une personne hyper enthousiaste, très sympathique au premier abord, on pouvait parler de tout et de rien, il y avait super ambiance. Assez rapidement, il a commencé à me faire des compliments... je m'en foutais pas mal, vu que je bossais beaucoup, j'étais contente de bosser et il n'y avait que ça qui comptait. Il nous posait des questions très intimes et on ne répondait pas, il s'énervait. C'était déjà très dysfonctionnel mais je m'en moquais. Je n'ai pas pris tout de suite conscience du problème. »*

*« Il y avait une très mauvaise ambiance entre les associés, les conditions de travail étaient très dures. L'un des trois associés avait l'âge de mon père, il était plutôt charmeur, y compris avec sa clientèle. On sentait qu'il avait besoin de*

*charmer... Il me racontait sa vie privée, il parlait tout le temps de sa copine, qui avait 20 ans de moins que lui. J'ai été naïve, je trouvais qu'il était très sympa avec moi, à me faire toutes sortes de compliments pas du tout déplacés, donc au début je ne l'ai pas repoussé. Mais un jour dans l'ascenseur il a essayé de m'embrasser, je l'ai repoussé. Ensuite, un autre jour, il m'a demandé de venir dans son bureau pour parler d'un dossier, il m'a coincé, il a essayé de m'embrasser, il a pris ma main et l'a mise là où vous pensez. J'étais tellement traumatisée que je suis allée chez un médecin en lui disant que j'avais trop peur d'y retourner. Après, il me harcelait, m'envoyait plein de textos parce que je ne venais plus au cabinet. Il m'a dit juste avant que je parte que je n'avais pas intérêt à parler de ce qu'il s'était passé, parce que je n'étais qu'une petite stagiaire, qu'on ne me croirait jamais et que lui était connu dans le métier.*

*J'ai rencontré le Directeur de l'EFB pour lui faire part de ce qu'il s'était passé. Grâce à son intervention, j'ai pu mettre fin à mon stage trois semaines avant son terme sans avoir de problème pour obtenir le CAPA. Je n'ai pas voulu porter plainte au pénal, ou saisir les instances disciplinaire car mes proches me mettaient en garde contre les conséquences de telles plaintes, sur le fait que ce confrère est connu dans le milieu. On reçoit des conseils de proches du type 'attention tu commences ta carrière, ça peut être préjudiciable etc.' à chaque fois c'était des mecs [les auteurs] qui étaient connus dans la profession.*

*Je suis allée voir une psy plusieurs fois, qui s'est bien rendue compte qu'il y avait eu de graves séquelles.*

*Je me sens coupable, de la manière dont je m'habillais notamment. Il m'a dit à un moment donné que je m'habillais de manière un peu sexy etc., donc je m'en voulais, pourtant j'allais au cabinet donc j'étais loin d'être habillée comme une prostituée. Je me suis dit que c'était de ma faute... Je le croise parfois au Palais. Si je me sentais plus rassurée, plus encadrée, complètement ça pourrait me décider à porter plainte.»*

*« En stage final. L'associé qui dit à son collab homme à mon sujet 'demain elle mettra une jupe pour faire un croisement de jambes comme dans basic instinct. Ça fera signer les mandataires de suite'. »*

*« Sur le côté sensibilisation, il y a du travail... il y a aussi les remarques plus que déplacées de la part d'intervenants à l'EFB »*

*« La réponse de l'EFB a été juste nulle, ce n'est même pas une réponse. Ils ont dit à des victimes qu'elles devront rattraper pendant le mois de juillet les semaines perdues, s'il elles arrêtaient leur stage plus tôt. »*

*« Ça m'a refroidi complètement et puis je savais que mon maître de stage était assez proche de l'administration de l'EFB donc je me suis dit, tu vas te griller, donc voilà, j'ai dû tenir... »*

*« Il demandait à ses stagiaires d'accepter des tâches qui n'avaient aucun lien avec notre formation et nous disait qu'on était des subalternes et que c'était normal »*

*« Après avoir subi de tels comportements, les élèves-avocates craignent même de candidater dans les cabinets d'avocats avec des associés hommes. Des comportements déplacés de certains salissent« élève avocate. je pars avec l'associé au tribunal en voiture, quand il m'explique en posant sa main sur ma cuise, qu'heureusement pour moi il a sauté sa*

*copine ce matin, et d'ajouter que sinon il aurait eu beaucoup de mal à s'empêcher à m'emmener dans un recoin sombre ».*

### **Extraits choisis de témoignages publiés sur la page Facebook « Paye Ta Robe »**

*« Notre directeur d'école d'avocat-e-s au cours de son discours de pré-rentrée. A propos d'une étudiante qui, suite à un entretien d'embauche pour un stage, a été contactée par l'un des recruteurs par courriel pour 'poursuivre l'entretien autour d'un repas'. Elle a commencé par accepter ce rendez-vous pour se raviser par la suite, le thème du repas devenant de moins en moins professionnel au cours des échanges... Ne sachant pas comment se sortir de cette situation délicate (peur de froisser un futur confrère, peur d'avoir mal interprété l'invitation à dîner, etc), elle a demandé conseil au directeur de l'école. Ce dernier nous raconte donc cette mésaventure sous forme de blague 'cette cruche a répondu 'avec plaisir' au premier courriel ! (...) Mesdemoiselles, ne vous mettez pas dans une situation pareille'. Ou comment transformer une situation de harcèlement et d'abus d'autorité en victim-blaming : c'est cette cruche qui a été bien trop naïve, évidemment ».*

*« Entendu de la bouche du directeur d'une école d'avocat le jour de la prérentrée 'Mesdemoiselles, vous êtes jeunes et jolies, n'attisez pas l'envie de votre maître de stage'. »*

*« 1ère semaine à l'école. Cours de déontologie par M. le bâtonnier : 'Une plaidoirie, c'est comme la robe d'une femme : elle doit être assez longue pour couvrir le sujet, mais suffisamment courte pour susciter l'intérêt.' l'image de la profession toute entière. »*

### **Synthèse d'un témoignage d'une ancienne déléguée des élèves à l'EFB**

Cette ancienne déléguée nous a dit avoir été contactée par quatre élèves victimes de harcèlement sexuel, qui souhaitaient toutes mettre fin aux stages qu'elles effectuaient dans le cadre de leur formation à l'EFB.

À chaque fois, la déléguée s'est trouvée face à la même problématique : que conseiller à ces élèves-avocats ?

Elle nous a, en effet, dit n'être pas du tout préparée à réagir à ces situations et nous a en outre précisé qu'en réalité, lorsqu'un élève souhaitait changer de stage, aucune distinction n'était faite par l'EFB entre les cas de harcèlement sexuel et les autres cas, divers et variés.

La déléguée n'a donc pu qu'informer ces élèves de la procédure de changement de stage en vigueur à l'EFB lorsqu'elle y était élève :

1. L'élève se manifeste auprès des responsables des stages de l'EFB et leur fait part de son souhait de changer de stage.
2. L'élève doit signer un accord de rupture avec son ancien Maître de stage.
3. L'élève doit procéder à la signature de sa nouvelle convention de stage avec son nouveau Maître de stage.

Il est essentiel de préciser que si le délai de transition entre les deux stages dépasse cinq jours, le dossier serait obligatoirement étudié par le conseil d'administration de l'EFB, qui déciderait alors si l'élève pourra ou non obtenir le CAPA.

Exposé des faits de violence sexuelle relatés à la déléguée :

**La première élève** à avoir contacté la déléguée lui a seulement dit, de manière furtive, qu'elle subissait des actes de harcèlement sexuel. La déléguée n'a eu qu'un contact avec cette personne et ne sait pas quelles ont été les suites de cette affaire.

**La deuxième élève** a quant à elle expliqué à la déléguée qu'elle subissait un comportement lourd et insistant de la part d'un avocat du cabinet au sein duquel elle effectuait son stage (propositions systématiques de dîners, etc.). La déléguée n'a pas connaissance des suites de ce cas.

