



AVIS n° 2018-36

LE HARCÈLEMENT SEXUEL DANS LES LABORATOIRES : QUELQUES CONSIDÉRATIONS ÉTHIQUES

Avis n°2018-36 approuvé en séance plénière du COMETS le 5 mars 2018

MEMBRES DU GROUPE DE TRAVAIL :

Jean-Paul DELAHAYE
Michèle LEDUC
Nathalie NEVEJANS
Lucienne LETELLIER
Patrice DEBRÉ
Jean-Gabriel GANASCIA

RAPPORTEUR :

Michèle LEDUC

SOMMAIRE

I.	AUTO-SAISINE	3
II.	ANALYSE	4
	A. Le harcèlement sexuel : quelle est sa définition ? Qui concerne-t-il ?	4
	B. Les cas de harcèlement sexuel dans la recherche sont trop rarement sanctionnés	5
	C. Le signalement des cas de harcèlement sexuel est une étape difficile à franchir	6
	D. Le traitement de la plainte est difficile à mettre en œuvre et déstabilisant	7
	E. Comment lutter contre le harcèlement sexuel dans le milieu de l'enseignement supérieur et la recherche ?	9
III.	RECOMMANDATIONS	10
IV.	PERSONNALITES CONSULTEES	12
V.	ANNEXE : LE HARCELEMENT SEXUEL ET LA LOI	13

I. AUTO-SAISINE

La libération de la parole de plus en plus importante sur les cas de harcèlement sexuel montre qu'il touche tous les pays et tous les milieux. Ceci encourage le COMETS à développer une analyse de ce phénomène dans l'enseignement supérieur et la recherche et à proposer quelques recommandations. Compte tenu des cas qui lui ont été rapportés — intolérables eu égard aux principes éthiques de base de toute activité humaine —, le COMETS se demande si les moyens mis en œuvre aujourd'hui pour s'opposer au harcèlement sexuel dans le milieu de la recherche sont suffisants. Il cherche à explorer de nouvelles pistes pour aider les victimes et espère par-là attirer l'attention sur la gravité de tels faits dans l'enseignement supérieur et la recherche, et tout particulièrement au CNRS.

Le COMETS tient à préciser que les analyses qu'il fait dans cet avis ne visent pas à introduire des consignes de conduite codifiées entre hommes et femmes, limitant la liberté des relations entre les personnes.

II. ANALYSE

Partout dans la société on peut observer des comportements sexistes, désobligeants, discriminants ou paternalistes¹. Ils résultent de stéréotypes bien ancrés dans les mentalités, comme le montrent les multiples études de genre². Le harcèlement sexuel est un cas extrême de ces comportements. Il peut être vu comme une forme de manquement aux principes de respect mutuel auxquels chacun est tenu dans l'espace public comme dans la vie privée. Dans un laboratoire comme dans une entreprise, il est parfois associé au harcèlement moral, qui s'en distingue par une plus large gamme de comportements. Le présent avis traite du harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche qui résulte avant tout d'inconduites individuelles, même si celles-ci sont fondées sur des représentations collectives dépassant le cadre des milieux de la recherche.

A. Le harcèlement sexuel : quelle est sa définition ? Qui concerne-t-il ?

Le Code pénal définit le harcèlement sexuel comme « le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ». A ce harcèlement sexuel, le législateur assimile un autre comportement, puni des mêmes peines, et qui correspond au « 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 »³. Dans ce cas le harcèlement n'est pas défini par sa répétition mais par son seul objectif.

