

***LE HARCELEMENT SEXUEL DANS L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR : QUELLES REPONSES
INSTITUTIONNELLES ?***

Journée de travail organisée à l'IRESO

Le 5 juin 2002 par :

Le collectif CLASCHEs,

Christian Baudelot (professeur, Ecole Normale Supérieure, Ulm). Jacqueline Heinen (professeure, Université Versailles-St Quentin-en-Y.), Catherine Le Magueresse (AVFT), Dominique Fougeyrollas (chargée de recherche, CNRS, ANEF) et Cédric Roms (SUD-étudiant)

Remerciements :

Le collectif CLASCHEs tient à remercier chaleureusement tous ceux qui, par leur participation, ont rendu cette journée de travail possible: Jacqueline Heinen et Christian Baudelot pour leur soutien sans faille; Dominique Fougeyrollas, Christine Birnbaum et Catherine Le Magueresse pour leur aide dans l'organisation de cette journée, Bernard Belloc, Véronique Ducret, Nicole Fiori, Geneviève Fraisse, Marie-Thérèse Martinelli et Diane Rosenfeld pour avoir accepté notre invitation, et toutes celles et ceux qui, par leur contribution financière, nous ont permis de mener à bien cette journée.

TABLE DES MATIERES

<i>LE HARCELEMENT SEXUEL DANS L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR : QUELLES REPONSES INSTITUTIONNELLES ?</i>	1
TABLE DES MATIERES	3
INTRODUCTION	4
Matinée :	5
Après midi :	5
I. COMPTE RENDU DE LA MATINEE : LES REPONSES INSTITUTIONNELLES ET JURIDIQUES AU HARCELEMENT SEXUEL ..	6
11. <i>Point juridique : les insuffisance de la législation française</i>	6
12. <i>Le traitement du harcèlement sexuel à l'Université de Harvard : enjeux et problèmes</i>	7
13. <i>Traitement du harcèlement sexuel : les pièges à éviter - exemples de la Suisse. Véronique Ducret</i>	8
a) La Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg)	8
b) Les règlements dans les universités	10
14. <i>Questions et débat</i>	12
15. <i>Points forts de la matinée</i>	12
a) Le lien entre réglementation et pratique	12
b) Responsabilité des institutions du supérieur dans la lutte contre le harcèlement sexuel	13
c) La médiation : une mauvaise solution	13
d) Rôle des syndicats et soutien aux victimes	13
II. COMPTE RENDU DE L'APRES MIDI : QUELLES REPONSES DANS L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR FRANÇAIS ?	14
21. <i>Intervention de Geneviève Fraisse : les changements induits par la directive européenne sur le harcèlement sexuel</i>	14
22. <i>Table ronde : objections et approbations au projet présenté par le groupe de travail</i>	14
a) Bernard Belloc, président de la Conférence des présidents des universités.....	14
b) Nicole Fiori, présidente de la section disciplinaire du CNESER	15
c) Christian Baudelot, professeur de sociologie à l'Ecole Normale Supérieure	15
d) Marie-Thérèse Martinelli, chargée de mission pour l'égalité hommes femmes au rectorat de Toulouse.....	16
23. <i>Débat avec la salle et questions</i>	16
a) Prévention et traitement : les deux faces d'une même médaille	16
b) L'insuffisance et les dysfonctionnements des commissions disciplinaires des universités	16
c) Cellule de personnes ressources	16
d) Elargir la lutte contre les discriminations à d'autres domaines	17
III. POUR DES SOLUTIONS INSTITUTIONNELLES INNOVANTES : LES ACQUIS DE LA JOURNEE DE TRAVAIL	18
a) Assurer la prévention	18
b) Assurer l'efficacité et l'équité des procédures disciplinaires	18
ANNEXES	20
A) PROJET DE REGLEMENT INSTITUTIONNEL	20
<i>I Remarques préliminaires</i>	20
<i>II Proposition de structures et procédures à mettre en place au sein des établissements de l'enseignement supérieur</i>	20
<i>III Propositions de procédures à mettre en place hors des universités</i>	22
<i>IV Proposition de procédures à intégrer au fonctionnement actuel du CNESER</i>	23
B) DIRECTIVE DE L'UNION EUROPEENNE SUR LE HARCELEMENT SEXUEL	24

INTRODUCTION

Cette journée d'étude avait pour but de réfléchir à la place des dispositifs institutionnels dans la définition, la prévention et la sanction du harcèlement sexuel, et plus généralement de toute forme de violence sexuelle. Il s'agissait de débattre de deux enjeux. D'une part, il fallait déterminer la légitimité de ces dispositifs, qu'ils concernent la prévention ou la sanction, et leur articulation avec les dispositifs juridiques de droit civil et de droit pénal. L'objectif était par ailleurs de proposer des moyens concrets permettant aux établissements de l'enseignement supérieur de mettre en place une véritable politique de sanction et de prévention du harcèlement sexuel, et ce en définissant précisément 1) les acteurs institutionnels à mobiliser, 2) les modalités pour les investir des différentes compétences préventives et disciplinaires, et enfin 3) les ressources à mettre à disposition des victimes par les établissements.

La journée s'est déroulée autour de deux panels qui ont permis de traiter successivement ces deux enjeux. Il s'agissait dans un premier temps d'exposer par une comparaison des cas américains, suisses et français, la diversité des mesures institutionnelles et pénales possibles en cas de harcèlement sexuel et, en comparant leur usage réel, de présenter les problèmes soulevés par chacune des solutions adoptées par les différents pays. Dans son exposé, Catherine Le Magueresse (AVFT) a présenté l'évolution de la pratique pénale sur le harcèlement sexuel en France. Véronique Ducret (Institut Romand de recherche et de formation sur les rapports sociaux de sexe, Genève), quant à elle, a exposé l'évolution de la politique pénale suisse en matière de harcèlement sexuel et le problème central que pose la définition d'apporter la preuve en la matière. Dans les deux cas, les exposés ont montré les lacunes du recours pénal concernant le harcèlement sexuel et ont identifié les causes de son inefficacité. Enfin, l'exposé de Diane Rosenfeld (Harvard University) a montré les difficultés liées au dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel adopté par Harvard University, incitant donc à réfléchir plus avant aux mesures institutionnelles permettant de traiter les cas de harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur.

Le second panel a permis de discuter la proposition de réforme que le groupe de travail sur le harcèlement sexuel avait présentée aux participants pour apporter une solution au harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur français. Geneviève Fraisse (parlementaire européenne et philosophe) a présenté la nouvelle directive européenne sur le harcèlement sexuel qui va imposer à la législation française de nombreuses transformations, puisqu'elle formule un nouveau cadre théorique et une nouvelle définition du harcèlement sexuel en matière pénale. Le reste de l'après midi a été consacré à une discussion critique, conduite par Jacqueline Heinen (professeure de sociologie, Université de Versailles St-Quentin-enY.) du projet de règlement élaboré par le groupe de travail. Cette discussion a été l'occasion de pointer les obstacles institutionnels qui existent, dans l'enseignement supérieur français, à un traitement équitable et efficace du harcèlement sexuel. Les différents intervenant-e-s, Bernard Belloc (président de la Conférence des Présidents des Universités), Nicole Fiori (présidente de la section disciplinaire du CNESER), Marie-Thérèse Martinelli (chargée de mission Egalité des chances au Rectorat de l'académie de Toulouse) et Christian Baudelot (professeur de sociologie, Ecole Normale Supérieure) et Jacqueline Heinen (présidente de la séance) ont à la fois formulé leurs critiques et tenté d'expliquer où se situeraient les plus grandes résistances à la mise en place de ces politiques. Enfin, tout au long de cette journée les participant-e-s ont pu exprimer librement leurs points de vue, et surtout l'urgence de trouver des solutions. Ils et elles ont souvent stigmatisé le retard français en la matière et exprimé leur volonté d'agir rapidement pour faire de ce problème une priorité dans les universités et les établissements du supérieur, en soulignant à quel point il s'agit ici de lutter contre des discriminations inadmissibles et trop souvent impunies.

Parmi les participants à cette journée d'étude, étaient entre autres présents : Mme Catherine Morbois (Directrice de la Délégation aux Droits des femmes, Ile de France), Mme Marie-France Casalis (Chargée de mission, Délégation aux Droits des femmes, Ile de France), Mme Sandrine Dauphin (Service des droits des femmes), Mme Delord, (représentant Mme Demichel, Direction de l'Enseignement supérieur), des représentants de : l'UNEF, SUD-Etudiant, SUD-Education, SNCS-FSU, SNESUP, UNATOS-FSU, l'ANEF (Association Nationale des Etudes Féministes).

ORDRE DU JOUR DE LA JOURNEE

Matinée :

Marylène Lieber (CLASCHEs) : introduction de la journée

Catherine LeMagueresse (AVFT). *Point juridique : le harcèlement sexuel selon la loi en France.*

Diane Rosenfeld (Harvard University). *Le traitement du harcèlement sexuel aux Etats-Unis : l'exemple de l'université de Harvard.*

Véronique Ducret (Chargée de recherche. Institut Romand de recherche et de formation sur les rapports sociaux de sexe, Genève). *Les exemples Suisses de prévention et de traitement des plaintes liées au harcèlement sexuel.*

Après midi :

Geneviève Fraisse. *La nouvelle directive européenne concernant le harcèlement sexuel et les discriminations*

Présentation du projet institutionnel du groupe de travail sur le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur par Geneviève Pruvost (CLASCHEs)

Table Ronde sur le projet, présidée par Jacqueline Heinen (professeure de sociologie, Université de Versailles St-Quentin-en-Yvelines) avec :

- Bernard Belloc, président de la Conférence des Présidents des Universités
- Nicole Fiori, présidente de la section disciplinaire du CNESER
- Marie-Thérèse Martinelli chargée de mission Egalité des chances au Rectorat de l'académie de Toulouse
- Christian Baudelot, professeur de sociologie, Ecole Normale Supérieure, Ulm.

I. COMPTE RENDU DE LA MATINEE : LES REPOSES INSTITUTIONNELLES ET JURIDIQUES AU HARCELEMENT SEXUEL

11. Point juridique : les insuffisance de la législation française

Catherine Le Magueresse – juriste et présidente de l'Association Européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail (AVFT) – **a rappelé l'histoire de la législation française sur le harcèlement sexuel, mise en place sous la pression des associations féministes dans les années 80.** La loi rédigée par l'AVFT a été présentée au Parlement en 1990-1991 et votée dans le Code Pénal le 22 juillet 1992. L'amendement à l'article 222-33 crée le délit de harcèlement sexuel. Le harcèlement est également pris en compte dans le Code du travail (article L 122-46).

Dès le départ, ces lois ont été critiquées puisque dans 22% des cas, les harceleurs sont des collègues de travail. Or **la loi ne prenait en compte le délit de harcèlement sexuel que dans le cadre d'un rapport d'autorité.** Cette même loi précise les formes spécifiques que doit prendre le harcèlement pour être qualifié de délit : il doit s'exprimer sous la forme d'ordres, de menaces ou de contraintes, ce qui relève d'une conception très traditionnelle et encore une fois d'un rapport d'autorité, alors que les cas de harcèlement sexuel révèlent une diversité bien plus grande des formes de harcèlement (remarques intrusives, provocations à caractère pornographique etc.)