La déléguée nous a indiqué que **la troisième élève** lui avait expliqué que l'auteur des faits avait eu de nombreux gestes déplacés (main dans son pantalon pour remettre en place son chemisier, s'assoit systématiquement sur son bureau, etc.).

Cette élève a fait la démarche de contacter la déléguée après trois mois de stage, parce qu'elle souhaitait en changer. Elle s'est ensuite ravisée car elle a réalisé qu'elle ne pourrait pas trouver de nouveau stage dans le délai de 5 jours qui lui était imparti. Cette élève a en outre précisé que l'une des raisons pour lesquelles elle ne souhaitait pas faire la demande de changement de stage était parce que l'auteur des faits entretenait des liens d'amitié avec un des membres du conseil d'administration de l'EFB.

Deux mois plus tard, soit après cinq mois de stage, cette élève a contacté de nouveau la déléguée, lui disant qu'« *elle n'en pouvait plus* ». À la demande de cette élève, la déléguée a alors contacté l'EFB, qui lui a répondu « *bah écoutez si elle a attendu 5 mois c'est que c'est pas si grave* ».

L'élève a donc effectué son stage jusqu'au bout.

Elle ne souhaite pas témoigner car elle a peur de son harceleur.

**La quatrième élève** a raconté à la déléguée avoir subi des actes de harcèlement tout au long de son stage (propositions indécentes et propos sexuels répétés, etc.).

Cette élève a ensuite été mise en arrêt maladie par son médecin, à cause de ces actes de harcèlement. Elle ne veut pas témoigner, car elle a peur d'une éventuelle vengeance de la part de l'auteur des faits. La déléguée nous dit que la victime était tétanisée.

La déléguée nous précise en outre que cet avocat aurait déjà eu un comportement similaire avec d'autres stagiaires ou collaboratrices.

### Les propositions

La déléguée nous a précisé quelles actions, selon elle, seraient utiles :

1. La publication d'une newsletter, la réalisation d'une campagne de communication, ou même l'organisation d'un simple cours sur ce sujet, afin que les élèves-avocats soient prêts à affronter ces situations et connaissent les moyens de défense dont ils disposent. À cet égard, la déléguée nous a précisé que, lorsqu'elle avait abordé le sujet d'une telle campagne avec un représentant de l'EFB, il lui avait été répondu : « *ab non, mais on ne fait pas psychologue* ».
2. Une formation spécifique des délégués, pour qu'ils sachent gérer ces situations.
3. La formation spécifique du personnel compétent de l'EFB, et la désignation d'un référent unique et identifié (de préférence une femme, qui serait sensible à ces problématiques).

## SECONDE PARTIE – QUELLES MESURES CONCRÈTES POUR LUTTER EFFICACEMENT CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU SEIN DU BARREAU DE PARIS ?

Le monde du travail dans sa globalité, de même que celui de l'enseignement supérieur, sont aussi particulièrement sujets aux faits de violences sexistes et sexuelles. Néanmoins, dans ces secteurs, des mesures ont été depuis longtemps mises en œuvre (I), tandis que les dispositifs au sein du Barreau demeurent à ce jour insuffisants (II).

C'est sur la base de ce constat et des expériences ayant déjà démontré leur efficacité dans d'autres secteurs que nous formulons des propositions de création ou de renforcement des dispositifs de lutte contre le harcèlement sexuel (III).

### I. LES MESURES DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL EXPERIMENTEES DANS D'AUTRES SECTEURS

Le constat du harcèlement sexuel au travail est sans appel<sup>189</sup> :

- 1 femme sur 5 est ou a été victime de harcèlement sexuel au travail ;
- 70% des victimes n'informent pas leur direction ou leur employeur de la situation ; et
- lorsqu'elles le font, 40% des femmes actives victimes de harcèlement estiment que l'affaire s'est achevée à leur détriment.

Néanmoins, des initiatives existent et des mesures ont été prises dans le monde de l'entreprise (I.A), au sein de l'enseignement supérieur (I.B), de même que par l'Ordre des médecins (I.C).

#### A. Exemples de mesures prises dans le monde de l'entreprise

De manière générale, trois types de levier pour lutter contre le harcèlement sexuel peuvent être identifiés :

- **l'information et la prévention**, afin que la nature des comportements sexistes et du harcèlement soient mieux compris ;
- **l'application de la loi** : une situation présumée de harcèlement ne doit pas rester en l'état : *« il y a obligation de sanctionner le harceleur et de l'éloigner sans délai de la victime. Le harcèlement signifie qu'il y a une victime et un coupable »* ;

---

<sup>189</sup> Enquête sur le harcèlement sexuel au travail réalisée par l'IFOP en 2014, pour le compte du Défenseur des droits.

- **l'exemplarité des dirigeants et salariés** : « *c'est un sujet qui mérite un peu d'incarnation et d'exemplarité en interne* »<sup>190</sup>.

A titre préliminaire et de comparaison, **aux États-Unis**, où la culture d'entreprise est bien différente sur ce sujet, les mesures de prévention se multiplient depuis plusieurs dizaines d'années. Ainsi, des formations sont organisées pour tenter de prévenir ces agissements, via des questionnaires en ligne, des vidéos, l'intervention d'avocats détaillant les dispositions légales, etc. Les entreprises américaines sont aussi souvent dotées d'une charte spécifique, définissant les éléments constitutifs du harcèlement sexuel, le principe de responsabilité légale de l'employeur, et indiquant les procédures de signalement à suivre par les victimes et témoins (diffusant adresses emails et numéros de téléphone dédiés, à contacter en cas d'urgence)<sup>191</sup>.

**En France**, l'accent a été mis sur l'information et la prévention : en application du Code du travail, les entreprises ont l'obligation de rappeler à leurs salariés que le harcèlement sexuel constitue une infraction pénale<sup>192</sup>. Ces derniers ont la possibilité de recourir à la médecine et à l'inspection du travail, ou peuvent se tourner vers les représentants syndicaux ou les délégués du personnel<sup>193</sup>. En outre, le gouvernement a mis en place un site internet dédié, expliquant de manière simple et concise le cadre législatif et réglementaire et mettant un kit de prévention à la disposition des entreprises<sup>194</sup>.

De même, la CGT, qui se veut exemplaire sur le sujet, a aussi mis en place un dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel :

*« Ces violences peuvent aussi malheureusement avoir lieu à la CGT, il nous faut donc mettre en place des dispositifs pour prévenir et empêcher que ces violences se produisent, protéger les victimes et sanctionner les agresseurs. »*<sup>195</sup>

Le syndicat a ainsi adopté une charte égalité, annexée à ses statuts, et a publié un guide d'action syndicale dédiée aux violences sexistes et sexuelles au travail. Des outils de prévention sont aussi mis à disposition : affiche, tracts, etc<sup>196</sup>.

Outre la prévention, la CGT a par exemple mis en place des mesures pour accompagner les victimes, via une « *procédure formalisée* », qui, si elle n'a pas pour vocation de se substituer à la justice, a été créée car « *la CGT ne peut s'en remettre uniquement à la justice* ».

---

<sup>190</sup> V. Landrieu et D. Iweins, « Du sexisme au harcèlement sexuel : quels moyens de lutte en entreprise ? », Les Echos, 6 novembre 2017 : <https://business.lesechos.fr/directions-generales/strategie/organisation-des-entreprises/030809178705-du-sexisme-au-harcelement-sexuel-quels-moyens-de-lutte-en-entreprise-315349.php> ; C. Abouardham, « Harcèlement sexuel au travail : le repérer et agir », Les Echos, 17 octobre 2017.

<sup>191</sup> *Ibid.*

<sup>192</sup> Loi du 6 août 2012, article L. 1153-5 du Code du travail.

<sup>193</sup> Cass. crim., 18 novembre 2015, n°14-85591.