Le harcèlement sexuel, depuis la loi de 2012, n'implique plus nécessairement une relation de travail ou un lien juridique préconstitué. Il est donc reconnu aussi bien en cas de relation d'autorité qu'en l'absence de toute subordination hiérarchique⁴. Par conséquent, dans le milieu de la recherche, le harcèlement sexuel peut émaner d'un chercheur envers son étudiant, mais aussi d'un chercheur envers l'étudiant d'un collègue, ou encore d'un chercheur à l'égard de ses propres collègues ou du personnel administratif ou de laboratoire. Bien entendu, même si le harcèlement sexuel est souvent exercé par un homme sur une femme, il ne faut pas le restreindre à cette seule situation et la loi sanctionne tout autant le harcèlement exercé par une femme sur un homme, ou encore sur des personnes de même sexe⁵ (pour le détail du traitement juridique de tous ces cas de harcèlement, voir

¹ Voir par exemple l'interview de Françoise Héritier à la « Matinale du Monde » le 7 novembre 2017 par Annick Cojean

² Voir par exemple Geneviève Fraisse *Les excès du genre. Concept, image, nudité*, éditions Ligne, 2014

³ Voir la loi n° 2012-954 du 6 août 2012, art. 222-33, I et II

⁴ Par exemple, CA Douai, 23 mai 2000, JurisData n° 2000-148863, concernant un prévenu tuteur de stage de la victime.

⁵ CA Besançon, 27 juin 2000, JurisData n° 2000-121868.

l'annexe). Dans la fonction publique, la loi dite *Loi le Pors*⁶, précise les droits et les devoirs des fonctionnaires face au harcèlement sexuel.

B. Les cas de harcèlement sexuel dans la recherche sont trop rarement sanctionnés

Le harcèlement sexuel est présent dans tous les pays et s'exerce sur tous les terrains⁷. Ce problème mondial donne lieu à une prise de conscience croissante en France⁸. Dans l'enseignement supérieur, l'appartenance à ces lieux de savoir et de culture que constituent les laboratoires n'exclut pas pour autant que le sexisme, et à son extrême le harcèlement sexuel, s'y manifestent comme ailleurs. Les laboratoires requièrent un travail collaboratif et présentent de ce fait la caractéristique d'être à la fois un lieu d'échange et un milieu particulièrement confiné où les personnels sont soumis à de nombreuses pressions.

Des cas sont régulièrement signalés par l'association féministe *Clasches*⁹, créée pour recueillir les témoignages de victimes de harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et leur fournir des conseils. Toutefois, peu d'entre eux aboutissent à un dépôt de plainte et jusqu'à ces derniers mois, autocensure et omerta prévalaient sur ces questions. Deux très graves affaires de harcèlement sexuel ont néanmoins été révélées par la presse en 2017, et ont conduit à des sanctions exemplaires prononcées par les institutions concernées. L'une, à l'université de Lille III où un maître de conférences¹⁰ a été interdit d'enseigner et d'encadrer pendant un an et demi, son salaire ayant de ce fait été diminué de moitié. L'autre dans une unité de recherche sur les maladies infectieuses à Marseille où un directeur de recherche CNRS a été révoqué, suite à une décision prise à la suite d'une recommandation de la CAP disciplinaire¹¹. Notons que, dans ce cas, le harcèlement sexuel était accompagné d'un climat de harcèlement moral généralisé sur l'ensemble des personnels du laboratoire¹². Un autre cas de révocation à l'encontre d'un chargé de recherche a été notifié dans le même BO du CNRS¹³.

⁶ Loi du 13 juillet 1983 dite loi *le Pors*, consolidée en 2016 (loi N°2016-483, article 6 ter), relative au harcèlement sexuel dans la fonction publique. Elle précise en particulier que tout refus de promotion, mise au placard, licenciement pris par votre employeur à la suite d'un signalement, d'une plainte ou d'une action en justice, constitue une discrimination.

⁷ Voir par exemple Joni Hersh Sexual harassment in the work place, IZA World of Labor, 2015

⁸ Voir par exemple Harcèlement sexuel au travail, prévenir, alerter, agir, sur le site Défenseur des droits, et les instructives vidéos de jeunes femmes qui l'illustrent

⁹ Clasches (Collectif de Lutte contre le Harcèlement Sexuel dans l'Enseignement Supérieur) a pour « moto » : se défendre, s'informer, témoigner, agir

¹⁰ Un enseignant-chercheur en psychologie a été sanctionné en décembre 2017 à l'université Lille III pour harcèlement sexuel sur au moins quatre étudiantes, à l'issue d'une enquête de cinq mois. Il a été interdit d'enseigner et d'encadrer pendant un an et demi avec son salaire diminué de moitié