Selon la loi, les comportements de harcèlement sexuel doivent être intentionnels, c'est-à-dire **avoir pour objet** l'obtention de contreparties de nature sexuelle de la part de la victime. Ce n'est pas le cas dans la législation suisse ou européenne ou, pour qu'il y ait harcèlement sexuel il faut qu'un comportement ait eu pour objet ou pour *effet* le harcèlement sexuel de la victime. Autrement dit, **l'intentionnalité de l'agresseur n'est pas à prouver**

De plus selon la loi française la charge de la preuve revient à la victime : c'est à elle de prouver le délit et du même coup l'intentionnalité de l'agresseur. Il est évident que cette législation ne favorise pas le recours pénal, déjà extrêmement lourd psychologiquement pour les victimes. En outre, celles qui malgré tout utilisent ce recours pénal se heurtent trop souvent à une jurisprudence conservatrice qui interprète des comportements de harcèlement sexuel comme des « *signaux sociaux conventionnels de séduction* ». Autrement dit, la parole des victimes est niée au profit d'une interprétation sexiste du harcèlement sexuel comme « *des relations de séductions qui auraient mal tourné* ».

Ensuite, Catherine Le Magueresse a expliqué comment, **dans le cadre du débat sur le harcèlement moral, des modifications sont intervenues dans la législation du harcèlement sexuel.** En effet, la nouvelle formulation de l'article 222-33 du Code pénal, harmonisée avec la législation sur le harcèlement moral, ne comporte plus de mention à la relation d'autorité. Elle dispose simplement : « *Le fait de harceler autrui dans le but d'obtenir des faveurs sexuelles est puni par...* ».

La question du harcèlement moral a permis de poser un débat extrêmement important, et de faire progresser dans la foulée la loi sur le harcèlement sexuel en **supprimant l'abus d'autorité.** Les conséquences de son application sont toutefois plus ambiguës. En effet, dans le cas du harcèlement moral, contrairement au harcèlement sexuel, il n'est pas besoin de prouver l'intentionnalité de l'agresseur, ce qui donne plus de chances aux victimes d'obtenir réparation, et les pénalités sont les mêmes. Aussi les victimes ont tout intérêt à porter plainte pour harcèlement moral, même si elles ont été en réalité victimes de harcèlement sexuel, ce qui **tend à euphémiser le caractère spécifique du harcèlement sexuel,** autrement dit à occulter le caractère sexiste de cette violence qui s'exerce le plus souvent à l'encontre des femmes.

Catherine Le Magueresse a rappelé qu'aujourd'hui, 49% des plaintes déposées au Tribunal de Grande Instance de Paris concernent des violences exercées à l'encontre de femmes ou d'enfants. Or, face à cette montée de la parole des victimes qui dénoncent des violences sexistes, la justice fait de plus en plus appel à la *médiation pénale*, même pour des cas de violences conjugales. Autrement dit les médiateurs doivent tenter de concilier ou proposent, dans le cas du harcèlement sexuel de « *mettre fin au harcèlement* ». Ce choix de traitement des plaintes par la médiation pose de graves problèmes qui seront souvent abordés au cours de ce compte rendu.

- En premier lieu **la question des réparations symboliques et matérielles de la victime ne se pose plus**. L'arrêt du harcèlement sexuel suffirait en soi à satisfaire l'exigence de justice des victimes.
- De plus, alors que la mutation de l'agresseur semble nécessaire dans les cas de harcèlement sexuel, **l'employeur n'est pas mis en cause dans les procédures de médiation pénale**. La victime se retrouve donc dans le même cadre de travail, avec son agresseur, malgré son recours pénal. Ce constat met en lumière la nécessité de toujours penser le recours pénal *en lien* avec des mesures administratives ou disciplinaires sur le lieu de travail qui dès lors engagent la responsabilité de l'employeur.
- Enfin, dans le cadre de la **médiation pénale, il a été remarqué que les médiateurs n'informent les victimes des possibilités de recours** (tribunal correctionnel, assises en cas de viol etc.) que dans le cas où la médiation échoue : cette pratique protège donc les coupables potentiels d'une instruction juridique et dénie aux victimes la possibilité de maîtriser le déroulement de leur plainte en ne les informant pas de tous leurs droits.

Catherine Le Magueresse a enfin insisté sur le fait que la nouvelle directive européenne entraîne un aménagement de la charge de la preuve puisque la victime doit apporter des « *éléments de faits qui laissent présumer qu'il y a eu harcèlement sexuel* » puis l'accusé doit les expliquer. **La France se situe donc bien en deçà de la législation européenne sur ce thème**. Enfin Catherine Le Magueresse a rappelé la **nécessité d'engager la responsabilité des employeurs** (avec par exemple des sanctions financières) sans quoi le recours pénal reste lettre morte et les comportements de harcèlement sexuel, finalement restés impunis sur le lieu de travail, se perpétuent.

12. Le traitement du harcèlement sexuel à l'Université de Harvard : enjeux et problèmes

Diane Rosenfeld – professeure au département de *Women Studies* de l'Université de Harvard, *fellow* à l'École de Droit de Harvard et conseillère sur les violences faites aux femmes au Département de la Justice des Etats-Unis sous l'administration du Président Clinton – a présenté son action pour améliorer les procédures de traitement des plaintes liées au harcèlement sexuel à l'Université de Harvard.

Elle a tout d'abord rappelé que la **question du harcèlement sexuel devait être pensée en termes d'égalité des chances**. Ce qui est en jeu dans la mise en place de politiques de prévention et de traitement des plaintes au sein d'une université c'est bien la question de l'égal accès aux opportunités (*equal access to opportunities*) de tous, dans une institution qui en a fait un de ses principes fondamentaux. Le système éducatif américain, comme le système français, a toujours fait de l'égalité des chances une de ses raisons d'être.

Diane Rosenfeld a expliqué que le règlement concernant le harcèlement sexuel à Harvard était en théorie un bon règlement mais que dans la pratique il était appliqué de façon totalement inadaptée avec de terribles conséquences pour les victimes. En effet le bureau administratif chargé des enquêtes n'étant pas formé sur cette question, il a toujours eu tendance, à minimiser les violences subies par les victimes, à dénigrer la parole des femmes voulant témoigner et à souscrire aux mythes sur le viol répandus aux Etats-Unis (le viol serait en fait une relation de séduction qui aurait mal tourné et les femmes seraient toujours consentantes aux relations sexuelles). **Elle a rappelé que, de ce fait, les procédures sont souvent « gender biased » (i.e. sexistes)** dans le sens où elles posent aux victimes des questions qu'il paraîtrait tout à fait incongru de poser dans le cadre d'autres délits. On n'entend ainsi jamais un enquêteur demander à une victime de vol « mais pourquoi avez-vous mis votre argent dans cette banque ? », alors qu'une femme victime de harcèlement sexuel s'entendra demander « mais pourquoi avez vous fréquenté cette personne ? ».

En outre, dans un contexte où, le plus souvent, **la parole de l'un est opposée à la parole de l'autre (celle de la victime à celle de son agresseur), celle des femmes est systématiquement déniée au profit de celle des hommes**. Dans une comparaison avec d'autres délits (comme dans le cas d'un vol par exemple) Diane Rosenfeld a souligné que c'est bien le rôle de l'enquête de mettre au jour la vérité et de trouver les indices qui permettent de dire quelle parole est véridique. Dans le cas d'un vol, on finit toujours par trouver la faute. Or, dans le cas du harcèlement sexuel, les personnes chargées des enquêtes affirment que l'on ne peut pas déterminer si c'est la victime ou l'accusé qui dit vrai. En conséquence, à Harvard, 80% des plaintes déposées pour harcèlement sexuel ou pour agression sexuelle sont classées sans suite, sans qu'aucune consultation d'expert n'ait été demandée.

Enfin, le problème principal de la politique de traitement du harcèlement sexuel à Harvard tient au fait que les **preuves du harcèlement doivent être fournies pour pouvoir porter plainte**, alors que dans une juste procédure, c'est l'enquête elle-même qui doit apporter les éléments de preuve. Cette politique, ainsi que le mauvais accueil qui leur est réservé, dissuade donc les victimes de porter plainte.

Diane Rosenfeld a ensuite retracé la mobilisation du campus de Harvard, aussi bien du côté enseignant qu'étudiant, pour faire changer ces procédures de traitement du harcèlement sexuel et mettre en place des commissions spécialisées et formées sur cette question. **L'université s'est alors récemment engagée à mettre en place des formations obligatoires de prévention du harcèlement sexuel et un service d'aide aux victimes efficace.**

L'exemple de Harvard permet donc de souligner deux écueils des politiques de traitement des plaintes relatives au harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur :

- le personnel qui en a la charge doit impérativement être formé,
- et une politique bonne en théorie n'est pas forcément bonne en pratique.

13. Traitement du harcèlement sexuel : les pièges à éviter - exemples de la Suisse. Véronique Ducret.

a) La Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg)

Cette loi a pour but de promouvoir l'égalité effective entre femmes et hommes dans les rapports de travail, et d'interdire les discriminations en raison du sexe. La loi s'applique à tous les rapports de travail salariés en Suisse, qu'ils soient fondés sur le droit privé ou le droit public.

Harcèlement sexuel : art. 4

La LEg contient une disposition expressément consacrée au harcèlement sexuel, considéré par le législateur comme un cas de comportement discriminatoire, et donc interdit.

Art. 4 LEg

Par comportement discriminatoire, on entend tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle.

Les exemples mentionnés dans cet article ne sont toutefois nullement exhaustifs, comme l'indique le terme « en particulier ... ». Les Tribunaux ont régulièrement eu l'occasion de considérer comme étant constitutifs de harcèlement sexuel d'autres comportements, tels que notamment des attouchements, des propos obscènes, la présentation de matériel pornographique, etc., même si de tels comportements n'ont pas nécessairement pour but d'obtenir de la victime des faveurs de nature sexuelle. Un récent arrêt du Tribunal fédéral vient de rappeler que « les remarques sexistes et les commentaires grossiers ou embarrassants rentrent dans la définition du harcèlement sexuel », de même que tous les actes « contribuant à rendre le climat de travail hostile, par exemple des plaisanteries déplacées ». (ATF 126 III 397) Dans son Message concernant la LEg, le Conseil fédéral avait pour sa part relevé que « le harcèlement sexuel peut prendre différentes formes : remarques sexistes, commentaires grossiers ou embarrassants, usage de matériel pornographique, attouchements, invitations gênantes, avances accompagnées de promesses de récompense ou de menaces de représailles, agressions sexuelles, voire, dans les cas extrêmes, viol ou violence physique ». (Message du Conseil fédéral concernant la LEg, p. 57).

Par ailleurs, un important jugement du Tribunal cantonal de Zurich, du 30.9.1998, a considéré que, pour apprécier le caractère importun d'un comportement, il fallait se fonder sur « le point de vue moyen de personnes de sexe féminin ». Par « point de vue moyen » il faut entendre un **point de vue objectif**, par opposition au point de vue subjectif individuel de la personne concernée. Ainsi, selon le jugement zurichois précité, le fait qu'un supérieur hèle publiquement une subordonnée en l'appelant « chérie », lui mette la main sur le genou, tire sur sa blouse pour regarder dans son décolleté, doit, d'un point de vue « moyen » ou

« objectif » être considéré comme du harcèlement sexuel, même si l'intéressée ne le ressent pas ainsi en raison d'un seuil de tolérance particulièrement élevé.

Les prétentions en cas de harcèlement sexuel : art. 5

L'art. 5 énonce les « droits des travailleurs » en cas de discrimination.

L'alinéa 1 de l'art. 5 permet notamment à la victime d'une discrimination telle que le harcèlement sexuel, de demander au tribunal d'interdire la discrimination ou de la faire cesser.

Le Tribunal, s'il acquiert la conviction que la situation de harcèlement dénoncée est bien réelle, devra ordonner à l'employeur d'y mettre fin. L'employeur aura ainsi l'obligation de prendre des mesures qui soient efficaces, c'est-à-dire qui permettent effectivement de mettre fin au harcèlement. Selon les circonstances et la gravité du cas, l'employeur pourra infliger un avertissement au harceleur, le déplacer, le congédier, voire le licencier avec effet immédiat.