<sup>194</sup> Cf. <http://stop-harcelement-sexuel.gouv.fr/>

<sup>195</sup> Article Syndicat National des Journalistes CGT, « *Les violences sexistes et sexuelles sont omniprésentes* », 12 décembre 2017 : <https://snjcgf.fr/2017/12/12/les-violences-sexistes-et-sexuelles-sont-omnipresentes/>

<sup>196</sup> Article Syndicat National des Journalistes CGT, « *Les violences sexistes et sexuelles sont omniprésentes* », 12 décembre 2017 : <https://snjcgf.fr/2017/12/12/les-violences-sexistes-et-sexuelles-sont-omnipresentes/>

La CGT a ainsi organisé une cellule d'accueil des victimes, qui a un rôle d'écoute et les dirige ensuite vers les associations. Un partenariat a été créé avec l'Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail, qui assure des formations et l'accompagnement des victimes sur le long terme<sup>197</sup>.

**Dans le secteur public**, les salariés peuvent aussi bénéficier de la protection fonctionnelle de leur administration, qui a pour obligation d'instaurer les mesures de protection et d'assistance appropriées à la protection de la victime<sup>198</sup>.

**Ces mesures préventives sont souvent jugées efficaces<sup>199</sup>, même si leurs effets dépend grandement de la manière dont elles sont mises en œuvre<sup>200</sup>.**

En effet, le Défenseur des droits a relevé que **les mesures les plus efficaces** pour lutter contre le harcèlement sexuel étaient l'incitation des employeurs à prendre des sanctions, l'information des salariés sur leurs droits et la communication obligatoire des entreprises sur la tolérance zéro<sup>201</sup>.

A cet égard, il est important de préciser que la prévention du harcèlement sexuel va aussi dans l'intérêt des entreprises. Le sexisme est en effet à l'origine de 20 % des « bad buzz » des marques, et il est reconnu que « *l'une des conséquences des manifestations sexistes au travail est une baisse de la performance des personnes qui en sont victimes ou témoins* »<sup>202</sup> (voir point II.B.3 ci-dessus).

Enfin, il est intéressant de noter que le dispositif de protection des « **lanceurs d'alerte** » introduit par la « Loi Sapin »<sup>203</sup> a été étendu avec la loi dite « Sapin II »<sup>204</sup> à tous les « crimes et délits », ce qui comprend toutes les violences et atteintes sexistes et sexuelles.

Le lanceur d'alerte est désormais défini comme :

*« Une personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi un crime ou un délit, une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance »*<sup>205</sup>.

---

<sup>197</sup> Article Syndicat National des Journalistes CGT, « *Les violences sexistes et sexuelles sont omniprésentes* », 12 décembre 2017 : <https://snjcgf.fr/2017/12/12/les-violences-sexistes-et-sexuelles-sont-omnipresentes>

<sup>198</sup> Voir par exemple : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32574>

<sup>199</sup> Dossier CHSCT « *La prévention du harcèlement sexuel au travail* », février 2012, Officiel Prévention Santé et Sécurité au Travail.

<sup>200</sup> K. Lempen, « *Prévention et sanction du harcèlement sexuel – Les difficultés liées à la mise en œuvre de mesures au sein des entreprises* », AJP/PJA 11/2006, page 1432 : [http://www.leg.ch/documents/PJA2006\\_Lempen\\_HS\\_Prevention.pdf](http://www.leg.ch/documents/PJA2006_Lempen_HS_Prevention.pdf)

<sup>201</sup> Enquête sur le harcèlement sexuel au travail réalisée par l'IFOP en 2014, pour le compte du Défenseur des droits.

<sup>202</sup> « *Le sexisme à l'origine des pire bad buzz de 2016* » [http://www.lepoint.fr/culture/le-sexisme-a-l-origine-des-pires-bad-buzz-de-2016--17-01-2017-2097791\\_3.php](http://www.lepoint.fr/culture/le-sexisme-a-l-origine-des-pires-bad-buzz-de-2016--17-01-2017-2097791_3.php)

<sup>203</sup> Loi n°93-122 du 29 janvier 1993 « relative à la prévention de la corruption et à la transparence de la vie économique et des procédures publiques »,

<sup>204</sup> Loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 « relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique »,

<sup>205</sup> Article 6, Loi Sapin II



D'après ce dispositif, les personnes morales de droit privé ou de droit public employant au moins 50 salariés ont désormais l'obligation de mettre en place des procédures de signalement confidentielles aux fins de recueillir les alertes émises (alertes professionnelles ou « whistleblowing »). En outre, tout dispositif d'alerte professionnelle doit être soumis à une autorisation préalable de la Commission Informatique et Libertés (« CNIL ») qui, dès 2005<sup>206</sup>, a prévu un régime d'autorisation unique afin de permettre aux entreprises françaises de se conformer à la loi américain du 31 juillet 2002 « Sarbanes-Oxley Act » relative à la lutte contre la corruption dans le domaine comptable et financier.

S'il paraît délicat de calquer des dispositifs de lutte contre le harcèlement sexuel au sein de la profession d'avocat sur ces mécanismes d'alertes professionnelles, le régime notamment de confidentialité protégeant les lanceurs d'alerte, ainsi que l'émergence de pratiques efficaces et centralisées, constituent incontestablement des exemples concrets à suivre.

### **B. Exemples de mesures prises dans l'enseignement supérieur**

Dans le secteur de l'enseignement, le Collectif de Lutte Anti-Sexiste Contre le Harcèlement Sexuel dans l'Enseignement Supérieur a par exemple diffusé un Guide Pratique destiné aux étudiants et a édité un Vademecum à destination des établissements d'enseignement supérieur.

Compte tenu des nombreux témoignages d'élèves-avocats ayant subi des faits de harcèlement sexuel au cours de leurs stages et de l'absence notable de dispositifs d'accompagnement à l'EFB, ces exemples en matière de sensibilisation et de formation pratique à l'attention des établissements, de leurs employés, des intervenants et des étudiants, semblent incontournables.

### **C. Appel de l'Ordre des médecins**

*« Parce que les Français nous honorent de la grande confiance qu'ils portent dans le corps médical, nous, médecins, devons être exemplaires. Le harcèlement sexuel est intolérable et doit être quotidiennement combattu, dans le milieu médical comme ailleurs.*

*Comme l'affirme le serment d'Hippocrate, le respect des personnes est l'une des valeurs fondatrices de notre profession. L'Ordre des médecins, garant de la déontologie, invite toutes victimes à saisir sans attendre l'Institution ordinaire dès lors qu'un médecin est mis en cause »*

Patrick Bouet, Président du Conseil national de l'Ordre des médecins

Dans la lignée de l'affaire Weinstein, le secteur médical était au centre de nombreuses affaires particulièrement graves mettant en cause des membres du corps médical, des étudiants mais également des patients<sup>207</sup>.

---

<sup>206</sup> Délibération n°2005-305 de la CNIL instaurant le régime d'autorisation unique AU-004

<sup>207</sup> Voir notamment :

Le Conseil national de l'Ordre des médecins a tout d'abord réagi par le biais d'un communiqué, faisant état d'une position extrêmement ferme à l'égard de ces agissements et encourageant les victimes à porter plainte devant les « *Conseils départementaux de l'ordre des médecins habilités à les transmettre et/ou porter plainte eux-mêmes devant les chambres disciplinaires ordinaires afin que ces abus soient dévoilés et sanctionnés* »<sup>208</sup>.