¹¹ BO du CNRS, Décision n°DEC172858DRH, Octobre 2017

¹² <http://www.ferc-cgt.org/communiquede-presse-sur-l-umr-urmite-13-novembre-2017-marseille>

¹³ Révocation d'un chargé de recherche CR2 porteur d'un prestigieux contrat ERC (*European Research Council*) (BO du CNRS, Décision N° DEC172856DRH, Octobre 2017)

Au CNRS, trois ou quatre cas sont signalés chaque année au niveau national, et depuis 2011 sept ont été instruits, dont pour l'instant (en 2017) quatre ont déjà donné lieu à des sanctions¹⁴. Le nombre de cas réels n'est pas connu mais est sans doute plus élevé, compte tenu de la difficulté du signalement des faits (voir plus loin). Les institutions comme les universités ou le CNRS, lorsque la victime s'en remet à elles, ont des procédures bien établies pour traiter les cas signalés de harcèlement¹⁵. Par respect pour les personnes impliquées, elles font preuve à juste titre d'une grande discrétion autour des enquêtes, dont elles gardent la confidentialité tant que des éléments sérieux de preuves ne sont pas établis. Au-delà même de l'enquête, lorsqu'à l'étape finale une Commission Administrative Paritaire (CAP) en formation disciplinaire, sur les bases de l'enquête, instruit le dossier et formule une proposition de sanction, cette commission peut aussi décider de rendre l'affaire totalement anonyme, tenant compte du souci de beaucoup de victimes de ne pas ébruiter leur situation¹⁶. En effet il est souvent difficile pour celles-ci de gérer leur retour dans leur milieu de travail initial¹⁷. Ceci explique en partie que seulement une assez faible proportion des affaires de harcèlement sexuel dans les laboratoires apparaisse au grand jour. D'autres cas font l'objet d'un traitement local et ne franchissent pas le seuil du signalement. Enfin, il existe de nombreux cas qui ne sont même pas traités.

C. Le signalement des cas de harcèlement sexuel est une étape difficile à franchir

Les victimes de harcèlement sexuel éprouvent beaucoup de difficultés à formuler leurs plaintes. Ce harcèlement peut prendre des formes diverses, physiques ou verbales, répétées ou non, en public ou dans l'intimité. Il arrive souvent que les paroles de la victime et celles de l'agresseur se contredisent. Notons ici le risque que les dénonciations de harcèlement relèvent de l'autosuggestion, voire de la calomnie : une enquête bien conduite devrait permettre de le détecter. Dans les rapports entre doctorants et directeurs de thèse, les cas sont compliqués par le fait qu'il faut considérer l'ascendant intellectuel de ces derniers sur leurs étudiants et les rapports de séduction qui peuvent s'introduire dans leur relation. La plupart du temps, un rapport hiérarchique met la victime en position dominée psychologiquement par rapport à son agresseur. Une méthode courante pour les harceleurs consiste à introduire chez la victime un doute par rapport à ses capacités, de sorte qu'elle se sente dévalorisée sur tous les plans et perde totalement confiance en elle-même. En cas de conflit ouvert, il y a un réel danger pour les doctorants de se voir retirer les moyens de terminer leur thèse ; le risque est fort aussi pour leur carrière à venir s'ils partent dans d'autres équipes sans être recommandés par leur laboratoire d'origine. La situation des jeunes effectuant un doctorat ou un post-doctorat dans un autre pays que le leur (étrangers

¹⁴ Voir le blog de la DRH du CNRS du 12 octobre [harcèlement, la parole se libère](#)

¹⁵ Voir la [circulaire](#) relative au traitement des situations de harcèlement sexuel au CNRS

¹⁶ Habituellement au BO figurent le lieu et les initiales des personnes impliquées (harceleur et victimes). En cas d'anonymisation totale le lieu et les initiales sont supprimés

¹⁷ Notons que le retour dans le milieu de travail à la fin de la sanction peut aussi poser un problème pour l'agresseur, qui doit être réinséré après sa peine s'il n'est pas exclu définitivement. L'éventualité de la récidive est à considérer

en France ou Français à l'étranger) peut être particulièrement critique. Des risques similaires pour leur carrière se présentent pour tous les personnels d'un laboratoire, et particulièrement pour ceux qui sont en position précaire¹⁸.