Art. 5 al. 3 LEg

Lorsque la discrimination porte sur un cas de harcèlement sexuel, le tribunal ou l'autorité administrative peuvent également condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité, à moins que l'employeur ne prouve qu'il a pris les mesures que l'expérience commande, qui sont appropriées aux circonstances et que l'on peut équitablement exiger de lui pour prévenir ces actes ou y mettre fin. L'indemnité est fixée compte tenu de toutes les circonstances et calculée sur la base du salaire moyen suisse.

Le but de cette disposition est d'inciter les employeurs à adopter des mesures préventives en matière de protection de la personnalité, et à prendre des mesures efficaces aussitôt qu'un cas de harcèlement sexuel est porté à leur connaissance pour y mettre fin. En effet, les employeurs qui pourront prouver au Tribunal qu'ils ont pris toutes les mesures adéquates n'auront pas à verser une indemnité à la victime, alors que ceux qui ne pourront pas apporter cette preuve seront condamnés à verser cette indemnité. Comme exemple de ce qu'un employeur ne devrait pas faire, citons le cas qui a fait l'objet d'un arrêt du Tribunal fédéral : l'employeur, informé par une salariée des gestes et propos déplacés de son supérieur hiérarchique, s'est contenté de la « renvoyer à une discussion avec son supérieur », lequel l'a licenciée quelques jours plus tard ! (SJ 1999 p. 281). Dans un autre arrêt récent, le Tribunal fédéral a considéré que le fait, pour un employeur avisé d'une situation de harcèlement, de se borner à « annoncer qu'il confierait l'ouverture d'une enquête à la direction, laquelle faisait également l'objet d'accusations de la part de la demanderesse » ne pouvait « en aucun cas être qualifié de mesure appropriée ». (ATF 126 III 398-399)

Le montant de l'indemnité en cas de harcèlement sexuel est calculé non pas sur la base du salaire effectif de la victime, comme les autres indemnités prévues par la loi (notamment en cas de congé abusif), mais sur la base du salaire moyen suisse. Le législateur a en effet voulu éviter des inégalités de traitement choquantes entre les indemnités dues aux victimes de harcèlement sexuel, selon leur niveau de salaire. Bien entendu, si plusieurs travailleuses sont victimes du même harceleur (ce qui n'est pas rare en pratique), elles auront droit chacune à l'indemnité. Comme on le voit, le fait de négliger les mesures de prévention, ou de ne pas prendre au sérieux des plaintes internes à l'entreprise, peut coûter fort cher aux employeurs.

L'art. 5 al. 5 LEg réserve les droits en dommages-intérêts et en réparation du tort moral, que la victime peut réclamer en sus de l'indemnité prévue par l'art. 5 al. 3 LEg. Les dommages-intérêts concernent la réparation du dommage matériel, comme par exemple des frais médicaux non remboursés par une assurance. La réparation du tort moral vise le préjudice immatériel, c'est-à-dire la souffrance découlant d'une atteinte à la personnalité d'une certaine gravité. Citons, à titre d'exemple, un jugement du Tribunal des Prud'hommes de Genève du 27.6.1998, qui a condamné un employeur à verser une somme à titre de réparation du tort moral à une salariée qui avait été harcelée (attouchements répétés) par son directeur. Le jugement zurichois du 30.9.1998 déjà cité a condamné l'employeur à verser à deux de ses employées, qui avaient été atteintes dans leur santé psychique suite au harcèlement subi, une indemnité pour tort moral à chacune, en plus de l'indemnité de trois mois de salaire moyen.

Interdiction des congés de représailles : art. 10.

Art. 10 al. 1 LEg

La résiliation du contrat de travail par l'employeur est annulable lorsqu'elle ne repose pas sur un motif justifié et qu'elle fait suite à une réclamation adressée à un supérieur ou à un autre organe compétent au sein de l'entreprise, à l'ouverture d'une procédure de conciliation ou à l'introduction d'une action en justice.

Cette disposition introduit une nouveauté dans le droit du travail: avant l'entrée en vigueur de la LEg, une travailleuse qui était licenciée parce qu'elle avait accusé un supérieur de harcèlement sexuel pouvait tout au plus invoquer le caractère abusif d'un tel congé, sur la base de l'art. 336 al. 1 lit. d CO, et réclamer en conséquence une indemnité sur la base de l'art. 336 a CO. En revanche, le licenciement lui-même restait valable, et la travailleuse congédiée ne pouvait obtenir sa réintégration. Désormais, l'art. 10 al. 1 LEg permet d'obtenir l'annulation par le Tribunal d'un congé de représailles, et donc la réintégration dans l'entreprise. Cette protection contre le licenciement commence lorsque la salariée se plaint d'une discrimination, que ce soit à un organe de l'entreprise ou en justice, et elle s'étend à toute la durée des démarches internes à l'entreprise ainsi qu'à la durée de la procédure judiciaire éventuelle, ainsi qu'au semestre qui suit la fin des démarches ou de la procédure (art. 10 al. 2).

Le seul cas où l'employeur peut, en dépit d'une plainte pour discrimination, licencier la plaignante, est celui où il dispose d'un « motif justifié » de licenciement. Il ne suffit pas d'invoquer n'importe quel prétexte: l'employeur doit en effet apporter la preuve devant le Tribunal de l'existence d'un tel motif justifié. En aucun cas des absences pour cause de maladie, même répétées ou d'une certaine durée, ne peuvent constituer un « motif justifié » de licenciement, encore moins si la maladie est la conséquence directe du harcèlement, ce qui est fréquent. Dans un jugement du 21.11.1991, le Tribunal des Prud'hommes de Genève a considéré que dès lors qu'il y avait un rapport de causalité évident entre le harcèlement sexuel et l'incapacité de travail pour dépression de la salariée, l'employeur commettait un abus de droit en invoquant cette incapacité de travail pour licencier la victime après la fin du délai de protection. (JAR 1992 p.166)

b) Les règlements dans les universités

En Suisse romande (française), seules deux universités disposent d'un règlement en matière de harcèlement sexuel. Il s'agit des universités de Fribourg et de Lausanne. Les universités de Genève et de Neuchâtel, à défaut de dispositions spécifiques, sont soumises aux procédures internes aux administrations cantonales.

L'Université de Fribourg a intégré les étudiantes dans le champ d'application du règlement, ce qui constitue un pas en avant, car la LEg n'a pas prévu le cas des personnes harcelées qui ne seraient pas salariées par l'entreprise. En outre une autre disposition intéressante assure le droit à la plaignante de demander la récusation de la personne accusée du harcèlement sexuel pour toute décision à prendre qui l'intéresse.

Les mesures prises par l'Université de Lausanne sont nettement moins intéressantes, car elles se réduisent à proposer aux personnes plaignantes une structure de médiation dans le but de trouver une solution amiable au conflit. Il faut savoir que ce moyen de résolution des conflits ne parvient que très rarement à une solution satisfaisante pour la plaignante. De plus, proposer cette méthode revient à considérer que les responsabilités du conflit reposent tant sur la plaignante que sur l'accusé. Il s'agit une fois de plus de diluer la culpabilité des auteurs. Par ailleurs, la médiation décharge la direction de prendre des mesures de sanction qui délègue ses responsabilités à une instance qui n'a pas la compétence de sanctionner.

Dans les cas où la médiation n'a pas permis de trouver une solution, il reste à la plaignante de déposer une plainte interne auprès du conseil de discipline. Soulignons que cette procédure n'accorde pas les mêmes droits aux parties : la plaignante n'a pas droit de faire recours, contrairement à la personne accusée.

Les dispositions cantonales genevoises, qui s'appliquent également à l'Université de Genève, ont tenté de corriger cette inégalité de traitement en assurant les mêmes droits aux parties : accès au dossier, droit d'être assisté-e et droit de recours. Toutefois ces dispositions s'appliquent uniquement aux personnes salariées par l'Etat, les étudiant-e-s n'y ont pas droit et les procédures sont particulièrement longues. La partie adverse utilise toutes les ficelles de la procédure pour prolonger le déroulement de l'enquête, dans le but notamment de décourager le ou la plaignant-e de maintenir sa plainte.

Enfin, aucun règlement n'a prévu de sanctions. Cette lacune n'est certainement pas innocente, elle permet de protéger toute une hiérarchie, notamment les professeurs. Ainsi, les harceleurs trop sûrs de leur impunité, peuvent en toute quiétude continuer leurs pratiques. Pourtant l'expérience a montré qu'un règlement qui n'a pas prévu de sanctions demeure inefficace.

Pour conclure, les quelques exemples pratiqués en Suisse romande indiquent les pièges à éviter. Par contre, ils montrent qu'une procédure interne à l'entreprise ou à l'Université est fondamentale. Il peut paraître beaucoup plus simple de déposer une plainte pénale considérant que la justice n'est pas juge et partie. Il est vrai que la plainte pénale permet de condamner l'auteur mais n'oblige en aucun cas l'employeur à prendre des mesures de sanctions à l'égard de l'auteur, ni n'assure à la plaignante un climat de travail exempt de harcèlement sexuel.

14. Questions et débat

Les trois interventions ont suscité une série de réactions et de commentaires. De nombreux intervenants ont fait part des cas de harcèlement sexuel auxquels ils ont été confrontés, qu'ils n'ont pas pu traiter dans le cadre de leur institution (université ou CNRS) et de l'impunité qui s'en est toujours suivie pour les agresseurs, même dans les cas où ceux-ci ont reconnu publiquement leur culpabilité. Aussi plusieurs personnes ont-elles fait part de leurs inquiétudes et de la nécessité de trouver rapidement des modalités de traitement des plaintes dans l'enseignement supérieur. Enfin, la nécessité de mieux valoriser et diffuser les recherches sur le genre et les études féministes dans les universités a été mentionnée comme un des moyens par lesquels sensibiliser tous les acteurs du supérieur et permettre une prise de conscience des victimes.

Jean-Pierre Grolleau (délégué national UNATOS-FSU) a souligné que le personnel de catégorie C, féminisé à 70% était un des premiers touchés par le harcèlement sexuel. La création avec les autres syndicats **d'un Observatoire de la discrimination** dans la région géographique de son Rectorat a en effet permis de mettre au jour de nombreux cas de harcèlement sexuel, qui sont toujours été réglés par le déplacement des victimes. Il a insisté sur l'existence d'une véritable « chape hiérarchique » dans le supérieur qui explique que les cas qui sont parvenus à l'Observatoire sont toujours des cas déjà extrêmes, laissant supposer que le harcèlement sexuel « courant » ne fait jamais l'objet de poursuites. Il a également fait remarquer que le risque pour les victimes d'être accusées de diffamation par leur agresseur est très présent et constitue un obstacle à l'émergence de la parole des victimes.

Marie-Victoire Louis (chercheuse, CNRS) a souligné que la question de **la responsabilité pénale de l'employeur** devait être mise au centre des préoccupations, elle a également insisté sur son opposition au principe de la médiation pour traiter du harcèlement sexuel.

Anne Le Gall a alors précisé que quand l'Etat est l'employeur il n'y a pas de responsabilité pénale qui puisse être engagée, ce qui complique le cas du harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur.

Gérard Dupré (délégué SUD-éducation) a rappelé que sur la dizaine de cas à laquelle il a été confronté dans son université, le problème est d'autant plus grave et insoluble quand il s'agit de **personnel précaire**. Si les titulaires qui portent plainte sont mutés, les précaires, eux, disparaissent purement et simplement.

Enfin, il a été rappelé que le **cadre temporel du traitement de la plainte est crucial** et qu'il se doit d'être défini rigoureusement : plus l'action est rapide et plus les solutions peuvent être trouvées au profit des victimes. La rapidité d'action garantit que les victimes ne soient pas muselées par l'enlisement de leur plainte. Aussi l'information en début de cursus (information juridique, psychopathologique etc.) apparaît-elle comme indispensable.

