

# Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Procédure et traitement des signalements

## Sommaire

Préambule .....	3
<b>1. Définitions.....</b>	<b>4</b>
1.1 L'agissement sexiste .....	4
1.2 Le harcèlement sexuel .....	4
1.3 L'agression sexuelle .....	4
<b>2. Procédure de signalement .....</b>	<b>5</b>
2.1 Pourquoi effectuer un signalement ? .....	5
2.2 Qui peut effectuer un signalement ? .....	5
2.3 Comment effectuer un signalement ? .....	5
2.4 Quelle forme et quel contenu pour un signalement ? .....	5
2.5 Protection des victimes et des témoins.....	5
<b>3. Traitement du signalement .....</b>	<b>7</b>
3.1 Suites données au signalement .....	7
3.2 Première analyse des faits .....	7
3.3 Entretiens complémentaires.....	7
3.4 Enquête Interne .....	7
3.4.1 Personnes en charge de l'enquête.....	8
3.4.2 Modalités de l'enquête .....	8
3.4.3 Personnes à auditionner .....	8
3.4.4 Mesures à prendre en amont et au cours de l'enquête .....	8
3.4.5 Rapport d'enquête .....	9
3.4.6 Mesures prises à l'issue de l'enquête .....	9
<b>4. Accompagnement et protection de la victime présumée.....</b>	<b>10</b>
<b>5. Protection des données personnelles .....</b>	<b>11</b>
5.1 Objet du traitement .....	11
5.2 Catégories de données.....	11
5.3 Destinataires des données.....	11
5.4 Durée de conservation des données .....	11
5.5 Droits des personnes .....	12
5.5.1 Droit d'accès.....	12
5.5.2 Droit de rectification, d'effacement et droit à la limitation du traitement.....	12
<b>Annexe – Liste et coordonnées des référent(e)s en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes .....</b>	<b>13</b>

## Préambule

L’Ifremer est pleinement engagé dans la prévention des risques psychosociaux et des violences au travail qui sont souvent au cœur des inégalités.

Les lois du 03 août 2018, renforçant l’action contre les violences sexuelles et sexistes, puis du 5 septembre 2018, pour la liberté de choisir son avenir professionnel, ont complété le cadre juridique contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Elles permettent aux employeurs d’améliorer l’efficacité de leurs actions dans ce domaine.

C’est dans ce cadre que l’Ifremer met en place une procédure de signalement dédiée afin de renforcer son dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Le présent document décrit l’ensemble de cette procédure, depuis le rappel des définitions légales et le signalement lui-même jusqu’à son traitement, aux suites qui peuvent lui être données, aux mesures d’accompagnement et de protection de la victime présumée, et aux mesures de protection des données personnelles.

Cette procédure est complétée par des actions de sensibilisation auprès de l’ensemble des personnels et de formation des responsables de services, laboratoires ou unités : ces actions sont en effet essentielles pour la prévention de toute forme d’agissements sexistes ou de harcèlement sexuel.

## 1. Définitions

Complexes à définir, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes peuvent prendre des formes très variées et se manifester au travers d'une multitude de propos ou de comportements.

### 1.1 L'agissement sexiste

Le code du travail (article L.1142-2-1) définit l'agissement sexiste comme « *tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

### 1.2 Le harcèlement sexuel

La loi (article L.1153-1 du code du travail) distingue deux types de harcèlement sexuel selon le caractère répété ou non des agissements :

- « **Des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés** qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante »
- « **Toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers** ».

### 1.3 L'agression sexuelle

Une agression sexuelle est une atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise (article 222-22 du code pénal).

## 2. Procédure de signalement

### 2.1 Pourquoi effectuer un signalement ?

Les faits avérés de cette nature sont inacceptables. Ils n'ont pas leur place au sein de l'Institut. Ils sont sanctionnés pénalement et disciplinairement.

Ils peuvent avoir des effets graves sur la santé physique et mentale des victimes. Il est donc primordial de réagir le plus rapidement possible pour prendre les mesures nécessaires afin d'y mettre un terme et protéger les victimes.

Ces victimes peuvent ne pas être en mesure d'effectuer un signalement. Les témoins peuvent donc jouer un rôle très important en matière d'alerte et de signalement.

La présente procédure de signalement ne constitue cependant qu'un moyen de signalement parmi d'autres (comme peut l'être la voie hiérarchique). Le fait de ne pas y avoir recours ne peut entraîner aucune sanction à l'encontre des membres du personnel.