La crainte que personne ne réagisse, la peur que parler soit pire que le silence, l'humiliation créée par la situation de harcèlement sexuel, beaucoup de facteurs concourent à décourager les plaintes. Cependant le traumatisme subi par la victime est souvent très grave, il peut la paralyser dans son travail, la décourager de poursuivre, ou même créer des blocages mentaux rendant impossible une recherche qui aurait pu être féconde. Il ne faut pas sous-estimer la gravité d'un harcèlement sexuel, même s'il ne donne pas lieu à des agressions physiques. Il est donc nécessaire de mettre tout en œuvre pour faciliter le signalement et rétablir un climat de confiance dans le milieu de travail. On ne peut que conseiller à la victime de rechercher des témoignages d'autres victimes pour renforcer le sien. La dénonciation auprès de la direction du laboratoire ou d'un responsable de service constitue logiquement un premier recours, qui devrait permettre de faire cesser le harcèlement. Mais ceci peut s'avérer insuffisant voire impossible¹⁹ : la victime devra alors demander le soutien de services responsables à l'échelle locale et/ou des syndicats. Il faut aussi l'inciter à ne pas rester isolée, lui suggérer de rejoindre par exemple des réseaux comme *Clasches*. D'une façon générale, c'est hors du milieu de travail que la parole peut le mieux se libérer. La création de cellules d'accueil et d'écoute composées de professionnels et offrant la garantie du respect de la confidentialité mérite donc d'être soutenue et généralisée²⁰.

D. Le traitement de la plainte est difficile à mettre en œuvre et déstabilisant

Après le signalement du cas, d'autres difficultés commencent. La victime peut choisir la voie juridique et aller au tribunal. Elle a alors l'obligation d'apporter une preuve tangible et concrète des faits allégués contre son agresseur, ce qui peut se révéler particulièrement difficile pour des faits de harcèlement sexuel.

Qu'une procédure juridique ait été déclenchée ou pas, le signalement d'un cas de harcèlement sexuel implique qu'il soit porté devant l'institution de recherche. Il arrive que des arrangements à l'amiable soient trouvés, sans être forcément adéquats, tels qu'un déplacement de laboratoire pour l'agresseur, ou simplement l'arrêt d'un contrat. Si des procédures disciplinaires sont engagées dans l'institution, elles peuvent être longues. On peut distinguer le cas « isolé », celui d'une seule personne victime d'une autre personne,

¹⁸ Voir [l'enquête de l'IFOP de 2014](#) sur le harcèlement sexuel au travail. Cette enquête relative à toutes les professions donne que 30% de victimes de harcèlement sont dans des situations précaires

¹⁹ Impossible si le responsable est lui-même le harceleur ou directement lié à lui. Insuffisant s'il manque de formation sur la façon de traiter le problème, ou pire s'il cherche avant tout à protéger la réputation de son institution (voir plus loin note 25)

²⁰ Un exemple est fourni par l'École normale supérieure de Paris. En 2016, l'ENS a fait le choix d'externaliser sa cellule d'écoute et s'est attaché les services de l'association des victimes de harcèlement au travail (AVHT). Il y a une adresse mail contact@avht.org en évidence sur le site de l'ENS.

cas particulièrement délicat à traiter car les preuves sont difficiles à établir et peuvent être compliquées par des relations d'ordre affectif entre les protagonistes. Le cas plus courant, qu'on peut qualifier de « récurrent », est celui de plusieurs personnes victimes du même agresseur. La convergence des témoignages permet alors d'établir plus facilement la déviance du comportement. Les procédures, respectueuses de la présomption d'innocence de l'accusé, se terminent éventuellement par une sanction prise par le Président de l'établissement, sur proposition d'une CAP disciplinaire (comme mentionné plus haut). L'éventail des sanctions est très large, allant de l'interdiction temporaire des fonctions d'encadrement jusqu'à la radiation de la fonction publique. Toutefois le détail des sanctions dont sont passibles les agresseurs est mal connu des personnels²¹. Pourtant l'information pourrait avoir valeur de prévention.