Enfin, au cours du débat, les intervenant-e-s ont souligné que **la question de la dénonciation calomnieuse** dont risquent d'être accusées les victimes s'explique par le sentiment d'impunité des agresseurs. En effet, il n'est pas rare que les victimes de harcèlement, cherchant à déposer plainte, soient accusées par leur agresseur de diffamation. Selon Véronique Ducret, la récurrence de ce cas de figure s'explique par l'impunité qui entoure les délits de harcèlement sexuel. Les syndicats et les associations doivent dénoncer leur entreprise ou leur institution pour créer un autre climat sur le lieu de travail, qui induise une plus grande solidarité avec les victimes et non avec les agresseurs.

15. Points forts de la matinée

Plusieurs points forts se sont dégagés de la matinée de travail et du débat :

a) Le lien entre réglementation et pratique.

Dans le cas des politiques de lutte contre le harcèlement sexuel et de traitement des plaintes par des institutions comme les universités ou même la justice en général, la pratique doit guider l'amélioration et la remise en cause de la réglementation. Une politique bonne en théorie ne l'est pas forcément en pratique, et ceci d'autant plus si les personnes chargées de l'appliquer ne sont pas systématiquement formées sur ce thème. **La formation au sein des institutions et la protection des victimes au cours des procédures**

doivent être des priorités. De plus, un va-et-vient entre réglementation et pratique doit pouvoir être effectué, et implique donc que **l'application des règlements par les institutions concernées soit contrôlée.** Le cas suisse montre bien que tant que les employeurs ne sont pas contrôlés, le règlement dont ils ont doté leur institution reste lettre morte.

b) Responsabilité des institutions du supérieur dans la lutte contre le harcèlement sexuel

La responsabilité des institutions de l'enseignement supérieur a été mainte fois soulignée. En effet, s'abstenir de lutter et de condamner le harcèlement sexuel dans une institution, c'est souscrire à une discrimination puisque l'enjeu sous-jacent est bel et bien l'égalité des chances, et l'égalité des droits de tous. **Dès lors, le recours au pénal ne peut suffire** et des procédures administratives et disciplinaires, internes aux institutions, doivent être mises en place. **De plus, la prévention et l'information, si elles sont indispensables, ne peuvent être envisagées sans politique de traitement des plaintes impliquant la responsabilité de l'employeur/ de l'institution universitaire.** En effet, une politique de prévention qui ne serait pas adossée à des sanctions effectives serait sans valeur et sans efficacité. Enfin, la prévention ne doit pas se limiter à des tracts ou affiches. La parole même de l'institution universitaire ou de recherche, incarnée par les présidents des universités, par les directeurs de laboratoires etc., doit s'exprimer clairement sur cette question. L'exemple américain montre que les campagnes d'informations doivent être relayées par des réunions officielles, des paroles publiques sur le harcèlement sexuel qui sont très efficaces et dissuasives.

c) La médiation : une mauvaise solution

La majorité des participants ainsi que les intervenantes ont souligné les effets pervers et contre-productifs des procédures de médiation, qu'elles soient juridiques ou administratives. **La médiation apparaît comme une fausse solution pour régler les conflits liés au harcèlement sexuel** car elle ne permet pas de rendre justice aux victimes et tend à euphémiser la gravité du délit. Elle contraint souvent les victimes à revoir leur agresseur, les expose à de nombreuses pressions psychologiques et inflige rarement des sanctions, même quand les faits ont été reconnus. Une politique de traitement des plaintes de harcèlement sexuel ne peut donc se fonder sur le principe de la médiation.

d) Rôle des syndicats et soutien aux victimes

Le rôle des différents syndicats a été fortement souligné par les participants. Sans leur sensibilisation à la question et leur travail de terrain, la mise en place d'une politique de lutte contre le harcèlement sexuel risque de rester lettre morte. **Il faut donc un travail en interne, dans les structures syndicales, sur cette la question du harcèlement sexuel.**

Le rôle des syndicats a également été souligné en rapport avec le soutien apporté aux victimes. Celles-ci ne doivent pas rester isolées et il est nécessaire qu'il existe des ressources disponibles en termes d'écoute, de soutien psychologique et d'aide juridique dans les institutions du supérieur.

II. COMPTE RENDU DE L'APRES MIDI : QUELLES REponses DANS L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR FRANÇAIS ?

21. Intervention de Geneviève Fraise : les changements induits par la directive européenne sur le harcèlement sexuel

Geneviève Fraise, députée européenne et directrice de recherche au CNRS, a retracé la genèse et les principales avancées de la nouvelle directive européenne « *relative à la mise en œuvre de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation, et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail* » (voir document en annexe).

Cette directive a été votée sous la présidence espagnole de l'Union Européenne, qui avait défini le problème des violences envers les femmes comme une priorité politique. **Elle doit être transposée dans le droit français d'ici trois ans.**

Il est important de noter que la nouvelle directive modifie celle de 1976 sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes (directive 76/207/CEE), ce qui inscrit la lutte contre le harcèlement sexuel dans le cadre d'une politique antidiscriminatoire : le harcèlement est défini comme une forme, parmi d'autres, de discrimination fondée sur le sexe.

La définition du harcèlement sexuel dans la nouvelle directive est la suivante (article 2):

« La situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

La commission femmes du Parlement européen (pour la première fois en situation de codécision avec la Commission et le Conseil des ministres) avait formulé une proposition de définition moins restrictive du harcèlement sexuel : d'abord, elle proposait de définir le comportement de harcèlement sexuel en dehors de son caractère « non désiré ». Selon G. Fraise, le harcèlement relève d'un mécanisme structurel de discrimination, et doit donc se définir sans référence à la subjectivité et au consentement individuel. En outre, la commission femmes du Parlement européen a critiqué la définition finalement retenue du harcèlement sexuel qui exige *à la fois* une atteinte à la dignité de la personne *et* la création d'un environnement hostile. La commission femmes aurait souhaité que ces deux formes de harcèlement sexuel puissent être reconnues indépendamment l'une de l'autre. Il aurait fallu remplacer le « et » par un « et/ou ».

En dépit de ces quelques critiques, G. Fraise a salué les progrès de la nouvelle directive par rapport à celle de 1976. En particulier, la notion de lieu de travail, qui constitue le champ d'application de la directive, a été élargie aux institutions de formation (ce qui inclut les organismes d'enseignement supérieur). Par ailleurs, l'article 7 dispose que les Etats membres doivent introduire dans leur législation « *les mesures nécessaires ... pour protéger les travailleurs, y compris leurs représentants, contre tout licenciement ou autre traitement défavorable par l'employeur en réaction à une plainte formulée au niveau de l'entreprise ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement* ». Ainsi, les victimes et les organisations syndicales qui les représentent devraient être mieux protégées contre les mesures de rétorsion mises en œuvre par les personnes accusées, souvent en position de pouvoir.

Enfin, G. Fraise a rappelé l'existence d'une directive de 1997 qui facilite les recours des victimes de discrimination en inversant la charge de la preuve (qui incombe désormais à l'employeur en droit européen). Toutefois, cette directive n'a pas encore été transposée en France, où la charge de la preuve pèse encore sur la personne plaignante.

22. Table ronde : objections et approbations au projet présenté par le groupe de travail

a) Bernard Belloc, président de la Conférence des présidents des universités

Bernard Belloc a souligné la nécessité de permettre l'expression des plaintes des victimes de harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur.

Dans cette optique, il convient selon lui de développer une politique active d'information et de prévention dans les établissements d'enseignement supérieur.

La première chose à faire serait sans doute de permettre la diffusion d'une définition précise des comportements de harcèlement sexuel et des sanctions qu'il font encourir (lois françaises sur le harcèlement

sexuel de 1992, mais aussi directives européennes). Il a suggéré d'insérer cette information sur la loi dans un code de bonne conduite.

Il importe par ailleurs d'aider les personnes victimes. Il faudrait pour cela définir un échelon qui soit facilement accessible et qui ne soit pas trop formel. B. Belloc n'est pas *a priori* défavorable à l'idée formulée dans le projet de constituer au niveau de chaque université, un panel de personnes relais, qui seraient formées et disponibles pour accueillir, conseiller et aider les personnes qui se sentent victimes de harcèlement sexuel. Il s'est cependant interrogé sur la composition de ce panel, et a émis des doutes sur l'utilité et l'efficacité de le constituer en dehors des sections disciplinaires existantes. Il a aussi évoqué la possibilité de constituer un panel de personnes relais à un niveau inter-académique, en y incluant des personnes extérieures aux institutions universitaires.

En revanche, B. Belloc n'est pas favorable à l'idée de mettre en place une structure disciplinaire statuant sur les faits de harcèlement sexuel au niveau du rectorat. Il est en effet hostile à la création de nouvelles structures disciplinaires. En outre, le niveau rectoral aurait selon lui pour effet pervers d'exonérer la responsabilité des universités dans le traitement du problème du harcèlement sexuel.

b) Nicole Fiori, présidente de la section disciplinaire du CNESER

Nicole Fiori a évoqué le très faible volume de plaintes pour harcèlement sexuel transmises au CNESER. Le problème n'émerge pas, ce qui manifeste un certain nombre d'obstacles dans l'expression des plaintes.

Pour surmonter ces obstacles, il est important de diffuser une définition précise du harcèlement sexuel dans les universités. En outre, il faudrait constituer des cellules locales constituées de personnes écoutant et conseillant les victimes potentielles.

N. Fiori a émis de très fortes réticences à l'égard des procédures de médiation, en raison de l'absence de sanctions. Il lui paraît fondamental en revanche de mettre en œuvre des procédures disciplinaires parallèlement à la voie pénale. Les deux recours doivent se compléter, et il ne s'agit pas de substituer l'un à l'autre.

Le problème des procédures disciplinaires est le choix de l'échelon. Selon N. Fiori, il faudrait sortir de l'université, mais le rectorat n'est pas un bon niveau : les structures disciplinaires y sont actuellement inexistantes, et elle est défavorable à la création d'organes ad hoc. Selon elle, les plaintes pour harcèlement sexuel pourraient peut-être être directement transmises à l'échelon national, en faisant du CNESER un organe de première instance pour ce type de cas (au lieu de sa fonction actuelle d'instance d'appel). Cette solution implique toutefois la création d'une autre instance statuant en appel. N. Fiori a également émis l'hypothèse de reprendre le projet de création des CRESER (Conseils régionaux de l'enseignement supérieur et de la recherche) dont la législation n'est jamais entrée en vigueur car elle n'a pas fait l'objet de décrets d'applications. Cette solution aurait l'avantage de constituer un échelon intermédiaire, qui ne soit pas le Rectorat, et qui serait structuré sur le même mode que le CNESER mais constituerait une instance de première saisine et non d'appel comme le CNESER.

Enfin, N. Fiori a souligné l'importance, pour garantir l'équité d'une procédure disciplinaire, de l'indépendance de l'instruction et du jugement. Cette séparation n'est actuellement pas acquise dans les sections disciplinaires, autant au niveau de chaque université qu'au niveau du CNESER.

c) Christian Baudelot, professeur de sociologie à l'Ecole Normale Supérieure

Christian Baudelot a affirmé la nécessité de faire sortir les litiges importants du niveau local de l'université, en s'appuyant sur sa propre expérience de témoin dans une affaire relative à tout autre chose que le harcèlement sexuel. Il a été témoin, il y a quelques années, dans une université de province où il venait d'être nommé, de l'incapacité du corps des enseignants-chercheurs à sanctionner un de leurs pairs pour avoir dirigé et fait soutenir une thèse ouvertement négationniste. Sans l'intervention du Recteur, l'affaire aurait été étouffée. C'est la logique structurelle de l'institution qui implique la protection systématique des pairs, en dépit des bonnes volontés et des positions individuelles des uns et des autres. C'est pourquoi, selon lui, il importe de sortir de l'échelon local pour régler des problèmes graves impliquant des membres de l'université.

d) Marie-Thérèse Martinelli, chargée de mission pour l'égalité hommes femmes au rectorat de Toulouse

M.-T. Martinelli a insisté sur la nécessité, dans chaque université, de systématiser une politique de formation contre toutes les discriminations, dont le harcèlement sexuel. Elle a suggéré la mise en place d'observatoires des universités sur les discriminations, chargés de mettre en œuvre et de surveiller l'application des règlements antidiscriminatoires. Il lui paraît très important que la responsabilité de l'université soit clairement engagée dans la lutte contre les discriminations.