De manière générale le Conseil national de l'Ordre des médecins a rappelé que :

*« L'Ordre des médecins dénonce sans réserve tout harcèlement sexuel dans le milieu médical.*

*Le Conseil National rappelle que l'Institution est en capacité d'entendre les victimes de harcèlement sexuel et d'en sanctionner les auteurs dès lors qu'ils sont inscrits à l'Ordre des médecins. »*<sup>209</sup>

Constatant publiquement que « *ces agissements inacceptables, contraires aux principes éthiques et déontologiques de la profession, doivent être combattus sans relâche* », l'Ordre des médecins a fixé trois principes majeurs de son engagement contre le harcèlement sexuel :

*« Le premier, celui de la **transparence**, consiste à réaffirmer l'obligation pour les Conseil départementaux, dès réception de signalements pour harcèlement sexuel, d'en prendre acte et d'entamer systématiquement la procédure disciplinaire habituelle.*

*Le deuxième, celui de la **prévention**, vise à rappeler la nécessité de sensibiliser les étudiants et les médecins à ces comportements tout au long de leur cursus universitaire et professionnel.*

*Enfin, le **principe de la sanction**, à travers le jugement en toute indépendance des chambres disciplinaires lorsque de tels actes sont avérés. »*<sup>210</sup>

Nos deux Ordres ayant quelques similarités de fonctionnement, ces trois principes directeurs « transparence », « prévention » et « sanction » devraient constituer le socle des mesures qui doivent incontestablement être mises en œuvre par l'Ordre des avocats de Paris afin de lutter contre et de prévenir efficacement les violences sexistes et sexuelles.

En particulier, la transparence apparaît comme centrale afin de rétablir la confiance et le respect de nos règles déontologiques. Dans cette perspective, une prise de position publique, ferme et précise de l'Ordre des avocats de Paris nous paraît être le préalable indispensable et urgent (l'Ordre des médecins a entrepris cette action dès novembre 2017) à toute réforme en profondeur de notre profession permettant d'endiguer ces comportements inacceptables.

---

<https://www.lesinrocks.com/2017/10/news/harcelement-sexuel-lhopital-le-temoignage-edifiant-dun-medecin>  
<http://www.liberation.fr/france/2017/10/29/harcelement-sexuel-a-l-hopital-on-ne-dit-pas-non-au-medecin-c-est-comme-ca-1606537>

<sup>208</sup> Communication publique du CNOM, 21 novembre 2017

<sup>209</sup> Communication publique du CNOM, 21 novembre 2017

<sup>210</sup> Communiqué de presse de l'Ordre des médecins du 21 novembre 2017 : [https://www.conseil-national.medecin.fr/sites/default/files/cnomcp\\_harcelement\\_21112017.pdf](https://www.conseil-national.medecin.fr/sites/default/files/cnomcp_harcelement_21112017.pdf)

## II. LES DISPOSITIFS EXISTANTS AU SEIN DU BARREAU DE PARIS

Le 9 juin 2015 a été adopté et intégré au Règlement Intérieur du Barreau de Paris, par son Conseil de l'Ordre, un article prohibant les faits de harcèlement et de discrimination :

*« P.1.6 Interdiction de faits de harcèlement ou de discrimination*

*Le fait pour un avocat de harceler autrui ou d'avoir à son égard, une attitude discriminatoire, au sens de la loi, constitue une infraction aux principes essentiels. »*

Puis, par décision en date du 9 janvier 2018, un second alinéa a été ajouté, interdisant les agissements sexistes :

*« Le fait pour un avocat d'avoir un comportement constitutif d'agissements sexistes c'est à dire tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, constitue un manquement aux principes essentiels. »*

Une première commission Discrimination a été créée au sein du Conseil de l'Ordre en 2008 à l'initiative de Mesdames Sandrine Burbure et Laurence Mariani, aux fins de venir en aide aux avocates victimes de discrimination.

En 2010, sur la base d'un rapport de Monsieur Pierre Servan-Schreiber « *sur le harcèlement dans les cabinets d'avocats* », le Conseil de l'Ordre a voté la création d'une commission Harcèlement et Discrimination. Cette initiative avait pour objectif de remédier à ce que certaines avocates dénonçaient comme une « *inadéquation totale entre les problèmes de harcèlement dont elles ont pu être victimes dans leur carrière et la réponse qu'y apporte l'Ordre* »<sup>211</sup>. Elle n'a eu à connaître qu'une demi-douzaine de cas environ.

En 2015, Valérie Duez-Ruff a repris la direction de cette commission, renommée Commission ordinale Harcèlement et Discrimination (ComHaDis). La ComHaDis reçoit une dizaine de saisines par an. Il s'agit de femmes dans 100% des cas. La ComHaDis est tout d'abord une cellule d'écoute pour les avocats faisant face à une situation de harcèlement et/ou de discrimination. Elle a en outre le pouvoir de concilier les parties et de rendre des avis. Si la ComHaDis estime dans son avis que l'infraction de harcèlement et/ou discrimination est constituée, elle peut transmettre le dossier à l'autorité de poursuite qui décidera de l'opportunité d'ouvrir une instruction disciplinaire.

Le rôle de la ComHaDis est distinct de celui des deux autres commissions ordinales dont l'objet est de régler les différends entre avocats (la DEC et la DEG). En effet, sans préjudice d'un règlement global du litige, la ComHaDis intervient essentiellement sur la qualification juridique de l'infraction déontologique de harcèlement et/ou de discrimination. Elle peut également assister aux audiences de conciliation de la DEC ou de la DEG, aux côtés de la victime présumée, si les investigations préalablement diligentées laissent penser à une situation de harcèlement et/ou de discrimination.

---

<sup>211</sup> Rapport de Pierre Servan-Schreiber sur le harcèlement dans les cabinets d'avocats du 14 décembre 2010

Par ailleurs, lors de sa séance du 9 juin 2015, le Conseil de l'Ordre a voté l'insertion dans le Règlement intérieur du barreau de Paris (RIBP) d'une infraction spéciale de harcèlement et de discrimination, sous le numéro P.1.6, article libellé en ces termes:

*« Interdiction de faits de harcèlement ou de discrimination*

*Le fait pour un avocat de harceler autrui ou d'avoir à son égard, une attitude discriminatoire, au sens de la loi, constitue une infraction aux principes essentiels. »*

Bien que la problématique du harcèlement soit un sujet de discussions récurrent au sein de l'Ordre depuis une dizaine d'années, il ressort, à leur lecture, qu'il existe une confusion certaine entre des notions bien distinctes. En effet, le harcèlement sexuel, qui est avant tout une infraction pénale, ne saurait être simplement assimilé aux problématiques de développement personnel de l'avocat et de stress au travail, sous peine d'en diminuer la portée.

Par ailleurs, les discussions du Conseil de l'Ordre au sujet de l'insertion de l'infraction de harcèlement ou de discrimination dans le RIBP témoignent de l'existence d'une divergence d'opinion générationnelle quant à la nécessité et à l'urgence de l'appréhension d'une telle infraction par la déontologie. Pierre Servan-Schreiber semble opérer le même constat dans son rapport<sup>212</sup>: *« l'Ordre pourrait très simplement montrer qu'il se sent concerné par ce sujet et qu'il le traite professionnellement et non pas en aiguillant les éventuels plaignant(e)s vers des hommes murs qui ont, semble-t-il tendance à prendre tout ceci un peu à la rigolade ».*

#### **Brèves d'entretien entre Valence Borgia et Valérie Duez-Ruff**

*« Il y a beaucoup de témoignages et de victimes de harcèlement sexuel au niveau du barreau et on a l'impression que ça ne se traduit pas du tout par des mesures ou des plaintes au niveau du barreau. »*

*« Pour que l'Ordre puisse agir, encore faut-il qu'il y ait des réclamations, or toutes les réclamations qu'on a eues ont été sur le harcèlement moral mais pas sur le harcèlement sexuel. Évidemment entre nous on sait que des Confrères franchissent des limites. »*

*« On le voit dans le harcèlement moral, il y a des réticences à saisir l'Ordre : il y a toujours la crainte d'être balcklisté, ce qui est étonnant à Paris, mais c'est une réalité. »*

*« Il y a un déficit de communication de l'Ordre sur cette Commission Harcèlement et discrimination, qui fait que les Confrères ne sont pas informés de l'existence de son existence. »*

\* \* \*

\*

*« VB : Tu dis qu'il n'y a aucune plainte arrivée à la COMHADIS mais est-ce que des plaintes arrivées à l'Ordre sans passer par COMHADIS ?*

*VD : Pas à ma connaissance.*

<sup>212</sup> Rapport de Pierre Servan Schreiber sur le harcèlement dans les cabinets d'avocats du 14 décembre 2010