Les étapes de la procédure disciplinaire visant à sanctionner le harceleur sont éprouvantes pour la victime. Celle-ci intervient comme témoin et se trouve généralement désorientée, contrainte de répéter de nombreuses fois des faits pénibles et humiliée de devoir convaincre qu'elle ne ment pas quand elle est auditionnée par la CAP disciplinaire. Elle est aussi déstabilisée lors des confrontations avec le harceleur, sans l'appui d'un avocat contrairement à l'agresseur mis en cause²². Rappelons, à cet égard, que jusqu'à présent, au terme de la loi, la victime d'harcèlement sexuel n'est pas considérée légalement comme victime, mais seulement comme témoin d'un comportement répréhensible. De ce fait, elle ne peut faire appel à un avocat. Ceci explique qu'à tous les stades de la procédure, il lui manque un soutien juridique ou, plus simplement, psychologique par une personne de son choix²³. Les délais avant d'aboutir à une sanction pour les cas avérés de harcèlement sexuel sont trop souvent décourageants et même inadmissibles²⁴, même s'ils sont partiellement justifiés par le temps que demandent les procédures²⁵ pour que la qualité de l'instruction soit solide. Ils peuvent être rallongés par la nécessité de recueillir un certain nombre de témoignages concordants indiquant la récurrence du comportement de l'agresseur. Enfin, on ne peut cacher qu'ils sont très souvent considérablement rallongés par le manque de réelle volonté des chefs d'équipes ou des responsables dans les laboratoires, peu enclins à voir des scandales éclabousser leurs équipes et qui n'ont pas pris conscience de la gravité des risques psychosociaux encourus par leurs personnels ainsi harcelés²⁶.

²¹ La circulaire du CNRS mentionnée en note 12 fait état de sanctions disciplinaires possibles, mais n'en donne pour l'instant aucun détail. Depuis 2015 les cas de sanctions pour harcèlement prises au CNRS sont signalées au BO du CNRS, en respectant soit partiellement soit totalement l'anonymat des victimes et des harceleurs (dans ce dernier cas les personnes sont désignées par leurs initiales)

²² Selon les règles de la fonction publique, pendant les auditions de la CAP disciplinaire seule la personne accusée a le droit à une assistance, par exemple celle d'un avocat, mais pas la victime qui témoigne

²³ Cette situation inégalitaire a été dénoncée par les syndicats de la recherche. Voir la [Lettre ouverte du SNTRS-CGT du 31 octobre 2017](#) et le communiqué du SNCS du 10 novembre 2017

²⁴ Il s'est écoulé sept ans entre le premier cas de harcèlement constaté à Marseille et la sanction, voir la note numéro 12

²⁵ Voir l'article d'Alexis Zarca dans la Revue des Droits de l'Homme, décembre 2017, *La répression disciplinaire du harcèlement sexuel à l'université*

²⁶ Voir l'analyse publiée par Nature pour les agences de recherche aux Etats-Unis (Nature 530, p 138-139, 11 février 2016) « *how should science funders deal with sexual harassers ? US science agencies threaten harsh penalties but many have yet to take action* »