23. Débat avec la salle et questions

a) Prévention et traitement : les deux faces d'une même médaille

Plusieurs personnes dans la salle ont fait remarquer qu'**il ne faut en aucun cas séparer la question de la prévention** (à laquelle tout le monde est favorable) **de celle du traitement des plaintes**. Ces deux actions doivent au contraire être menées conjointement. En effet, une politique de prévention qui ne comporte pas de sanctions pour les agresseurs n'a aucune valeur. La meilleure prévention semble être une bonne politique de suivi et de traitement des plaintes. Sans cela l'information reste inefficace et la prévention inutile. On peut prendre de ce point de vue l'exemple de la charte des thèses mise en place depuis 1996 dans le supérieur et fortement critiquée. Elle constitue certes une avancée, saluée les doctorant-e-s, mais dans la mesure où elle ne dit pas les peines et sanctions encourues ou les recours administratifs et disciplinaires existants, elle reste une coquille vide. Les droits ont beau être écrits, s'il n'existe aucune procédure pour les mettre en pratique ils sont inefficaces.

b) L'insuffisance et les dysfonctionnements des commissions disciplinaires des universités

De nombreuses personnes se sont insurgées contre une vision angélique du fonctionnement des commissions disciplinaires des Universités et ont fermement rejeté la possibilité de leur confier le traitement des litiges concernant des cas de harcèlement sexuel. En effet, plusieurs personnes ont évoqué des cas de harcèlement sexuel, allant parfois jusqu'au viol, commis, et reconnus par les coupables, dans leur Université, et qui n'ont pas donné lieu à des sanctions disciplinaires, malgré le passage en commission. **Les commissions disciplinaires posent problèmes** pour plusieurs raisons :

- **Le jugement entre pairs favorise un esprit de corps** et la protection des agresseurs, même quand ils se reconnaissent coupables.
- **La commission disciplinaire ne peut être saisie que par le Président de l'Université ou, s'il fait défaut, par le Recteur de l'Académie.** Le bon fonctionnement des commissions dépend donc de la bonne volonté des ces deux personnes, or des procédures de justice ne peuvent être fondées sur la seule bonne volonté des individus. Si ceux-ci sont eux-mêmes impliqués dans la plainte par exemple la procédure ne pourra être mise en place. S'ils ne sont pas formés sur ces problèmes ils risquent (comme c'est le cas à Harvard par exemple) de débouter les plaignant-e-s, en leur conseillant d'aller au pénal ou en minimisant l'agression dont ils ou elles ont été victimes. Là encore la sanction disciplinaire ne pourra être rendue.
- Les **commissions disciplinaires** étant internes à chaque Université elles **subissent les pressions des enjeux propres à l'établissement** qui rendent difficile un jugement impartial.
- Enfin, **dans les commissions disciplinaires l'instruction n'est pas séparée du jugement** ce qui rend également problématique la réalisation d'une procédure équitable.

c) Cellule de personnes ressources

Tous les participants et intervenants sont d'accord sur la **nécessité d'avoir des personnes-relais**, qui soient des ressources pour les victimes. Ces personnes-relais doivent être formées pour pouvoir informer les victimes de leurs droits, des aides psychologiques disponibles, de leurs possibilités de recours administratif et juridique, elles doivent également être à l'écoute et pouvoir accorder un soutien psychologique d'urgence aux victimes. Il ne s'agit pas de personnes chargées d'effectuer une quelconque médiation mais de personnes ressources. Elles doivent être choisies sur la base du volontariat et représenter la diversité sexuée, culturelle, disciplinaire, statutaire etc. de l'université. Elles doivent disposer d'un lieu qui leur soit propre, et être aidées dans la mise en place de lignes d'écoute gratuites par exemple.

d) Elargir la lutte contre les discriminations à d'autres domaines

Plusieurs personnes dans la salle ont souligné la nécessité de s'intéresser à d'autres types de discriminations, comme celles qui touchent les homosexuels hommes et femmes, ou celles qui touchent les membres de minorités ethniques. **Les structures mises en place dans la lutte contre le harcèlement sexuel devraient pouvoir être utilisées pour lutter contre toutes les formes de discrimination** et pouvoir informer les acteurs du supérieur de tous leurs droits.

III. POUR DES SOLUTIONS INSTITUTIONNELLES INNOVANTES : LES ACQUIS DE LA JOURNEE DE TRAVAIL

a) Assurer la prévention

Un consensus total s'est exprimé aussi bien de la part du collectif CLASCHEs, des syndicats présents, des membres institutionnels (présidence des universités, CNESSER, rectorat) et des personnes présentes à titre individuel, sur l'importance et l'urgence d'assurer dans les universités une prévention qui est aujourd'hui inexistante.

Cette prévention doit être présente à deux niveaux :

1. par la diffusion de l'information sur la politique, à la fois européenne, nationale et des universités, en matière lutte contre le harcèlement sexuel :

- diffusion de brochures en début d'année contenant : une définition précise du harcèlement sexuel ; les recours possibles dont dispose l'étudiant en cas de harcèlement ; la composition les coordonnées de la cellule-relais implantée dans l'université pour que l'étudiant puisse recevoir une information et un conseil plus personnalisés (mesures d'urgence à prendre dans les cas plus graves d'agressions sexuelles, procédures à suivre, etc.).
- manifestations écrites et orales des responsables universitaires (présidents d'universités, de 1^{er}, 2^e et 3^e cycle) sur ce qu'est le harcèlement sexuel, sur la possibilité que les étudiants y soient confrontés, et sur la ferme volonté de l'université de ne pas laisser impunis les coupables de harcèlement sexuel.

2. par la création d'un comité de personnes-relais contre le harcèlement sexuel, qui fournisse des ressources ajustées aux personnes qui se sentent victimes de harcèlement. Ces personnes doivent avoir plusieurs compétences, juridiques, sociales et psychologiques, ce qui exige qu'elles aient eu une formation sur les réponses à apporter aux différents problèmes de violence sexuelle. Il faut que l'étudiant-e qui s'estime victime de harcèlement sexuel, ou qui souhaite tout simplement s'informer sur cette question puisse choisir son interlocuteur-riche et qu'un unique numéro d'appel soit mis en place pour cette cellule (l'exemple de Harvard montre que la dispersion organisationnelle entrave un bon fonctionnement de la prise en charge des victimes). Ces personnes rendent leur expertise avant que la plainte formelle soit déposée et doivent aider la plaignante à constituer son dossier, et veiller à ce qu'aucune information ne soit ignorée par la victime. Cette structure n'exerce aucun rôle disciplinaire. Elle est donc très différente, à la fois dans ses fonctions et dans les personnes-ressources qu'elle mobilise, des commissions disciplinaires existant actuellement.

Si un consensus a émergé sur ce cadre général concernant la prévention, certaines questions sur les qualifications des personnes relais responsables des cellules de prévention subsistent. Ces personnes doivent-elles être extérieures à l'université ? Doivent-elles être volontaires ? Ces cellules doivent-elles s'appuyer sur les structures existantes comme les CEVU ?

b) Assurer l'efficacité et l'équité des procédures disciplinaires.

Là encore un consensus total a émergé de la journée d'études pour renforcer l'idée d'une responsabilité des institutions du supérieur. Plusieurs niveaux de responsabilités existent : celui de l'Etat, qui doit agir en cas de dysfonctionnements internes ; celui des universités, qui doivent assurer la protection de leurs membres. Cette idée de responsabilité des institutions va de pair avec l'idée qu'elles doivent assurer non seulement le travail de prévention, mais aussi le traitement disciplinaire des cas de violence sexuelle.

Au niveau de l'Etat, le vote de la nouvelle directive européenne en matière de harcèlement sexuel montre qu'il faut penser les problèmes de harcèlement sexuel en termes de discriminations et d'inégalité, et va obliger la France à élargir le cadre d'application de la loi sur le harcèlement sexuel à la période de formation, ce qui permettra de protéger les étudiants non salariés. A l'échelon de l'Etat, se joue le problème d'une équité face à la justice pénale et non pas disciplinaire. En effet, plusieurs personnes ont souligné l'inégalité de traitement entre victime et coupable de la part de l'Etat. Les coupables, lorsqu'ils sont professeurs

fonctionnaires reçoivent l'aide gratuite d'un avocat, alors que les victimes ne disposent d'aucune aide en la matière. Les ressources juridiques à donner aux victimes doivent-elles être égales à celles que l'Etat met à la disposition des fonctionnaires accusés d'une faute dans le cadre de leur fonction ?

A l'échelon des universités, l'état actuel du système montre l'inefficacité des procédures de sanction en place pour traiter les cas de harcèlement sexuel. Ce n'est donc pas seulement sur le plan de la prévention que des réformes doivent être réalisées mais aussi sur le plan des procédures disciplinaires qu'un travail de réforme est à mener. Il faut donc repenser la composition de ces commissions disciplinaires, l'échelle à laquelle elles doivent être situées, la procédure pour les saisir, les modalités du traitement des plaintes.

1. La composition des commissions disciplinaires paraît difficilement réformable: le principe selon lequel on ne peut être jugé que par ses pairs a une valeur constitutionnelle. Par conséquent, une modification de la composition des commissions disciplinaires serait vouée à l'échec ou à une procédure trop longue.

2. En ce qui concerne le niveau des commissions disciplinaires, des réformes peuvent être apportées: il semble que l'étouffement des affaires de violence sexuelle ne vienne pas seulement d'une absence de prévention, mais aussi du niveau *local* auquel se situe les commissions disciplinaires. Il faut donc que les commissions disciplinaires dépendent d'un niveau extérieur à l'université. Plusieurs solutions sont envisageables. L'idée d'implanter des structures disciplinaires à l'échelon du rectorat a été évoquée, mais pour plusieurs des représentants des institutions représentées, cette solution semblait poser problème. L'idée de transmettre, en première instance, les plaintes pour violence sexuelle au niveau national de CNESER (qui joue actuellement un rôle d'appel) a aussi été suggérée. Une autre possibilité consisterait à réactiver le projet de création de CRESER, au niveau régional, en y intégrant des commissions disciplinaires. L'échelon du CNESER pourrait servir d'instance statuant en appel sur ces cas.

3. La procédure de saisie des commissions disciplinaires doit être réaménagée : l'état actuel où la saisine s'opère par la médiation du président d'université est insatisfaisante dans la mesure où elle ne tient pas compte de la difficulté à établir les preuves du harcèlement, à mobiliser des témoins, à échapper aux menaces de revanche et aux sanctions. Or, cette difficulté à saisir les voies disciplinaires a pour effet de déresponsabiliser les universités et leurs présidents, en raison même des obstacles liés à la procédure. Il faut donc que les commissions disciplinaires puissent être saisies de façon plus aisée, avec un numéro de téléphone unique. Les cellules relais chargées dans les universités de la prévention et de l'information sur le harcèlement sexuel doivent jouer un rôle essentiel pour informer de l'existence et de la façon de saisir les commissions disciplinaires.

4. Concernant les modalités du traitement des plaintes, plusieurs solutions ont été évoquées. Un très large consensus s'est dégagé pour refuser l'idée de « médiation » qui, comme l'a rappelé V. Ducret n'a d'autre but que d'amnistier l'agresseur alors que « *quelque chose qui est interdit doit être puni* ». Tous les participants ont insisté sur la nécessité qu'existe une sanction disciplinaire devant assurer aux victimes un traitement rapide de leur plainte, car on sait les lenteurs et les aléas du système pénal, notamment dans les cas de harcèlement sexuel. L'agresseur doit être empêché de nuire de façon efficace par son employeur.