### 2.2 Qui peut effectuer un signalement ?

Toute personne de l'Institut, qu'elle soit victime ou témoin, peut signaler des faits pouvant relever des agissements sexistes, du harcèlement sexuel ou d'une agression sexuelle.

### 2.3 Comment effectuer un signalement ?

Le signalement s'effectue auprès de la référente Harcèlement Sexuel et Agissements Sexistes nommée par l'Institut.

### 2.4 Quelle forme et quel contenu pour un signalement ?

Il n'existe pas de formalisme défini et le signalement peut être fait par écrit ou par oral. Il peut notamment être envoyé par mail à la référente nommée par l'Institut ([Stephanie.Dulac@ifremer.fr](mailto:Stephanie.Dulac@ifremer.fr)).

Quelle que soit la forme du signalement initial, tout particulièrement s'il est oral, il sera nécessaire d'apporter ensuite le plus grand nombre d'éléments pour étayer les faits faisant l'objet du signalement au travers notamment d'une description écrite et détaillée des circonstances (dates, lieux...) et des agissements de la personne mise en cause.

Cette description pourra être complétée par tous les éléments utiles que l'auteur du signalement souhaitera transmettre. Les informations communiquées par l'auteur du signalement doivent en tout état de cause rester factuelles et présenter un lien direct avec l'objet de l'alerte.

En tant qu'émetteur de l'alerte, le salarié s'identifie. Son identité est traitée de façon confidentielle par la référente Harcèlement Sexuel et Agissements Sexistes.

### 2.5 Protection des victimes et des témoins

Il est rappelé qu'en application des articles L. 1153-2 et L. 1153-3 du code du travail, aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement,

d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir :

- Subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement sexuel, y compris, dans le cas mentionné au 1° de l'article L. 1153-1 du Code du travail, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ;
- Témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

La protection demeure quelles que soient les suites du signalement, même si les faits dénoncés ne sont pas établis ou ne donnent lieu à aucune suite.

Le signalement émis de mauvaise foi abusif est néanmoins passible de sanctions disciplinaires. La mauvaise foi est caractérisée lorsque le salarié avait connaissance de la fausseté des faits dénoncés. Elle ne peut cependant résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis.

## 3. Traitement du signalement

### 3.1 Suites données au signalement

Tout signalement donnera lieu :

- A la mise en place de mesures conservatoires de protection et d'accompagnement, en particulier si la victime présumée et le salarié mis en cause travaillent habituellement ensemble ;
- A un accusé réception confirmant la bonne prise en compte de ce dernier ;
- A une information de la direction générale, de la direction des ressources humaines, de la direction du centre, du-de la référent-e désigné-e par le CSE-E du centre et du-de la secrétaire de la CSSCT-E du centre ;
- A un premier échange avec l'auteur du signalement s'il a été fait par écrit ;
- A un échange avec la victime présumée si elle n'est pas à l'origine du signalement ;
- A une information du médecin du travail auprès de qui une demande de rendez-vous sera effectuée.

### 3.2 Première analyse des faits

Dans un premier temps, une analyse impartiale et confidentielle des éléments recueillis sera réalisée par la référente désignée par l'Institut afin de déterminer, en lien avec la DRH et la direction de centre, la suite à donner à la procédure.

Dans le cas où cette analyse permettrait d'écarter l'hypothèse d'un harcèlement sexuel, d'une agression sexuelle ou d'agissement(s) sexiste(s), l'auteur du signalement sera informé qu'une enquête interne ne sera pas réalisée ainsi que des raisons de cette décision. Une réflexion sera néanmoins menée afin d'identifier, d'une part, les causes ayant conduit au signalement et, d'autre part, les actions pouvant être mises en œuvre afin d'apaiser les tensions ou différends éventuels.

### 3.3 Entretiens complémentaires

Si l'analyse démontre que la situation ne relève pas de harcèlement sexuel ou d'une agression sexuelle mais d'agissement(s) sexiste(s), des entretiens complémentaires, notamment avec l'auteur présumé des faits et les éventuels témoins, pourront être réalisés afin de confirmer la réalité des faits.

S'il est démontré que la situation relève d'agissement(s) sexiste(s), les mesures adaptées et proportionnées aux faits qui auront été établis seront prises. Elles pourront notamment conduire à l'engagement d'une procédure disciplinaire.

### 3.4 Enquête interne

Si l'analyse réalisée en amont n'a pas écarté l'hypothèse d'une situation de harcèlement sexuel ou d'une agression sexuelle, une enquête interne sera réalisée pour caractériser les faits et déterminer s'ils relèvent ou non d'un harcèlement sexuel ou d'une agression sexuelle.