*VB : Sur le fonctionnement de la COMHADIS : il y a l'administration de la preuve et la crainte de la victime. Mais peux-tu nous expliquer comment ça fonctionne, comment les victimes te saisissent ?*

*VD : Je me suis battue pour que l'audition de la plaignante soit non-contradictoire dans un premier temps pour libérer la parole. Je me suis battue parce que c'est essentiel qu'il y ait une écoute non-contradictoire. S'il y a des éléments suffisants on poursuit avec une audition contradictoire.*

*VB : Si elle ne veut pas poursuivre vous lui donnez des conseils ?*

*VD : Déjà on écoute parce que ça apporte un soutien de poids, après on lui explique quels sont ses recours et libre à elle de les appliquer ou non.*

*VB : La DEC ne suit pas nécessairement les avis de la COMHADIS ?*

*VD : Ce n'est arrivé qu'une fois. La COMHADIS a rendu un avis tendant à constater l'existence d'une discrimination et le délégué du Bâtonnier a dit « je prends connaissance de la note » mais a jugé comme si ça n'existait pas. Justement après j'ai présenté un rapport pour que les avis de la COMHADIS soit impératifs.*

*VB : C'est passé ?*

*VD : Ça a posé plein de difficultés.*

*VB : Toi, quelles seraient très préconisations d'améliorations ?*

*VD : Il faut que l'Ordre communique : nous avons une commission dédiée spécifiquement aux faits de harcèlements et de discriminations. Il est fondamental si on veut que cette commission ait du succès (mais si les problèmes existent il faut que quelqu'un les écoute) - il faut des gens qui aient les qualités d'écoute - si on a des gens, des MCO qui ne sont pas formés, on n'y arrivera pas... il faut de la réactivité sinon cela n'a aucun intérêt. Il faut se sentir hyper concerné quand tu es dans ces problématiques, il y a des dérives, parfois on nous parle de harcèlement alors qu'il n'y en a pas, il faut de la pédagogie sur ce qu'est le harcèlement mais dans tous les cas on ne peut pas laisser des Confrères dans le désarroi sans les écouter.*

*VB : Imaginons on a un confrère qui harcèle ses consœurs depuis des années, est-ce que la COMHADIS peut s'auto-saisir ?*

*VD : Il y avait une affaire dans laquelle il y avait des faits récurrents et on s'était autosaisi... Moi je considère que dès lors qu'une partie est avocat, je pense qu'on peut s'autosaisir. Il y a aussi eu un débat sur l'articulation de la COMHADIS avec la DEC. Je pense qu'il faut qu'on ait une attribution spécifique du fait de nos compétences pointues sur la matière.*

*VB : Je comprends que vous donnez des avis mais vous ne tranchez pas ?*

*VD : Non mais on a des compétences très pointues pour dire s'il y a harcèlement ou non etc. et après c'est la DEC qui tranche.*

*VB : Que penses-tu que dans ces cas-là que la DEC soit composée au moins partiellement de membre de la COMHADIS ?*

*VD : La DEC se servait de la menace de la saisine de la COMHADIS pour pousser les Confrères à transiger....*

VB : Pour moi devant la DEC la transaction n'éteint pas les poursuites. Le problème est que la discrimination n'éteint pas les poursuites. Dans les situations d'urgence il faudrait que la COMHADIS rende des décisions presque en référé.

VD : Bien évidemment, mais avant en une semaine il y avait des avis et/ou des mesures provisoires. Au barreau de Bruxelles beaucoup de cas de personnes victimes de harcèlement sexuel - pas de harcèlement moral ... ça commençait à arriver jusqu'à l'Ordre.

VB : Est-ce que la COMHADIS a un pouvoir d'instruction ? Pour interroger les autres collabs, les anciens stagiaires, etc.

VD : Non ce n'est que des témoignages, mais il faut bien comprendre que pour que cette commission reprenne vie, on a vraiment travaillé de manière artisanale, les gens étaient plutôt opposés à notre commission... les personnes considéraient que ça n'avait pas intérêt d'avoir une commission à part, ils considéraient que doublon avec la DEC - Deux séances de trois heures pour la l'insertion dans le RIBP des infractions spécifiques des faits de harcèlement et de discrimination. J'espère que ça va bouger... Il y a un besoin réel des Confrères et il faut répondre à ses besoins de manière efficiente et appropriée et bienveillante. Si quand ça arrive on traite cela par-dessus la jambe, c'est pire que tout.

VB : Est-ce qu'au fond cette Commission... je comprends qu'il y a des commissions déontologiques qui ont des thèmes. Pourquoi cette Commission là ce ne serait pas une commission déontologique ?

VD : Bien sûr ! Tout ce que tu peux faire pour renforcer cette Commission

VB : Juridiquement ça tiendrait la route ?

VD : Dans la mesure où dans le RIBP c'est une infraction spécifique, pourquoi pas ?

VB : C'est quand même un gros manquement à nos obligations essentielles....

VD : Exactement.

VB : Elle continuerait à rendre des avis mais ce serait déontologique... très important sur la communication pour positionner l'ordre comme un interlocuteur privilégié...

VD : On m'a dit que COMHADIS ça ne parlait pas assez mais je leur ai dit « Parlez-en comme vous vous voulez mais parlez-en ! ». (plus membre de la commission...)

VB : Combien de membres dans la Commission ?

VD : Peu importe le nombre mais il faut des membres motivés et formés ...

VB : Est-ce que tu penses qu'il faudrait que les membres soient plutôt des hommes / des femmes ?

VD : Il faut que ce soit hommes-femmes / jeunes / vieux / petits cabinets / cabinets d'affaires - il faut que ça incarne la diversité du barreau pour qu'on nous reproche pas une quelconque partialité / Sur ces sujets-là on ne peut pas rendre un avis seul... »

### **III. NOS PROPOSITIONS**

#### **A. Une évolution indispensable**

Il apparaît que la lutte contre le harcèlement sexuel dans la profession ne passe pas par l'introduction de nouvelles dispositions dans nos textes, le harcèlement sexuel déjà une infraction pénale et un manquement à nos principes essentiels expressément visés à l'article P.1.6 du RIBP.

Ce qui semble en revanche indispensable est :

- La coordination de l'action institutionnelle ;
- La transversalité entre les différents points d'entrées ordinaires et aussi avec l'EFB ;
- La communication afin de diffuser auprès des auteurs et des victimes la position claire de l'Ordre et du Conseil National des Barreaux ;
- La sanction des actes avérés.

Il va de soi que l'avocat auteur de harcèlement sexuel viole à la fois les valeurs de notre serment et les principes essentiels que sont la dignité, la conscience, la probité, l'humanité, l'honneur, la loyauté, la confraternité, la délicatesse, la modération et la courtoisie.

Parce que nous sommes avocats, nous avons un devoir d'exemplarité plus intense. Défenseurs des libertés publiques et des valeurs républicaines, auxiliaire de Justice, nous devons, pour demeurer des interlocuteurs crédibles, incarner un savoir-être au-delà de notre savoir faire.

Dans le respect évident de la présomption d'innocence et des droits de la défense, nous devons permettre l'appréhension de ces comportements par notre Ordre, l'expression de la parole des victimes, qu'elles soient avocates, salariées, clientes, ou autres, et leur sanction à chaque fois que les faits sont avérés.

Au jour de la rédaction de ce rapport, il semblerait, en dépit des dispositifs mis en place et de la volonté affichée (i) qu'aucune décision de la juridiction du Bâtonnier n'ait été rendue à raison de faits constitutifs de harcèlement sexuel et (ii) qu'aucune sanction disciplinaire ne soit jamais intervenue au Barreau de Paris sur des faits de harcèlement sexuels.

En outre, la communication institutionnelle sur les violences sexistes est inexistante, de sorte que la loi du silence prédomine en cette matière et rend peu aisée l'émergence d'une parole et de signalements dans un contexte où la précarité du contrat de collaboration ou de stage était déjà en elle-même peu propice.