ANNEXES

A) PROJET DE REGLEMENT INSTITUTIONNEL

PROPOSITION DE REGLEMENT SUR LE HARCELEMENT SEXUEL ET LES AUTRES FORMES DE VIOLENCE DANS LES ETABLISSEMENTS DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

I Remarques préliminaires

Le traitement institutionnel du harcèlement sexuel implique deux volets d'intervention :

- la prévention et l'information ;
- le traitement des plaintes.

Ces deux domaines sont indissociables et doivent tous deux faire l'objet, dans le cadre des institutions de l'enseignement supérieur, de création de structures ou d'aménagement de structures anciennes pour être rendu possibles.

Trois niveaux sont à distinguer :

- 1) L'institution concernée (niveau local) : c'est là où doit s'effectuer une prévention et une information efficace.
- 2) Un niveau intermédiaire (inter-universitaire, rectoral, inter-universitaire, ou national : à déterminer) : ce doit être la première instance de traitement des plaintes, saisissable par n'importe quelle victime.
- 3) Le CNESER (niveau national) : soit comme première instance (nécessité d'un aménagement de son fonctionnement actuel) soit comme instance d'appel.

Quelques principes importants :

- 1) Constitution d'un **comité de personnes-relais au niveau de l'université**. Le ou la plaignant-e peut choisir ses interlocuteurs et interlocutrices dans un panel de volontaires qui remplissent une fonction d'écoute, de conseil juridique, etc. Ce comité de personnes-relais n'a pas de fonction disciplinaire.
- 2) Déplacement des sections disciplinaires en dehors des établissements du supérieur, **afin d'éviter un traitement local**. Il est en effet difficile d'avoir à juger ses propres collègues et étudiants.
- 3) **Dissociation de l'instruction et de la sanction** : ceux et celles qui enquêtent ne doivent pas être ceux et celles qui prennent les sanctions, au rectorat comme au CNESER.
- 4) **Elargissement des instances concernées** (à l'échelle locale comme à l'échelle académique) pour y inclure des personnes préparées professionnellement aux problèmes de harcèlement sexuel. Ces instances doivent être composées de représentant-e-s des divers statuts présents dans l'enseignement supérieur.
- 5) **Formation** de toutes les personnes impliquées dans le traitement du harcèlement sexuel.
- 6) Application de **mesures conservatoires** dès le dépôt d'une plainte formelle ou informelle (par exemple, possibilité de changer de directeur/rice de thèse, de cours, etc.)
- 7) La politique de lutte contre le harcèlement sexuel dans les institutions d'enseignement supérieur protège à la fois et avec les mêmes garanties **les étudiant-e-s et les personnels** (enseignant-e-s chercheurs-euses, Iatos) des établissements concernés.

II Proposition de structures et procédures à mettre en place au sein des établissements de l'enseignement supérieur

A. Information et prévention

Les universités et l'ensemble des établissements de l'enseignement supérieur se doivent :

Δ de prévenir le harcèlement sexuel.

Δ de diffuser régulièrement à l'ensemble de leurs membres l'information sur le harcèlement sexuel et sur la loi qui l'interdit (article 222-33 du Code pénal et loi 2002-73 dite 'de modernisation sociale' de 2002), par exemple au moment de l'inscription des étudiants, du recrutement du personnel enseignant, dans le guide des étudiants, etc.

Δ d'affirmer leur position de non-tolérance à l'égard du harcèlement sexuel et des autres formes de violence dans les établissements de l'enseignement supérieur.

Δ d'apporter un soutien aux initiatives étudiantes concernant les problèmes de discrimination, avec la mise en place de lignes d'écoute anonymes et l'organisation de campagnes de prévention.

Δ de prévoir des mesures conservatoires dès qu'un-e étudiant-e ou un membre du personnel universitaire souhaite déposer une plainte.

B. Mise en place de structures

1) Création d'un comité de personnes-relais

Il faut tout d'abord créer un **comité de personnes-relais** dans chaque établissement de l'enseignement supérieur. Il est chargé de l'écoute, de l'information, de la prévention, et de l'aide aux victimes.

2) Formation des personnes-relais

Les membres de ce comité devront suivre une formation sur les violences sexuelles, animée par des personnes expertes en ce domaine et spécialisées dans l'intervention aux côtés des personnes victimes. Elles doivent pouvoir apporter un soutien psychologique d'urgence, une information sur les droits et sur les recours, aussi bien juridiques qu'administratifs qui existent pour les personnes se sentant victimes de harcèlement sexuel.

3) Composition

Ces personnes-relais sont recruté-e-s sur la base du **volontariat** pour une durée de quatre ans et renouvelé-e-s à chaque nouvelle élection du conseil d'administration, lui-même élu tous les quatre ans.

Il est indispensable de veiller à ce que la diversité des grades, des sexes, des âges, des cultures et des structures composant l'établissement (U.F.R. ., par exemple) soit respectée.

Le comité sera composé, dans la mesure du possible, comme suit :

Δ des élu-e-s du conseil d'administration, élu-e-s du conseil des études et de la vie universitaire et deux élu-e-s de la section disciplinaire, dont au moins un professeur des universités et un maître de conférences

Δ des représentant-e-s syndicaux enseignants

Δ des représentant-e-s syndicaux étudiants

Δ des iatos

Δ des personnalités extérieures (milieu associatif)

Δ un-e président-e élu par le comité et chargé de veiller au bon fonctionnement du comité et à la formation de ses membres.

C. Mise en œuvre des procédures

1) Le but de cette démarche

Le comité de personnes-relais est créé pour apporter un soutien aux personnes se sentant victimes de harcèlement sexuel, tout d'abord en les aidant à définir et à qualifier les comportements dont elles sont l'objet, puis en les informant sur les procédures existantes de manière à faire valoir leurs droits.

- Les personnes relais doivent aider le ou la plaignante à **rassembler des éléments de preuve** dans la mesure où celle-ci souhaite déposer une plainte. Il s'agit donc de commencer à mener l'enquête.
- Elles doivent permettre et aider à la mise en place des **mesures conservatoires** si tel est le souhait du ou de la plaignante.
- Si tel est le souhait du ou de la plaignante, elles doivent **tenir informée la hiérarchie** de l'établissement (président-e de l'université par exemple, à définir plus précisément) du déroulement de cette procédure (en lui délivrant un rapport sur l'état de l'enquête et des preuves réunies et l'état d'application des mesures conservatoires).

Il faut souligner que la responsabilité de l'université est engagée dans le bon fonctionnement de cette démarche. Les personnes relais représentent l'autorité de l'institution et sa volonté de défendre les droits de ses membres contre les discriminations liées au harcèlement sexuel.

2) Le choix des personnes-relais

Le ou la plaignant-e doit pouvoir choisir librement parmi le comité **deux personnes-relais**. Parmi ces personnes, il est nécessaire que l'un-e d'entre eux-elles ait un poste de titulaire dans un établissement de l'enseignement supérieur, afin d'engager la responsabilité de ce dernier.

3) Principes de fonctionnement

- **Accompagnement** possible : le ou la plaignant-e peut être accompagné-e dans sa démarche de contact avec le comité de personnes relais par un proche si il/elle désire.
- Clause de **confidentialité** : les deux personnes-relais choisies par le ou la plaignant-e ne doivent pas informer la personne mise en cause, la hiérarchie et les autres membres de l'établissement sans son accord écrit. Le premier entretien peut avoir lieu avec l'une des deux personnes-relais, sans qu'aucune note ne soit prise. Les entretiens suivants, s'ils ont lieu, doivent, avec l'accord du ou de la plaignant-e, donner lieu à un compte rendu signé par le ou la plaignant-e et les deux personnes-relais. Ils doivent mentionner les demandes et les attentes du ou de la plaignante (comme la demande de mise en place de mesures conservatoires par exemple). Ces notes confidentielles sont archivées dans un coffre réservé au comité pendant ses quatre années de fonctionnement, elles sont envoyées au bout de quatre ans au CNESER.

- Aucune confrontation entre le ou la plaignant-e ne peut être imposée par les personnes-relais, sans l'accord écrit du ou de la plaignant-e
- Les **délais** entre le moment où la personne se sentant victime contacte les personnes relais (avec note signée) et l'action de celles-ci (comme la mise en place des mesures conservatoires demandées par le ou la plaignante ou la transmission d'une plainte à la hiérarchie) ne doit pas excéder un mois.

4) Mesures conservatoires

- Le ou la plaignant-e doit pouvoir bénéficier de mesures conservatoires, lui assurant la **continuité** de son activité au sein de l'université sans avoir à côtoyer la personne mise en cause.
- Les personnes-relais sont en charge d'accomplir les démarches visant à faciliter les **changements** nécessaires en matière d'enseignement ou d'affectation de service.

III Propositions de procédures à mettre en place hors des universités

Il est nécessaire qu'il existe un recours en dehors des établissements de l'enseignement supérieur, afin d'éviter que l'enquête ou les décisions concernant des sanctions administratives soient perturbées ou empêchées par des pressions locales.

Le ou la plaignant-e utilise cette démarche :

- si elle ne souhaite pas passer par les commissions disciplinaires propres à l'établissement pour faire reconnaître les discriminations dont elle a été victime et/ou pour obtenir réparation
- si elle ne souhaite pas effectuer un recours pénal mais veut obtenir le jugement de son agresseur
- si elle recourt au pénal mais souhaite également obtenir une sanction de son institution à l'égard de son agresseur.

Le ou la plaignante peut saisir directement cette instance, sans passer par les personnes relais de son université.

S'il ou elle a fait appel aux personnes relais, le ou la président-e du comité de personnes relais transmet alors la plainte écrite du ou de la plaignant-e ainsi que les notes signées lors de la procédure d'enquête à une institution extérieure à son établissement.

1) Propositions d'échelons administratifs pour traiter les plaintes relatives au harcèlement sexuel dans le supérieur

- Le rectorat

Création d'un Conseil déontologique de l'enseignement supérieur ad hoc dans chaque rectorat, calqué sur le conseil de l'éducation nationale qui s'occupe des professeurs du secondaire.

- Structure inter-universitaire : conseil composé de membres –élus et volontaires – des différentes universités d'une même région géographique

- CRESER : Mise en place de Conseils Régionaux de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, calqués sur le CNESER, avec une section disciplinaire saisissable en première instance.

- CNESER : Aménagement du CNESER de manière à ce qu'il puisse recevoir des plaintes en première instance et pas seulement en appel.

Toutes ces options doivent faire l'objet d'une discussion de façon à déterminer quelle structure serait la plus adaptée à un traitement impartial et efficace des plaintes.

2) Formation

Quelle que soit la structure choisie, les membres des commissions chargées de traiter ou d'enquêter sur les plaintes relatives au harcèlement sexuel devront suivre une formation sur les violences sexuelles, animées par des personnes expertes en ce domaine et spécialisées dans l'intervention aux côtés des personnes victimes.

3) Composition

Il conviendra de veiller au respect de la diversité des âges, des sexes, des cultures parmi les membres du conseil.

Ces membres doivent être des volontaires émanant des diverses instances représentatives de l'ensemble des établissements de l'enseignement supérieur de l'académie.

Ils occuperont cette fonction pour une durée de quatre ans.

4) Fonctionnement

- Deux personnes de la commission chargée du traitement des plaintes instruisent le dossier de plainte et rédigent un rapport. Ils établissent ou non la validité des faits à partir des éléments d'enquête rassemblés par eux, et par les personnes-relais choisies par le ou la plaignante dans son université. Ils soumettent ce rapport aux autres membres du Conseil, chargés de prononcer les sanctions.
- Les autres membres jugent à la majorité en fonction de l'échelle des sanctions énoncées à l'article 29-1 et 29-2, ajouté à la loi sur les universités (84-52, 26 janvier 1984).