L'auteur du signalement, la victime présumée et la personne mise en cause seront informés, dans un délai raisonnable à la suite de l'émission de l'alerte, de la réalisation de cette enquête et que celle-ci sera menée dans la plus grande discrétion, avec impartialité et neutralité. Par ailleurs, un traitement équitable sera garanti pour toutes les personnes impliquées et l'enquête sera réalisée de façon confidentielle, contradictoire et indépendante.

### 3.4.1 Personnes en charge de l'enquête

L'enquête sera pilotée et réalisée conjointement par :

- Le-la directeur-trice du centre ou le-la directeur-trice adjoint-e ;
- Le-la responsable RH du centre ;
- Le-la secrétaire de la CSSCT-E du centre ;
- Le-la référent-e en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné-e par le CSE-E du centre.

Il pourra par ailleurs être décidé de confier l'enquête à un organisme extérieur offrant toutes les garanties de professionnalisme et de confidentialité. Le cas échéant, un contrat encadrera les différents aspects de la prestation.

La DRH-D et la référente nommée par l'Institut seront tenus informées du déroulement de l'enquête.

### 3.4.2 Modalités de l'enquête

Une réunion préparatoire pourra être organisée avant le démarrage de l'enquête afin d'en définir les modalités, notamment le calendrier ainsi que la liste des personnes qui seront auditionnées.

Les personnes entendues devront être informées dans un délai raisonnable pour leur permettre de s'organiser et elles seront reçues individuellement.

La confidentialité sera garantie lors des échanges et chaque audition donnera lieu à la rédaction d'un compte-rendu signé par l'ensemble des participants.

### 3.4.3 Personnes à auditionner

Dans le cadre de l'enquête, il conviendra d'organiser des entretiens avec :

- La personne à l'origine du signalement ;
- La victime présumée si elle n'est pas l'auteur du signalement ;
- La personne mise en cause ;
- Les témoins qui auront été cités ;
- Les responsables hiérarchiques de la victime présumée et de la personne mise en cause.

Les personnes demandant à être entendues devront également être reçues ainsi que les personnes dont l'audition serait souhaitée par la victime présumée, par la personne mise en cause ou l'une des personnes en charge de l'enquête.

### 3.4.4 Mesures à prendre en amont et au cours de l'enquête

Indépendamment de l'avancement et des résultats de l'enquête, et selon la gravité des faits signalés, des mesures temporaires pourront être prises pour assurer la protection des personnes impliquées et préserver leur santé physique et mentale, à travers notamment l'adaptation de l'organisation et des conditions de travail.

### 3.4.5 Rapport d'enquête

A la fin de l'enquête, un rapport d'enquête sera établi. Il comportera, entre autres, les comptes rendus des auditions et les conclusions de l'enquête indiquant si les faits de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle sont caractérisés ou non. Il sera signé par l'ensemble des personnes ayant participé à l'enquête et sera transmis à la DRH ainsi qu'à la référente désignée par l'Institut.

### 3.4.6 Mesures prises à l'issue de l'enquête

Les conclusions de l'enquête permettront de déterminer les mesures à prendre qui seront adaptées et proportionnées aux faits qui auront été établis.

La DRH informera les personnes ayant piloté l'enquête des décisions qui seront prises.

Elles pourront notamment conduire :

- A l'engagement d'une procédure disciplinaire ;
- A des mesures organisationnelles.

Les résultats devront également être intégrés dans le dispositif de prévention des risques s'il y a matière à le faire.

L'auteur du signalement, la victime présumée et la personne mise en cause seront tenus informés des conclusions de l'enquête et des suites données.

## 4. Accompagnement et protection de la victime présumée

En cas de signalement, des mesures seront mises en place immédiatement pour protéger et accompagner la victime présumée.

La référente nommée par l'Institut sera chargée de faire le lien avec la direction de centre et la DRH pour déterminer les mesures de protection à mettre en œuvre.

Par ailleurs, il informera la victime présumée de ses droits, notamment en matière de protection, l'orientera vers les autorités et services compétents et lui fera des retours réguliers sur l'avancement de la procédure.

## 5. Protection des données personnelles

La procédure de signalement nécessite un traitement de données à caractère personnel qui s'inscrit dans le respect des principes du règlement général sur la protection des données (RGPD).

### 5.1 Objet du traitement

Le traitement de données est mis en œuvre afin de recueillir et traiter les signalements visant à révéler des faits de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle ou des agissements sexistes.