## **B. Dix propositions pour une politique de lutte transparente, claire et efficace**

Au regard des constats exposés ci-avant qui démontrent à la fois l'existence du phénomène dans la profession et l'absence, à ce jour, de réponses et de mesures adaptées, il nous semble essentiel de mettre en place des dispositifs permettant de prévenir et lutter contre le harcèlement sexuel de manière claire, lisible et accessible pour les victimes, comme pour les auteurs de ces faits.

Il semble ainsi indispensable de dépasser le secret des cabinets et le caractère individuel des expériences de harcèlement sexuel à une dimension de prise en charge collective.

Les rédactrices de ce rapport ont identifié les éléments suivants comme fondamentaux dans l'élaboration d'une politique de lutte efficace contre le harcèlement mais, plus généralement, les violences sexuelles :

- La prise en compte de la nature particulière de ces violences,
- L'émergence et la diffusion d'une volonté institutionnelle forte,
- La mise en place d'un maillage transversal d'interlocuteurs,
- La mise en place d'une politique coordonnée,
- L'élaboration de dispositifs permettant l'émergence de la parole des victimes,
- La prise de sanction et la communication sur ces sanctions.

Il paraît, en effet, essentiel de permettre une prise en charge coordonnée et raisonnée des cas de harcèlement sexuel.

De fait, les victimes qui nous ont raconté avoir porté les agissements auxquels elles avaient été confrontés à la connaissance d'interlocuteurs (notamment à l'EFB), ont déploré qu'aucune suite n'ait été donnée à leur signalement et que leurs interlocuteurs n'aient pas été formés à traiter ce genre de sujets.

Il semblerait que des auteurs d'infractions aient déjà été signalés, à plusieurs reprises, sans qu'aucune action ne soit entreprise, et sans que l'information ne soit centralisée.

On peut ainsi estimer que tous les six mois, l'EFB valide les conventions de stage liant des élèves-avocates à des cabinets au sein desquels il est possible qu'elles soient victimes de faits de harcèlements sexuels.

Le défi est donc de passer de la verticalité en silo des divers points d'entrée possible (EFB, déontologie, visa, DEC, DEG, associations, bouche à oreille) à une politique collaborative et transversale.

En effet, en matière de violences sexuelles, nous ne pouvons pas accepter de prise en charge en demi-teinte et/ou inefficace, il en va de nos principes essentiels comme de la sécurité des personnes.

La prise de conscience doit être autant individuelle (auteurs / victimes) que collective (EFB, Ordre, cabinets, associations). La coordination des actions entre les différentes instances professionnelles à



l'œuvre, sous l'égide de l'Ordre, devra permettre une forme de vigie en temps réel sur l'ensemble des faits de harcèlement sexuel dans la profession.

Les mesures doivent s'adresser aux représentants des deux sexes dans la mesure où, si les victimes sont majoritairement des femmes, les victimes comme les auteurs de faits de harcèlement sexuel ne sont pas limitées à un sexe.

Nous avons relevé onze propositions articulées autour de trois axes principaux en vue d'agir efficacement, rapidement mais également durablement contre le harcèlement sexuel et, plus largement, les agissements sexistes et violences sexuelles à l'œuvre dans notre profession.

## **AXE N°1 - EXPRESSION D'UNE VOLONTÉ INSTITUTIONNELLE FORTE**

### **➤ PROPOSITION N°1 : PRISE DE POSITION OFFICIELLE DE L'ORDRE DES AVOCATS DE PARIS ET DU CONSEIL NATIONAL DES BARREAUX**

#### **Témoignage**

*« Tant qu'on n'a pas les institutions de notre côté, les groupes de pression pourront toujours entretenir le silence »*

L'absence de prise de position officielle, intransigeante, transparente et claire de l'Ordre nourrit la suspicion de laxisme et de tolérance des violences sexuelles. Elle est donc un premier obstacle à la prise de parole des victimes.

Cette prise de position apparaît comme un préalable indispensable à la prise de conscience tant individuelle que collective.

Nous pensons nécessaire que l'Ordre prenne une position publique, en amont de toutes mesures et réformes à venir, afin de signifier le changement de paradigme sur ces enjeux en faveur des victimes et de les inviter à poursuivre leurs témoignages.

Cette prise de position doit être diffusée également à l'EFB et s'accompagner du lancement d'une campagne globale de sensibilisation.

➤ **PROPOSITION N°2 : LANCEMENT D'UNE CAMPAGNE GLOBALE DE SENSIBILISATION ET DE RECENSEMENT AUTOUR DES FAITS DE DISCRIMINATION, AGISSEMENTS SEXISTES ET VIOLENCES SEXUELLES**

Nous jugeons indispensable que l'Ordre initie, à l'attention de l'ensemble des membres de notre profession, une double campagne de :

- Sensibilisation pour :
  - Clarifier les contours des notions connexes d'harcèlement sexuel, agissements sexistes, discrimination, etc.
  - Définir sans ambiguïtés les comportements « non acceptables » ;
  - Donner des exemples concrets permettant aux auteurs et aux victimes d'identifier les faits dont ils sont auteurs et/ou victimes ;
  - Identifier les moyens de prévention et lutte à disposition des victimes.
- Recensement portant non seulement sur le harcèlement sexuel, mais plus globalement sur les agissements sexistes ou discriminants et les violences sexuelles à l'œuvre dans notre profession.

➤ **PROPOSITION N°3 : LANCEMENT D'UNE CAMPAGNE DE SENSIBILISATION PLUS CIBLÉE, À L'EFB, À L'ATTENTION DES ÉLÈVES-AVOCAT.E.S**

Les élèves-avocat.e.s sont particulièrement visés par les faits de harcèlement sexuel compte-tenu, notamment, de la précarité de leur statut et de leur plus faible expérience du milieu professionnel.

Nous pensons souhaitable qu'une campagne spécifique soit initiée à leur attention en amont de leur période de stage afin de :

- Affirmer la position forte et claire de l'EFB et de l'Ordre à ce sujet ;
- Présenter les moyens d'identification des agissements sexuels et comportements anormaux ;
- Informer les élèves-avocats sur les moyens à leur disposition à l'Ordre et l'EFB s'ils venaient à subir ces situations au cours de leurs stages et formation (accueil de la parole, cabinets refuges, recours judiciaires et disciplinaires).

➤ **PROPOSITION N°4 : CRÉATION DE MODULES SUR LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES DANS LA FORMATION CONTINUE DES AVOCATS**

Afin de ne pas toucher que les plus jeunes, ou futurs, Confrères, il est nécessaire de mettre en place des modules similaires sur les violences sexistes et sexuelles dans le cadre de la formation continue.

## **AXE N°2 - CRÉATION D'UN PARCOURS TRANSVERSAL D'ACCUEIL ET D'ACCOMPAGNEMENT**

### **➤ PROPOSITION N°5 : CRÉATION D'UNE CELLULE D'ACCUEIL À L'EFB**

#### **Témoignages**

*« Êtes-vous sûre, mademoiselle, que c'est vraiment du harcèlement ? »*

*« Vous avez supporté trois mois de stage, vous allez bien supporter trois mois de plus et après ce sera fini. »*

Compte tenu de l'insuffisance de la prise en charge à l'EFB ressortant de certains témoignages, il est nécessaire que l'ensemble du personnel de l'EFB soit sensibilisé et formé et qu'il soit mis en relation avec des référents à l'Ordre, afin d'assurer l'interconnexion des actions et la centralisation des informations.

En outre, une cellule d'accueil spécialisée doit être créée, selon les modalités suivantes :

- Interlocuteurs formés, issus de l'administration, du corps professoral et du corps étudiant, en s'assurant de la diversité des profils (notamment hommes/femmes, etc.) ;
- Grande disponibilité et facilité de contact ;
- Confidentialité des échanges ;
- Missions :
  - Accueil de la parole des victimes et signalement ;
  - Conseil et accompagnement dans les procédures auprès de l'EFB et de l'Ordre ;
  - Recensement des signalements ;
  - Coordination des actions avec l'Ordre.

