

# Harcèlement sexuel

Livret d'information

DOCUMENT INTERNE

DRH, Comité Parité & Égalité des chances

*Inria*



# QU'EST-CE QUE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ?

*[Code pénal, art. 222-33 tel que modifié par la loi n°2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles ou sexistes]*

« Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

## L'infraction est également constituée :

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

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

Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de **toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle**, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »

## Quelles sont les sanctions applicables ?

Le harcèlement sexuel est passible de **sanction disciplinaire** prononcée par le Président-directeur général d'Inria **après avis de la commission d'enquête**.

Les faits peuvent également et indépendamment de la procédure disciplinaire faire l'objet de **poursuites pénales** et donner lieu à une condamnation pouvant aller jusqu'à **deux ans d'emprisonnement** et **30 000 € d'amende**.

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

- 1. par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;**
2. sur un mineur de quinze ans ;
3. sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;
4. sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;
5. par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.

# ➔ QUE FAIRE SI VOUS ÊTES VICTIME DE HARCÈLEMENT SEXUEL ?

## Exprimez votre refus

Exprimez de façon claire et ferme votre refus dès les premières manifestations de harcèlement.

## Protégez-vous

Évitez, dans la mesure du possible, les rencontres individuelles avec la personne qui vous harcèle.

**Exercez votre droit de retrait ou de signalement d'un danger grave et imminent** selon la procédure prévue par le décret 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

## Alertez

Vous pouvez alerter au sein d'Inria l'une de ces personnes (de préférence par écrit) :

- **Responsable hiérarchique direct.e** (ou un échelon hiérarchique supérieur si le premier est impliqué)
- **Responsable des ressources humaines**
- **DCR/DF/DAS/DRH**
- **Médecin de prévention**
- **Assistant ou assistante sociale**
- **Assistant ou assistante de prévention**
- **Représentant ou représentante du personnel du CHSCT**
- **Personnes de confiance**

Vous pouvez également contacter en dehors de l'établissement :

- **votre médecin traitant**
- **les associations de défense des victimes**

**AVFT**, association européenne contre les violences faites aux femmes au travail, tél. : 01 45 84 24 24 - [www.avft.org](http://www.avft.org)

**CLASCHES**, le collectif de lutte anti-sexiste contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur, tél. : 07 81 73 81 65 - [www.clasches.fr](http://www.clasches.fr)

- **les services de police ; la ou le procureur.e de la République**
- **le défenseur des droits**

**Le défenseur des droits** est une institution de l'État indépendante, chargée notamment de défendre les personnes victimes de discrimination (voir art. 225-1 du code pénal) : [www.defenseurdesdroits.fr](http://www.defenseurdesdroits.fr)

# ➔ COMMENT INRIA PREND EN CHARGE LES CAS DE HARCÈLEMENT SEXUEL

## ● Signalement

La personne qui s'estime victime de harcèlement sexuel au travail doit avertir (de préférence par écrit) l'une des personnes mentionnées précédemment.

## ● Saisine du DCR/DF/DAS

**Celles-ci à leur tour informent la ou le DCR/DF/DAS par écrit**, sous réserve de l'accord de l'agent.e qui peut également les informer directement.

**La ou le DCR/DF/DAS reçoit les personnes concernées**, rédige un relevé de conclusions et l'envoie à la victime qui pourra approuver ou présenter d'éventuelles observations en retour.

**En cas de situation d'urgence, la ou le DCR/DF/DAS peut prendre des mesures conservatoires temporaires** afin de protéger l'agent ou agente et mettre fin aux agissements.

Si le harcèlement est pressenti, le ou la DCR/DF/DAS saisit la DRH et informe les parties concernées de la saisine. **En cas de non-saisine par la DRH, la personne a la possibilité de saisir directement la ou le DGD-A** aux fins de réexamens de la situation par la DRH.

## ● Saisine de la DRH : constitution de la commission d'enquête

**Une fois saisie, la DRH met en place une commission d'enquête** chargée d'établir la réalité des faits allégués par l'agent ou l'agente. Cette commission est présidée par un organisme externe et indépendant et est constituée de personnalités impartiales sans aucun lien avec les équipes ou services dans lesquels les personnes concernées sont affectées (acteurs et actrices de la ligne RH, personnes de même milieu professionnel, représentants et représentantes du personnel).

S'appuyant sur des documents et/ou témoignages, **la commission d'enquête établit un rapport qui sera communiqué aux agents concernés ainsi qu'au P.-d.g.**

## ● La saisine du Président-directeur général

**Il appartient au P.-d.g de prendre une décision** sur la situation de harcèlement en prenant appui sur le rapport établi par la commission d'enquête. Il pourra, au vu des éléments, déclencher une procédure disciplinaire à l'égard des personnes concernées et mettre en place éventuellement une protection fonctionnelle.

**Pour plus de détails, allez sur l'annexe 5 du règlement intérieur national Inria Volet III santé sécurité et conditions de travail, sur la prise en charge des situations de harcèlement.**

Toute dénonciation calomnieuse visant à accuser à tort une personne d'agissements de harcèlement sexuel tout en connaissant la fausseté de ces accusations et dans le seul but de lui nuire est passible d'une sanction disciplinaire et, le cas échéant, de poursuites pénales.

En revanche, la simple erreur, commise de bonne foi, n'est pas une dénonciation calomnieuse ; l'agent ou agente ou les témoins ayant relaté une situation ressentie à tort comme une situation de harcèlement sexuel n'encourent aucune sanction.

### **Vous êtes témoin de faits de harcèlement sexuel ?**

- ▶ **Informez/accompagnez la victime dans ses démarches**
- ▶ **Vous pouvez alerter votre responsable, la direction des ressources humaines, la ou le DCR, les représentantes et représentants du personnel ou le médecin du travail**, sans autre formalité.
- ▶ **Consignez par écrit les faits** dont vous avez connaissance, en précisant le lieu, la date, les circonstances et les personnes présentes.
- ▶ **Vous êtes légalement protégé.e**, aucune mesure apparentée à une sanction de quelque ordre que ce soit ne peut être prise à votre encontre.

### **● À voir aussi**

[« Santé au travail, sécurité & prévention chez Inria »](#)

[Fiches pratiques sur la conduite à tenir dans les situations de harcèlement sexuel au sein de la fonction publique](#)

[« Voulez-vous du thé »](#), video sur le consentement

[« Projet Crocodiles »](#), histoires de harcèlement et de sexisme en bandes dessinées

[« Guide pratique pour s'informer et se défendre »](#) , guide du CLASCHEs

OUI, BON...  
IL VOUS DRAGUE...  
C'EST PLUTÔT VALORISANT,  
NON ??



Illustration © Inria / Julie Guillot

*Inria*

Retrouvez-nous sur [inria.fr](http://inria.fr)