E. Comment lutter contre le harcèlement sexuel dans le milieu de l'enseignement supérieur et la recherche ?

Frédérique Vidal, ministre de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, a rappelé en 2017 l'importance qu'elle accorde à la question des violences sexistes et sexuelles faites aux femmes²⁷. Elle a fermement enjoint les responsables d'établissement de n'avoir ni tolérance ni faiblesse à cet égard dans le contexte général des universités, des écoles et des institutions de recherche. Rappelant la loi dite *loi Le Pors*²⁸, elle a souligné la nécessité de lutter contre le harcèlement sexuel. La Mission pour la place des femmes du CNRS a consacré à ces problèmes un important colloque en 2014²⁹ et poursuit le travail de formation des personnels. Un guide vademecum très complet sur le harcèlement sexuel dans l'Enseignement supérieur et la recherche, rédigé par trois associations, est disponible³⁰ dans une version révisée en 2017. Il est utilisable par les personnels du CNRS comme par ceux des universités. Plus précisément pour le CNRS, des conseils de conduite pertinents en cas de harcèlement sexuel³¹ sont accessibles, par exemple à partir du site de la Mission pour la place des femmes. Pourtant les dispositifs évoqués s'avèrent insuffisants dans bien des circonstances.

La libération de parole a fait du harcèlement sexuel un phénomène de société touchant la majorité des pays occidentaux. La lutte contre le harcèlement sexuel doit être aussi reconnue comme une priorité dans les établissements de recherche et d'enseignement supérieur en France.

²⁷ Intervention de Frédérique Vidal au [colloque du 4 décembre 2017 à l'Université Paris-Diderot](#) : *Violences sexistes et sexuelles dans l'ESR ; de la prise de conscience à la prise en charge*

²⁸ Voir note 6

²⁹ Voir les vidéos en ligne de la [Journée nationale de sensibilisation au harcèlement sexuel au travail](#) au CNRS du 26 novembre 2014

³⁰ *Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche, vade-mecum* à l'usage des établissements, édition 2017, 127 pages, rédigé collectivement par l'association *Clasches*, l'ANEF (Association nationale des études féministes) et la CPED (Conférence permanente des chargé.e.s de mission égalité et diversité des établissements de l'ESR)

³¹ Voir [la fiche circulaire](#) du CNRS de 2013 relative au traitement des situations de harcèlement sexuel au travail : les éléments constitutifs, les sanctions applicables, la prise en charge au CNRS.

III. RECOMMANDATIONS

En conformité avec les souhaits exprimés par le ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, le COMETS formule ici des recommandations destinées aux institutions comme aux victimes de harcèlement sexuel dans leur milieu de travail.

- Le COMETS recommande aux victimes de ne pas rester isolées, de rechercher des témoignages de cas de harcèlement sexuel analogues au leur dans leur milieu de travail en vue des confrontations avec leur agresseur. Les contacts avec les réseaux extérieurs tels que Clasches sont aussi suggérés pour aider à la libération de la parole.
- Le COMETS recommande la mise en place de cellules d'accueil et d'écoute, distinctes des chaînes institutionnelles, placées au niveau de l'établissement (université, grande école, délégation régionale du CNRS). Ces cellules pourraient éventuellement être communes à ces diverses institutions. Leur objectif premier serait de permettre aux victimes de harcèlement sexuel de parler en confiance et dans l'anonymat, en sortant de leur cercle de travail
- La cellule d'écoute pourrait servir à conseiller la victime. Avec l'accord de la victime, la cellule d'écoute pourrait aider celle-ci à faire remonter l'alerte au niveau requis dans l'établissement, pour enclencher une procédure et lui apporter un soutien psychologique au moment des confrontations avec l'agresseur
- Pour les cas où les problèmes ne peuvent pas être réglés au niveau local, le COMETS suggère qu'au niveau national une cellule de veille et d'écoute sur le harcèlement sexuel soit mise en place au CNRS. Cette cellule devrait être aisément accessible, disposer d'une adresse bien visible sur le site du CNRS, offrant toutes les garanties requises pour le respect de la confidentialité
- Le COMETS recommande que tout soit entrepris pour faire évoluer la législation de la fonction publique pour permettre une assistance de son choix à la victime lors de la confrontation avec son agresseur
- Le COMETS souligne l'utilité d'un bilan des faits de harcèlement sexuel signalés au CNRS, sanctionnés ou non, en respectant l'anonymat des victimes et de leurs agresseurs, conformément aux règles en vigueur de la fonction publique, afin d'avoir une première estimation aussi précise que possible de l'ampleur du problème
- Un affichage plus clair des sanctions encourues dans les cas de harcèlement sexuel et une plus grande transparence sur les sanctions prises est fortement recommandé comme stratégie de dissuasion
- Le COMETS souligne la nécessité de renforcer la formation à la prévention du harcèlement sexuel auprès de tous les personnels à tous les niveaux de la hiérarchie, avec une attention particulière à l'égard des directeurs d'unité, souvent démunis face à ces problèmes, et aussi des jeunes recrutés (titulaires et contractuels ; y compris les