### **➤ PROPOSITION N°6 : CRÉATION D'UN RÉSEAU DE « CABINETS REFUGES » POUR LES ÉLÈVES-AVOCAT.E.S**

L'objectif de ce réseau serait l'accompagnement des victimes dans leur réinsertion professionnelle.

En effet, nous avons constaté que la faible saisine des autorités disciplinaires et le faible nombre de signalements sont en grande partie liés à la crainte des victimes de l'impact possible sur leur carrière.

En particulier, à l'EFB, l'interruption d'un stage peut mener à de grandes difficultés pour l'obtention du CAPA.

Par conséquent, nous souhaitons la création d'un réseau de « cabinets refuges », sur la base du volontariat, qui s'engageraient à accueillir les élèves-avocats victimes de harcèlement sexuel (de manière transitoire) afin qu'elles puissent terminer leur stage.

➤ **PROPOSITION N°7 : CRÉATION D'UN RÉFÉRENT FORME AU SEIN DE L'ORDRE DES AVOCATS DE PARIS**

La désignation de référents dédiés à cette question est fondamentale pour mettre en œuvre une action concertée, efficace et transversale, l'objectif étant de centraliser la parole et de coordonner les mesures.

Ils devront naturellement être formés à ces problématiques, et être clairement identifiables par les victimes.

➤ **PROPOSITION N°8 : INFORMATION DES VICTIMES SUR L'ENSEMBLE DES RECOURS À LEUR DISPOSITION**

Il est nécessaire que l'Ordre s'engage à donner à toutes les victimes déclarées de violences sexistes ou sexuelles une information claire, objective et systématique sur l'ensemble des recours à leur disposition (actions disciplinaires, pénales et civiles).

*« Vous pouvez penser que c'est véniel mais n'oubliez pas que c'est de la souffrance de l'autre côté, qui peut aboutir à une plainte et une sanction »*

Florent Loyseau de Grandmaison, Membre du Conseil de l'Ordre

**AXE N°3 - UNE SANCTION EFFECTIVE DES COMPORTEMENTS AVÉRÉS**

➤ **PROPOSITION N°9 : MISE EN PLACE D'UNE PROCÉDURE DE SIGNALEMENT PAR L'EFB AUPRÈS DE L'ORDRE DES AVOCATS DE PARIS**

Il faut favoriser la coordination des actions menées à l'EFB et à l'Ordre (et, le cas échéant, dans les autres instances professionnelles) pour lutter efficacement contre auteurs identifiés, parfois de longue date, sans qu'aucune mesure ne soit prise.

À cette fin, une procédure de notification automatique de l'Ordre par l'EFB de tous faits de harcèlement sexuels signalés doit être mise en place.

➤ **PROPOSITION N°10 : TRANSMISSION SYSTÉMATIQUE À L'AUTORITÉ DE POURSUITE DES DOSSIERS DE HARCÈLEMENT SEXUEL ET INSTRUCTION ET JUGEMENT PAR DES MEMBRES DU CONSEIL DE L'ORDRE FORMES A CES QUESTIONS**

\* \*  
\*

- En outre, nous considérons que **la centralisation et la coordination des actions au sein d'un réseau associatif et intersyndical est essentielle**, pour (i) pallier au manque actuel de dispositifs suffisants et (ii) combattre les difficultés liées aux connexions et accointances importantes dans notre profession, l'action militante semble indispensable pour assurer la sensibilisation et l'accompagnement des victimes.

Un réseau de référents identifiés et coordonnés entre les acteurs du milieu associatif et syndical (SAF, ACE, Femmes et Droit, Association Femmes Violence, etc.) pourrait être créé afin d'éviter les écueils possibles dus au manque de coordination entre les acteurs de la prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel (*« tout le monde sait que tel cabinet, tel associé est auteur de faits de harcèlement sexuel récurrents »*).

À cet égard, nous proposons la création et l'identification de référents « experts » inter-barreaux au sein du réseau associatif et intersyndical, intervenant au sein d'un « réseau de lutte contre le harcèlement sexuel » ayant vocation à :

- Accueillir la parole des victimes ;
- Orienter les victimes ;
- Favoriser les actions inter-barreaux ;
- Entretenir la mobilisation des acteurs de notre profession (instances représentatives, cabinets, écoles de formation, etc.).

\* \*  
\*

## **BIBLIOGRAPHIE**

### **Articles de doctrine**

- Audrey Fisne, « Harcèlement sexuel au travail : la nécessité d’agir », *la Tribune*, 22 novembre 2017
- Amandine Cailhol et Catherine Mallaval, « Harcèlement sexuel : un phénomène répandu dans tous les secteurs », *Libération*, 16 octobre 2017
- Adrien Sénécat, « Harcèlement, agression, viol: comment la loi définit les violences sexuelles », *Le Monde*, 9 mai 2016
- Khadija Chahraoui, « Harcèlement sexuel et traumatisme psychique: aspects cliniques et psychopathologiques », *Champ psy* 2015/2 (N°68), p.141-160
- Cromer, Sylvie. et Christelle Hamel, « La mesure du harcèlement sexuel et des violences sexistes à l’Université : les apports de l’enquête Violences et Rapports de Genre (dite VIRAGE) », décembre 2014
- Sophie Simon, “Violences faites aux femmes: définitions, principaux chiffres et politiques publiques de lutte”, *Les Tribunes de la santé* 2014/3 (N°44), p.93-98
- Catherine Le Magueresse, « La reconnaissance législative et jurisprudentielle du harcèlement sexuel, une victoire féministe ? (1992-2012) », *Cahiers du genre* 2014/2 n°57 p.115-138
- Abigail C. Saguy, « 37.Comment parler du harcèlement sexuel ? Une comparaison franco-états-unienne », in Margaret Maruani, *Travail et genre dans le monde*, La Découverte « Hors collection Sciences Humaines », 2013, p.388-398.
- Céline Leborgne-Ingelaere, « Le harcèlement sexuel dans le Code du travail depuis la loi du 6 août 2012 : entre avancées et imperfections », la *Semaine Juridique Social*, n°40, 2 octobre 2012, p.1403
- Denis Martin, « Article 19 TFUE, articles 20 et 21 de la charte des droits fondamentaux et lutte contre les discriminations », Fasc. 602, *LexisNexis*, 31 juillet 2012
- Joseph Jehl, « Harcèlement sexuel: entre répression et lutte anti-discrimination », la *Semaine Juridique Edition Générale* n°28, 9 juillet 2012, 839

- Kim Hullot-Guiot, « Le harcèlement sexuel est un vrai préjudice pour la santé », interview du professeur Charles Peretti qui dirige une unité médicale dédiée à la prise en charge des victimes de harcèlement sexuel au CHU Saint-Antoine à Paris, *Libération*, 15 juin 2012
- AFP et Reuters (2012), « Le Conseil constitutionnel censure la loi sur le harcèlement sexuel », *Le Monde*, Paris, 4 mai 2012
- J-B Perrier « Harcèlement sexuel : précisions sur l'abrogation en raison de l'imprécision », *AJ Pénal*, 2012, p. 483
- Abigail C. Saguy, « Les conceptions juridiques du harcèlement sexuel en France et aux Etats-Unis, avant et après l'affaire DSK », *Travail, genre et sociétés* 2012/2 n°28, p.89-106, La Découverte
- E. Martin-Hocquenghem, « Le dol éventuel : Université Panthéon-Assas (Paris II), Code pénal et Code d'instruction criminelle. Livre du Bicentenaire », *Dalloz*, 2010, p. 445
- Anne-Marie Barone, « Karine Lempen: Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et la responsabilité civile de l'employeur », *Nouvelles questions féministes* 2007/2 (Vol. 26) p.116-119
- Sylvie Cromer, Dominique Lemaire, « L'affrontement des sexes en milieu de travail non mixte, observatoire du système de genre » *Cahiers du Genre* 2007/1 (n°42) p. 61-78
- Maryse Jaspard, « Les violences contre les femmes », *La Découverte*, coll. « Repères », 2005
- Agnès Viottolo, « Le harcèlement sexuel dans les relations de travail: la spécificité française confrontée au droit communautaire », la *Semaine Juridique Entreprise et Affaires* n°32, 7 août 2003, 1202
- Claudia de Gasparo, « Harcèlement moral et sexuel: une approche sociologique », *Cahiers du genre* 2003/2 n°35, p.165-187
- Chantal Rogerat, « Harcèlement et violence: les maux du travail », *Travail, genre et sociétés* 2001/1 (N°5), p. 21-28
- C. Katz, « La preuve en matière de harcèlement sexuel : pas vu pas pris ? », *Gaz. Pal.* 1998, 1, doct. p. 688
- J. Cedras, « Le dol éventuel : aux limites de l'intention » : D. 1995, chron. p. 18