IV Proposition de procédures à intégrer au fonctionnement actuel du CNESER

- En cas de désaccord des personnes concernées avec le verdict de la commission extérieure à l'établissement, il est possible de faire appel au CNESER statuant en matière disciplinaire.
- Le président de la commission régionale chargée du traitement des plaintes transmet le verdict de la plainte au CNESER par voie hiérarchique et le signale par courrier, avec accusé de réception aux personnes concernées par la plainte, à qui un double est donné.
- **Si au bout d'un mois, le président de la commission régionale de traitement des plaintes n'a pas rendu son verdict, les personnes concernées peuvent contacter directement le CNESER, avec la note prouvant qu'ils sont passés par une voie de recours institutionnelle au préalable.**
- Il faut une séparation de l'instruction et du jugement au sein du CNESER statuant en matière disciplinaire.
- La composition de la commission disciplinaire du CNESER devra être révisée, de façon à pouvoir instruire des plaintes émanant de personnels IATOS des établissements de l'enseignement supérieur.
- Le CNESER doit avoir pour charge le contrôle du bon fonctionnement des comités de personnes-relais et des commissions régionales de traitement des plaintes. Il doit s'assurer de la formation de toutes les personnes impliquées dans les procédures de traitement des plaintes relatives au harcèlement sexuel.

UNION EUROPÉENNE

LE PARLEMENT EUROPÉEN

LE CONSEIL

**Bruxelles, le 24 mai 2002
(OR. en)**

**2000/0142 (COD)
C5-0185/2002**

PE-CONS 3624/02

**SOC 192
CODEC 483**

ACTES LÉGISLATIFS ET AUTRES INSTRUMENTS

Objet: Directive du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail

[Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE]

**Projet commun
approuvé par le comité de conciliation
prévu à l'article 251, paragraphe 4, du traité CE**

**DIRECTIVE 2002/ /CE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL
du**

modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative
à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes
en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et
à la promotion professionnelles, et les conditions de travail

[Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE]

LE PARLEMENT EUROPÉEN ET LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité instituant la Communauté européenne, et notamment son article 141, paragraphe 3,

vu la proposition de la Commission ¹,

vu l'avis du Comité économique et social ²,

statuant conformément à la procédure visée à l'article 251 du traité ³, au vu du projet commun approuvé le 19 avril 2002 par le comité de conciliation,

¹ JO C 337 E du 28.11.2000, p. 204, et JO C 270 E du 25.9.2001, p. 9.

² JO C 123 du 25.4.2001, p. 81.

³ Avis du Parlement européen du 31 mai 2001 (JO C 47 du 21.2.2002, p. 19), position commune du Conseil du 23 juillet 2001 (JO C 307 du 31.10.2001, p. 5) et décision du Parlement européen du 24 octobre 2001 (non encore parue au Journal officiel). Décision du Parlement européen du et décision du Conseil du

considérant ce qui suit:

(1) Conformément à l'article 6 du traité sur l'Union européenne, l'Union européenne est fondée sur les principes de la liberté, de la démocratie, du respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales, ainsi que de l'État de droit, principes qui sont communs aux États membres, et elle respecte les droits fondamentaux, tels qu'ils sont garantis par la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et tels qu'ils résultent des traditions constitutionnelles communes aux États membres, en tant que principes généraux du droit communautaire.

(2) Le droit de toute personne à l'égalité devant la loi et à la protection contre la discrimination constitue un droit universel reconnu par la déclaration universelle des droits de l'homme, par la convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, par la convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, par les pactes des Nations Unies relatifs aux droits civils et politiques et aux droits économiques, sociaux et culturels et par la convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, signés par tous les États membres.

(3) La présente directive respecte les droits fondamentaux et observe les principes reconnus, en particulier, par la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

(4) L'égalité entre les hommes et les femmes est un principe fondamental en vertu de l'article 2 et de l'article 3, paragraphe 2, du traité CE et de la jurisprudence de la Cour de justice. Ces dispositions du traité proclament que l'égalité entre les femmes et les hommes constitue une "mission" et un objectif de la Communauté et imposent à celle-ci l'obligation positive de la "promouvoir" dans toutes ses actions.

(5) L'article 141 du traité, et notamment son paragraphe 3, traite spécifiquement de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail.

(6) La directive 76/207/CEE⁴ ne définit pas les concepts de discrimination directe ou indirecte. Sur la base de l'article 13 du traité, le Conseil a adopté la directive 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique⁵ et la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail⁶ qui définissent la discrimination directe et la discrimination indirecte. Par conséquent, il convient d'ajouter des définitions qui soient cohérentes avec ces directives en ce qui concerne le sexe.

(7) La présente directive ne porte pas atteinte à la liberté d'association, notamment au droit de toute personne de fonder avec d'autres des syndicats et de s'y affilier pour la défense de ses intérêts. Les mesures au sens de l'article 141, paragraphe 4, du traité, peuvent comprendre l'affiliation à des organisations ou à des syndicats ou la poursuite d'activités au sein d'organisations ou de syndicats qui ont pour principal objectif de promouvoir, en pratique, le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

(8) Le harcèlement lié au sexe d'une personne et le harcèlement sexuel sont contraires au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes; il convient donc de définir ces concepts et d'interdire ces formes de discrimination. À cet effet, il faut souligner que ces formes de discrimination se manifestent non seulement sur le lieu de travail, mais également à l'occasion de l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle, de même que dans le cadre de l'emploi et du travail.

⁴ JO L 39 du 14.2.1976, p. 40.

⁵ JO L 180 du 19.7.2000, p. 22.

⁶ JO L 303 du 2.12.2000, p. 16.

(9) Dans ce contexte, il convient d'encourager les employeurs et les personnes responsables de la formation professionnelle à prendre des mesures pour lutter contre toutes les formes de discrimination sexuelle et, notamment, à prendre des mesures préventives contre le harcèlement et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, conformément à la législation et aux pratiques nationales.

(10) L'appréciation des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte appartient à l'instance judiciaire nationale ou à une autre instance compétente, conformément au droit national ou aux pratiques nationales, qui peuvent prévoir, en particulier, que la discrimination indirecte peut être établie par tous moyens, y compris sur la base de données statistiques. Selon la jurisprudence de la Cour de justice⁷, la discrimination consiste dans l'application de règles différentes à des situations comparables ou bien dans l'application de la même règle à des situations différentes.

(11) Les activités professionnelles que les États membres peuvent exclure du champ d'application de la directive 76/207/CEE devraient être limitées à celles qui nécessitent l'emploi d'une personne d'un sexe donné, en raison de la nature des activités professionnelles particulières concernées, pour autant que l'objectif soit légitime et conforme au principe de proportionnalité tel qu'il ressort de la jurisprudence de la Cour de justice.⁸

⁷ Affaire C-394/96 Brown, Recueil 1998, p. I-4185 et affaire C-342/93 Gillespie, Recueil 1996, p. I-475.

⁸ Affaire C-222/84, Johnston, Recueil 1986, p. 1651, affaire C-273/97, Sirdar, Recueil 1999, p. I-7403 et affaire C-285/98, Kreil, Recueil 2000, p. I-69.

(12) Dans une jurisprudence constante, la Cour de justice a reconnu qu'il est légitime, au regard du principe de l'égalité de traitement, de protéger une femme en raison de sa condition biologique pendant et après la grossesse. En outre, elle a invariablement dit pour droit que tout traitement défavorable lié à la grossesse ou à la maternité infligé aux femmes constituait une discrimination directe fondée sur le sexe. La présente directive s'entend donc sans préjudice de la directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (dixième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE)⁹ qui vise à assurer la protection de la condition physique et mentale des femmes qui sont enceintes, qui ont récemment accouché ou qui allaitent. Les considérants de ladite directive précisent que la protection de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes ne devrait pas défavoriser les femmes sur le marché du travail et ne devrait pas porter atteinte aux directives en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes. La Cour de justice a reconnu le principe de la protection des droits des femmes en matière d'emploi, en particulier, pour ce qui concerne leur droit de retrouver le même emploi ou un emploi équivalent, avec des conditions de travail qui ne soient pas moins favorables, et bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elles auraient eu droit durant leur absence.

⁹ JO L 348 du 28.11.1992, p. 1.

(13) Dans la résolution du Conseil et des ministres de l'emploi et de la politique sociale, réunis au sein du Conseil du 29 juin 2000 relative à la participation équilibrée des femmes et des hommes à la vie professionnelle et à la vie familiale ¹⁰, les États membres ont été encouragés à étudier la possibilité, pour leurs ordres juridiques respectifs, de reconnaître aux hommes qui travaillent un droit individuel et non transmissible au congé de paternité, tout en conservant les droits relatifs à leur emploi. À cet égard, il importe de souligner qu'il appartient aux États membres de décider d'accorder ou non un tel droit ainsi que de déterminer les conditions, autres que le licenciement et la reprise du travail, qui ne relèvent pas du champ d'application de la présente directive.

(14) Les États membres peuvent, au titre de l'article 141, paragraphe 4, du traité, maintenir ou adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle. Vu la situation actuelle et compte tenu de la déclaration n° 28 annexée au traité d'Amsterdam, les États membres devraient viser avant tout à améliorer la situation des femmes dans la vie professionnelle.

(15) L'interdiction des discriminations devrait se faire sans préjudice du maintien ou de l'adoption de mesures destinées à prévenir ou à compenser des désavantages chez un groupe de personnes du même sexe. Ces mesures autorisent l'existence d'organisations de personnes du même sexe lorsque leur objet principal est la défense des besoins spécifiques de ces personnes et la promotion de l'égalité entre hommes et femmes.

¹⁰ JO C 218 du 31.7.2000, p. 5.

(16) Le principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes est déjà solidement établi par l'article 141 du traité et la directive 75/117/CEE du Conseil du 10 février 1975 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins ¹¹ et il est confirmé par une jurisprudence constante de la Cour de justice; ce principe constitue une partie essentielle et indispensable de l'acquis communautaire concernant la discrimination fondée sur le sexe.

(17) La Cour de justice a dit pour droit que, en raison de la nature fondamentale du droit à une protection juridictionnelle effective, le travailleur bénéficie d'une telle protection même après la cessation de la relation de travail. Un travailleur défendant une personne protégée par la présente directive ou témoignant en sa faveur devrait avoir droit à la même protection..

(18) La Cour de justice a dit pour droit que, pour être effectif, le principe de l'égalité de traitement suppose que, chaque fois qu'il est violé, la réparation accordée au travailleur victime d'une discrimination soit suffisante au regard du préjudice subi. Elle a, en outre, précisé que la fixation d'un plafond maximal a priori peut empêcher un dédommagement effectif et qu'il n'est pas permis d'exclure l'octroi d'intérêts pour compenser la perte subie. ¹²

(19) Conformément à la jurisprudence de la Cour de justice, les règles nationales relatives aux délais de recours peuvent s'appliquer pour autant qu'elles ne soient pas moins favorables que celles concernant des recours similaires de nature interne et qu'elles ne rendent pas impossible pratiquement l'exercice des droits conférés par l'ordre juridique communautaire.

¹¹ JO L 45 du 19.2.1975, p. 19.

¹² Affaire C-180/95, Draehmpaehl, Recueil 1997, p. I-2195 et affaire C-271/91, Marshall, Recueil 1993, p. I-4367.

(20) Les personnes qui ont fait l'objet d'une discrimination fondée sur le sexe devraient disposer de moyens de protection juridique adéquats. Pour assurer un niveau de protection plus efficace, les associations, les organisations et les autres entités juridiques devraient aussi être habilitées à engager une procédure, selon des modalités fixées par les États membres, au nom ou à l'appui d'une victime, sans préjudice des règles de procédure nationales relatives à la représentation et à la défense devant les juridictions.