doctorants) qui représentent les cibles les plus fréquentes des harceleurs

- Le COMETS recommande d'actualiser la fiche du CNRS relative au harcèlement sexuel au travail, en particulier en ce qui concerne le signalement des cas. La diffusion généralisée du vade-mecum de 2017 (signalé en note 30), éventuellement dans une version plus brève, pourrait constituer un outil utile pour la formation et la prévention.

IV. PERSONNALITES CONSULTEES

ARBOGAST Mathieu, chargé de projet, Mission pour la Place Des Femmes au CNRS

BASSLER Ursula, directrice adjointe de l'IN2P3

BERNAS Harry, physicien, laboratoire CSNSM (IN2P3)

CHANDESRIS Dominique, présidente de la commission Femmes et Physique à la Société française de physique

Des membres de l'association CLASCHES

COURAL Pierre, Directeur des Relations Humaines du CNRS

GRANER François, directeur de recherche CNRS, LMSC, université Paris Diderot

GUILLOPÉ Colette, mathématicienne, ancienne présidente de l'association *femmes et mathématiques*, présidente d'honneur de l'association Femmes & Sciences, membre d'honneur de la CPED

HERMANN Claudine, présidente d'honneur de l'association Femmes & Sciences, présidente de *European Platform of Women Scientists* (EPWS)

KOHLER Elisabeth, directrice de la Mission pour la Place Des Femmes au CNRS

LEFEVRE-SCHUHL Anne, astrophysicienne nucléaire, membre de la commission Femmes et Physique à la Société française de physique, de l'association Femmes & Sciences et de la commission Femme et Travail du SNCS-FSU

LEMMAGHTI Rachida, membre de la CPED (Conférence permanente des chargé-e-s de mission Égalité Diversité des établissements d'enseignement et de recherche), chargée de mission Égalité à l'Université Paris Diderot

MARZIN Jean-Yves, Directeur de l'Institut des sciences de l'ingénierie et des systèmes (INSIS) du CNRS

V. ANNEXE : LE HARCELEMENT SEXUEL ET LA LOI

Le Code pénal punit le harcèlement sexuel de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende (art. 222-33, III, du Code pénal). En cas de circonstances aggravantes, notamment en cas d'abus d'autorité ou de faiblesse, les peines peuvent être portées à trois ans d'emprisonnement et à 45 000 € d'amende. La victime doit porter plainte. Depuis la loi n° 2017-242 du 27 février 2017, elle dispose aujourd'hui d'un délai de 6 ans après la fin du harcèlement sexuel pour agir.

Aux yeux de la loi, il est important de préciser que dès lors que l'auteur des faits ne s'est pas contenté d'une incitation psychologique, mais a été en contact physique effectif avec la victime, il ne s'agit plus, en principe, d'une infraction de harcèlement sexuel mais d'agression sexuelle³². Si elle a lieu sans pénétration sexuelle (attouchements, caresses, baisers, etc.) et sans consentement de la victime, il s'agit d'un délit punissable de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende (art. 222-27 du Code pénal) et de sept ans d'emprisonnement et de 100 000 euros d'amende en cas d'abus d'autorité, par exemple (art. 222-28 du Code pénal). Si l'agression sexuelle comprend un « acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise », elle s'analyse alors en un viol puni par l'art. 222-23 du Code pénal de quinze ans de réclusion criminelle. La peine peut être portée à vingt ans de réclusion criminelle, notamment en cas d'abus d'autorité (art. 222-24 du Code pénal). Ce crime est alors soumis à la Cour d'assise.