- L.-M. Nivôse, « Des atteintes aux mœurs et à la pudeur aux agressions sexuelles », *Dr. Pén.* 1995, chron. 27
- Claude Roy-Loustaunau, « Le harcèlement sexuel “à la française”, commentaire de la loi n°92-1179 du 2 novembre 1992 », *La Semaine Juridique Entreprise et Affaires*, 15 Avril 1993, n° 15
- Françoise Dekeuwer-Defossez, « Le harcèlement sexuel en droit français: discrimination ou atteinte à la liberté ? (A propos de l'article 222-23 du nouveau Code pénal et de la loi n°92-1179 du 2 novembre 1992 relative à l'abus d'autorité en matière sexuelle) », *la Semaine Juridique Edition Générale*, n°13, 31 mars 1993, doct. 3662
- Céline Leborgne-Ingelaere, « Harcèlement et stress au travail », Fasc. 20-50 *Jurisclasseur Commercial*, *Lexis Nexis*
- Véronique Wester-Ouisse, « Infractions contre le salarié », Fasc. 60 *Jurisclasseur Lois pénales spéciales*, *Lexis Nexis*
- Cyrille Duvert, « Harcèlement sexuel », Fasc. unique *Jurisclasseur Pénal Code*, *Lexis Nexis*
- Antony Taillefait, « Fonction publique de l'Etat - obligations des agents publics », Fasc. 183 *Jurisclasseur Administratif*, *Lexis Nexis*
- « Inconstitutionnalité du délit de harcèlement sexuel : « Beaucoup de bruit pour rien » ? » Chronique de jurisprudence QPC en matière pénale, sous la responsabilité de J-B Perrier / Sofian Anane
- Valérie Duez-Ruff, Solenne Brugère et Emmanuel Raskin, « Enquête sur la qualité de vie des avocats : balance ton cabinet », Commission Égalité et Diversité du syndicat des Avocats Conseils d'Entreprises, *Dalloz Actualité*, 11 janvier 2018

### **Ouvrages**

- Marie Deveaud-Plédran, « Le harcèlement dans les relations de travail: Etude pluridisciplinaire de la question du harcèlement suivie d'une étude comparée entre le droit suisse et quelques législations étrangères », 2010, ed. Schulthess



## Textes

- Circulaire « Présentation des dispositions de droit pénal et de procédure pénale de la loi n°2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel » CROM 2012-15 / E8-07.08.2012 de la Garde des Sceaux, Ministre de la Justice, du 7 août 2012
- Règlement 2002/73/CE du 23 septembre 2002
- Règlement 2004/113/CE du 13 décembre 2004
- Règlement 2006/54/CE du 5 juillet 2006

## Rapports

- Rapport du conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes « Le sexisme dans le monde du travail : entre déni et réalité », 6 mars 2015
- « Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche, vademecum à l'usage des établissements », ANEF, CLASCHEs, CPED, édition 2015
- Enquête IFOP de janvier 2014 « Sur le harcèlement sexuel au travail » pour le compte du Défenseur des droits
- Rapport d'information du Sénat n°610, enregistré par la Présidence du Sénat le 25 juin 2012, par Madame Brigitte Gonthier-Maurin, Sénateur
- Rapport de l'Observatoire du Conseil National des Barreaux – 2010, Regards sur la démographie des avocats, pp. 20 à 22
- Rapport de Pierre Servan-Schreiber sur le harcèlement dans les cabinets d'avocats du 14 décembre 2010

## Jurisprudence

- Décisions du juge judiciaire ::
  - Cass soc, 3 décembre 2014, n°13-22151
  - CA Paris, Pole 6, chambre 8, 30 juin 2016, n°15/08198
  - Cass soc, 19 octobre 2011, n°09-72672
  - CA Riom chambre civile 13 juin 2017, n°15/00523
  - CA Douai 31 janvier 2007, n°06/00150
  - CA Douai, 19 décembre 2008, n°08/00986
  - Cass soc, 19 octobre 2011, n°09-72672

- CA Douai, 30 novembre 2011, n°1814/11 ; n°10/03485
  - CA Lyon, 4e ch, 26 nov 1998, Ministère public c/ G
  - CA Paris, pole 6, chambre 6, 8 avril 2015, n°12/10158
  - CA Pau, chambre correctionnelle, 19 novembre 2009, n°838/09, 0900121
  - CA Paris, pole 6, chambre 5, 13 février 2014, n°11/04488
  - CA Versailles, 27 octobre 2009, n°08/2007
  - CA Paris, chambre correctionnelle 10, section B, 1er juin 2007, n°0609920
  - CA Paris, pole 6, chambre 5, 13 février 2014, n°11/04488
  - Cass ch crim, 14 novembre 2017, n°16-85.161
  - CA Versailles, chambre 15, 20 octobre 2010, n°10/00263
  - CA Lyon, 4e ch, 26 nov 1998, Ministère public c/ G.
  - Cass soc, 30 nov 2005, jurisdata n°2005-030997
  - Cass crim, 2 mars 2005, n°04-84.107
  - Cass soc, 24 sept. 200, JurisData n°2010-006033
  - Cass soc, 12 février 2014, n°12-26652
  - CA Lyon, chambre sociale C, 16 octobre 2015, n°14/08277
  - Cass soc, 28 janvier 2014, n°1220497
  - Cass crim, 21 sept 2010, n°09-87.579
  - CA d'Aix en Provence, chambre 9 A, 10 mai 2012, n°2012/423;
  - CA Douai, 20 avril 2012, n°807-12
  - Cass Soc, 19 oct. 2011, n°09-72.672
  - Cass Soc, 12 mai 2010, n°08-70.382
  - CA Paris, Pole 6, chambre 8, 22 novembre 2012, n011/01060, n°11/01489
  - CA Orléans, chambre sociale, 24 octobre 2013, n°12/00832
  - CA Orléans, 7 février 2015, n°15/02566
  - CA Toulouse, chambre sociale 4, section 1, 24 février 2017, n°2017/144, 14/03254
  - Conseil des prud'hommes de Tours, 1er juillet 2015.
  - Conseil des prud'hommes de Tours, 1er juillet 2015
  - Conseil des prud'hommes de Tours, 1er juillet 2015
  - Circulaire du 7 août 2012
  - Cass soc, 11 janvier 2012, n°10-12930
  - Cass soc, 3 mars 2009, n°07-44082
  - Cass soc, 19 octobre 2011, n°09-72672
  - CA Douai, 30 novembre 2011, n°1814/11 ; n°10/03485.
  - Cass Soc, 3 mars 2009, n°07-44.082
  - CA Douai, 30 novembre 2011, n°1814/11 ; n°10/03485.
- Décisions du Conseil Constitutionnel :
    - Décision n°2012-240 QPC du 4 mai 2012

- Décisions du Défenseur des droits :
  - Décision du 7 octobre 2017 MLD-2015-239
  - Décision du 29 juillet 2016 MLD-2016-212
  - Décision du 12 octobre 2015 MLD-2015-247
  - Décision du 24 mars 2017 n°2017-113
  - Décision du 4 décembre 2015 MLD-2015-249

\*                      \*

\*