(21) Les États membres devraient encourager le dialogue entre les partenaires sociaux et, dans le cadre de la pratique nationale, avec les organisations non gouvernementales, pour discuter des différentes formes de discrimination fondées sur le sexe qui sont exercées sur le lieu de travail et les combattre.

(22) Les États membres devraient mettre en place des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives applicables en cas de non-respect des obligations découlant de la directive 76/207/CEE.

(23) Les objectifs de l'action proposée ne peuvent être réalisés de manière suffisante par les États membres et peuvent donc être mieux réalisés par la Communauté, conformément au principe de subsidiarité consacré à l'article 5 du traité. Conformément au principe de proportionnalité tel qu'énoncé audit article, la présente directive n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre ces objectifs.

(24) Il convient de modifier la directive 76/207/CEE en conséquence,

ONT ARRÊTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

Article premier

La directive 76/207/CEE est modifiée comme suit:

1) À l'article 1^{er}, le paragraphe suivant est inséré:

"1 bis. Les États membres tiennent activement compte de l'objectif de l'égalité entre hommes et femmes lors de l'élaboration et de la mise en œuvre des dispositions législatives, réglementaires et administratives, ainsi que des politiques et activités dans les domaines visés au paragraphe 1."

2) L'article 2 est remplacé par le texte suivant:

"Article 2

1.a) Aux fins de la présente directive, on entend par:

- "discrimination directe": la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;

- "discrimination indirecte": la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires.

- "harcèlement" : la situation dans laquelle un comportement non désiré lié au sexe d'une personne survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant,

- "harcèlement sexuel": la situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

b) Le harcèlement et le harcèlement sexuel au sens de la présente directive sont considérés comme une discrimination fondée sur le sexe et sont dès lors interdits.

2. Le rejet de tels comportements par la personne concernée ou sa soumission à ceux-ci ne peut être utilisé pour fonder une décision affectant cette personne.

3. Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer à l'encontre de personnes une discrimination fondée sur le sexe est considéré comme une discrimination au sens de la présente directive.

4. Les États membres encouragent, dans le cadre de leurs législations, conventions collectives ou pratiques nationales, les employeurs et les personnes responsables de l'accès à la formation professionnelle à prendre des mesures pour empêcher toute forme de discrimination fondée sur le sexe et, en particulier, le harcèlement et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

5. Les États membres peuvent prévoir, en ce qui concerne l'accès à l'emploi, y compris la formation qui y donne accès, qu'une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée au sexe ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature des activités professionnelles particulières concernées ou du cadre dans lequel elles se déroulent, une telle caractéristique constitue une exigence professionnelle véritable et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée."

6. La présente directive ne fait pas obstacle aux dispositions relatives à la protection de la femme, notamment en ce qui concerne la grossesse et la maternité.

Une femme en congé de maternité a le droit, au terme de ce congé, de retrouver son emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elle aurait eu droit durant son absence.

Tout traitement moins favorable d'une femme lié à la grossesse ou au congé de maternité au sens de la directive 92/85/CEE constitue une discrimination au sens de la présente directive.

La présente directive s'entend également sans préjudice des dispositions de la directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES * et de la directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (dixième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE) **. Elle est aussi sans préjudice de la faculté dont disposent les États membres de reconnaître des droits distincts au congé de paternité et/ou d'adoption. Les États membres qui reconnaissent de tels droits prennent les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs et travailleuses du licenciement résultant de l'exercice de ces droits et pour veiller à ce que, à l'issue de ce congé, ils aient le droit de retrouver leur emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne leur soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle ils auraient eu droit durant leur absence.

7. Les États membres peuvent maintenir ou adopter des mesures au sens de l'article 141, paragraphe 4, du traité pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes."

* JO L 145 du 19.6.1996, p. 4.

** JO L 348 du 28.11.1992, p. 1."

3) L'article 3 est remplacé par le texte suivant:

"Article 3

1. L'application du principe de l'égalité de traitement implique l'absence de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe dans les secteurs public ou privé, y compris les organismes publics, en ce qui concerne:

a) les conditions d'accès à l'emploi, aux activités non salariées ou au travail, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion;

b) l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de perfectionnement et de formation de reconversion, y compris l'acquisition d'une expérience pratique du travail;

c) les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement ainsi que la rémunération, comme le prévoit la directive 75/117/CEE;

d) l'affiliation à, et l'engagement dans, une organisation de travailleurs ou d'employeurs, ou toute organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisation.

2. À cette fin, les États membres prennent les mesures nécessaires pour que:

a) soient supprimées toutes dispositions législatives, réglementaires et administratives contraires au principe de l'égalité de traitement;

b) soient ou puissent être déclarées nulles et non avenues ou soient modifiées toutes dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement qui figurent dans les contrats ou les conventions collectives, dans les règlements intérieurs des entreprises ainsi que dans les règles régissant les professions indépendantes et les organisations de travailleurs et d'employeurs."

4) Les articles 4 et 5 sont supprimés.

5) L'article 6 est remplacé par le texte suivant:

"Article 6

1. Les États membres veillent à ce que des procédures judiciaires et/ou administratives, y compris, lorsqu'ils l'estiment approprié, des procédures de conciliation, visant à faire respecter les obligations découlant de la présente directive soient accessibles à toutes les personnes qui s'estiment lésées par la non-application à leur égard du principe de l'égalité de traitement, même après que les relations dans lesquelles la discrimination est présumée s'être produite ont cessé.

2. Les États membres introduisent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires pour veiller à ce que le préjudice subi par une personne lésée du fait d'une discrimination contraire à l'article 3 soit effectivement réparé ou indemnisé selon des modalités qu'ils fixent, de manière dissuasive et proportionnée par rapport au dommage subi; une telle compensation ou réparation ne peut être a priori limitée par un plafond maximal, sauf dans les cas où l'employeur peut prouver que le seul dommage subi par un demandeur comme suite à une discrimination au sens de la présente directive est le refus de prendre en considération sa demande d'emploi.

3. Les États membres veillent à ce que les associations, les organisations ou les autres entités juridiques qui ont, conformément aux critères fixés par leur législation nationale, un intérêt légitime à veiller à ce que les dispositions de la présente directive soient respectées puissent, au nom ou à l'appui du plaignant, avec son approbation, engager toute procédure judiciaire et/ou administrative prévue pour faire respecter les obligations découlant de la présente directive.

4. Les paragraphes 1 et 3 s'entendent sans préjudice des règles nationales relatives aux délais impartis pour former un recours en ce qui concerne le principe de l'égalité de traitement."

6) L'article 7 est remplacé par le texte suivant:

"Article 7

Les États membres introduisent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires prévues par la législation et/ou les pratiques nationales, pour protéger les travailleurs, y compris leurs représentants, contre tout licenciement ou tout autre traitement défavorable par l'employeur en réaction à une plainte formulée au niveau de l'entreprise ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement."

7) Les articles suivants sont insérés:

"Article 8 bis

1. Les États membres désignent un ou plusieurs organismes chargés de promouvoir d'analyser, de surveiller et de soutenir l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur le sexe et prennent les dispositions nécessaires. Ces organismes peuvent faire partie d'organes chargés de défendre à l'échelon national les droits de l'homme ou de protéger les droits des personnes.

2. Les États membres veillent à ce que ces organismes aient pour compétence:

a) sans préjudice du droit des victimes et des associations, organisations et autres entités juridiques visées à l'article 6, paragraphe 3, d'apporter aux personnes victimes d'une discrimination une aide indépendante pour engager une procédure pour discrimination;

b) de procéder à des études indépendantes concernant les discriminations;

c) de publier des rapports indépendants et de formuler des recommandations sur toutes les questions liées à ces discriminations.

Article 8 ter

1. Conformément à leurs traditions et pratiques nationales, les États membres prennent les mesures appropriées afin de favoriser le dialogue social entre les partenaires sociaux en vue de promouvoir l'égalité de traitement, y compris par la surveillance des pratiques sur le lieu de travail, par des conventions collectives, des codes de conduite, et par la recherche ou l'échange d'expériences et de bonnes pratiques.

2. Dans le respect de leurs traditions et pratiques nationales, les États membres encouragent les partenaires sociaux, sans préjudice de leur autonomie, à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes et à conclure, au niveau approprié, des accords établissant des règles de non-discrimination dans les domaines visés à l'article 1^{er} qui relèvent du champ d'application des négociations collectives. Ces accords respectent les exigences minimales fixées par la présente directive et les mesures nationales d'exécution.

3. Les États membres encouragent, en conformité avec la législation, les conventions collectives ou les pratiques nationales, les employeurs à promouvoir, de manière organisée et systématique, l'égalité de traitement des hommes et des femmes sur le lieu de travail.

4. À cet effet, les employeurs devraient être encouragés à fournir, à intervalles réguliers appropriés, aux travailleurs et/ou à leurs représentants des informations appropriées sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans l'entreprise.

Ces informations peuvent contenir des statistiques sur les pourcentages d'hommes et de femmes aux différents niveaux de l'entreprise et les mesures possibles pour améliorer la situation, en coopération avec les représentants des travailleurs.

Article 8 quater

Les États membres encouragent le dialogue avec les organisations non gouvernementales concernées qui ont, conformément aux pratiques et législations nationales, un intérêt légitime à contribuer à la lutte contre les discriminations fondées sur le sexe, en vue de promouvoir le principe de l'égalité de traitement.

Article 8 quinquies

Les États membres déterminent le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales adoptées conformément à la présente directive et prennent toute mesure nécessaire pour assurer l'application de ces sanctions.

Les sanctions, qui peuvent comprendre le versement d'indemnités à la victime, doivent être effectives, proportionnées et dissuasives. Les États membres notifient les dispositions pertinentes à la Commission au plus tard le* et toute modification ultérieure les concernant dans les meilleurs délais.

Article 8 sexies

1. Les États membres peuvent adopter ou maintenir des dispositions plus favorables à la protection du principe de l'égalité de traitement que celles prévues par la présente directive.

2. La mise en œuvre de la présente directive ne peut en aucun cas constituer un motif d'abaissement du niveau de protection contre la discrimination déjà accordé par les États membres dans les domaines régis par la présente directive.

* Trois ans après l'entrée en vigueur de la présente directive."

Article 2

1. Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le ...¹³ ou veillent, au plus tard à cette date, à ce que les partenaires sociaux introduisent les dispositions requises par voie d'accord. Les États membres adoptent toutes les dispositions nécessaires leur permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par la présente directive. Ils en informent immédiatement la Commission.

Lorsque les États membres adoptent ces dispositions, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres.

2. Les États membres communiquent à la Commission, dans un délai de trois ans à compter de l'entrée en vigueur de la présente directive, toutes les informations nécessaires à l'établissement par la Commission d'un rapport au Parlement européen et au Conseil sur l'application de la présente directive.

3. Sans préjudice du paragraphe 2, les États membres communiquent à la Commission, tous les quatre ans, le texte des dispositions législatives, réglementaires et administratives constituant des mesures adoptées en application de l'article 141, paragraphe 4, du traité, ainsi que des rapports sur ces mesures et leur mise en œuvre. Sur la base de ces informations, la Commission adopte et publie, tous les quatre ans, un rapport établissant une évaluation comparative de ces mesures à la lumière de la déclaration n° 28 annexée à l'Acte final du traité d'Amsterdam.

¹³ Trois ans après la date d'entrée en vigueur de la présente directive.

Article 3

La présente directive entre en vigueur le jour de sa publication au Journal officiel des Communautés européennes.

Article 4

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Bruxelles, le

Par le Parlement européen
Le président

Par le Conseil
Le président