La base légale du traitement est double :

- Le respect d'une obligation légale incombant à l'Ifremer (l'employeur est tenu de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle, d'y mettre un terme et de les sanctionner) ;
- La réalisation d'un intérêt légitime poursuivi par l'Ifremer (assurer la santé et la sécurité des salariés).

### 5.2 Catégories de données

Seules les informations pertinentes et nécessaires au regard des finalités du traitement sont collectées et conservées dans le dispositif d'alerte, à savoir :

- Identité, fonctions et coordonnées de l'émetteur de l'alerte ;
- Identité, fonctions et coordonnées des personnes faisant l'objet de l'alerte ;
- Identité, fonctions et coordonnées des personnes intervenant dans le recueil ou le traitement de l'alerte ;
- Faits signalés ;
- Éléments recueillis dans le cadre de la vérification des faits signalés ;
- Comptes rendus des opérations de vérification ;
- Suites données à l'alerte.

### 5.3 Destinataires des données

Les destinataires des données sont : le président directeur général, le directeur des ressources humaines, la référente Harcèlement Sexuel et Agissements Sexistes désignée par l'Institut ainsi que le-la directeur-trice et le-la RRH du centre concerné par le signalement, le-la secrétaire de la CSSCT-E et le-la référent-e en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné-e par le CSE-E du centre.

### 5.4 Durée de conservation des données

Au regard des finalités du traitement :

- Les données relatives à une alerte considérée comme n'entrant pas dans le champ du dispositif sont détruites sans délai ou anonymisées ;
- Lorsqu'aucune suite n'est donnée à une alerte entrant dans le champ du dispositif, les données relatives à cette alerte sont détruites ou anonymisées dans un délai de deux mois à compter de la clôture des opérations de vérification ;
- Lorsqu'une procédure disciplinaire ou contentieuse est engagée à l'encontre d'une personne mise en cause ou de l'auteur d'une alerte abusive, les données relatives à l'alerte peuvent être

conservées par la DRH jusqu'au terme de la procédure ou de la prescription des recours à l'encontre de la décision ;

- Les données anonymisées sont conservées sans limitation de durée.

Les données peuvent néanmoins être conservées plus longtemps, en archivage intermédiaire, pour répondre à des obligations légales, dans la limite des délais de prescription prévus par les dispositions légales.

## 5.5 Droits des personnes

### 5.5.1 Droit d'accès

Toute personne dont les données à caractère personnel font ou ont fait l'objet d'un traitement dans le cadre d'une alerte professionnelle (lanceur de l'alerte, victimes présumées des faits, personnes visées par l'alerte, témoins et personnes entendues lors de l'enquête, etc.) a le droit d'y avoir accès conformément aux dispositions de l'article 15 du RGPD.

L'exercice de ce droit ne doit pas permettre à la personne qui l'exerce d'accéder aux données à caractère personnel relatives à d'autres personnes physiques.

### 5.5.2 Droit de rectification, d'effacement et droit à la limitation du traitement

Toute personne identifiée dans le dispositif d'alerte dispose :

- d'un droit de rectification, notamment pour rectifier les données factuelles le concernant ;
- d'un droit à la limitation du traitement de ses données (article 18 du RGPD) ;
- d'un droit à l'effacement (article 17 du RGPD).

Pour l'exercice de ces droits ou pour toute question sur le traitement des données dans ce dispositif, les salariés peuvent contacter le délégué à la protection des données personnelles.

## Annexe – Liste et coordonnées des référent(e)s en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

### Référente nommée par l'Institut :

Stéphanie DULAC

04 94 30 48 72

[Stephanie.Dulac@ifremer.fr](mailto:Stephanie.Dulac@ifremer.fr)

### Référent(e)s désigné(e)s par les CSE-E :

#### - Centre Atlantique :

Anne BOISSEAUX

02 40 37 40 48

[Anne.Boisseaux@ifremer.fr](mailto:Anne.Boisseaux@ifremer.fr)

#### - Centre Bretagne :

Lucile DURAND

02 98 22 49 44

[Lucile.Durand@ifremer.fr](mailto:Lucile.Durand@ifremer.fr)

Laurence MORVAN

06 71 45 34 63 / 02 98 22 44 41

[Laurence.Morvan@genavir.fr](mailto:Laurence.Morvan@genavir.fr)

#### - Centre Méditerranée :

Audrey FOURNIER

04 94 30 49 36

[Audrey.Fournier@ifremer.fr](mailto:Audrey.Fournier@ifremer.fr)

#### - Centre Pacifique :

Dominique PHAM

+687 35 25 83

[Dominique.Pham@ifremer.fr](mailto:Dominique.Pham@ifremer.fr)