



The Business School
for the World®

Politique INSEAD de lutte contre le harcèlement

Jun 2025

Catégorie	Politique de conformité
Sujet	Anti harcèlement
Applicable à	Personnel, professeurs, étudiants, participants, prestataires de services
Version	5.0
Date d'entrée en vigueur	3 juin 2025

	Rôle	Nom	Signature
Auteur	Office of Diversity & Inclusion	N/A	N/A
Approuvée par	Dean of INSEAD	Francisco Veloso	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;"> Signed by:  <small>91E6BBFF13854D0...</small> </div>

Énoncé de la politique

Conduite personnelle et responsabilités au sein de la communauté INSEAD

L'INSEAD défend le principe selon lequel chaque individu apporte des qualités et des talents uniques à notre communauté, et que chacun mérite un traitement respectueux. L'INSEAD s'engage à créer un environnement où tous les membres de la communauté peuvent s'épanouir sur le plan professionnel et académique. Cet engagement est fondamental pour nos valeurs institutionnelles de respect, de diversité et d'excellence.

Tous les membres de la communauté INSEAD sont tenus de faire preuve de professionnalisme, d'intégrité et de respect pour les droits, les différences et la dignité des autres. Ces normes de conduite s'appliquent à toutes les formes de communication : verbale, écrite et non verbale, en ligne et hors ligne. Les membres de la communauté doivent également traiter avec soin et respect les biens de l'INSEAD ainsi que ceux des autres.

L'INSEAD ne tolère aucune forme de discrimination, d'intimidation, de violence ou de harcèlement et poursuit une politique de promotion active de l'égalité des chances et de l'inclusion.

Champ d'application

Cette politique s'applique à tous les membres de la communauté : tous les salariés, y compris les professeurs et le personnel, ainsi que les étudiants, participants, « fellows », visiteurs, affiliés et toute personne effectuant des activités pour ou au nom de l'INSEAD. Bien que cette politique établisse des normes pour tous les membres de la communauté, les mesures correctives ou sanctions disciplinaires applicables dépendront de la relation de l'individu avec l'INSEAD.

Cette politique régit la conduite lors des activités officielles de l'INSEAD, y compris les comportements survenant sur les sites de l'école, lors de la représentation de l'institution, de l'exécution d'activités au nom de celle-ci ou lors de la participation à des activités financées ou sponsorisées par l'INSEAD, telles que des conférences.

La politique s'applique également aux comportements survenant hors campus lorsque ces comportements :

1. Perturbent de manière significative l'environnement éducatif ou professionnel à l'INSEAD ;
2. Violent les droits d'autres membres de la communauté INSEAD ;
3. Créent un environnement hostile qui entrave l'accès égal aux programmes, activités ou services de l'INSEAD ;
4. Se produisent dans le contexte d'activités affiliées à l'INSEAD ou de relations formées principalement par des connexions à l'INSEAD ; ou

5. Constituent un harcèlement, une discrimination ou une violence qui, en raison de leur gravité, de leur portée ou de leur persistance, compromettent de manière significative la capacité de l'INSEAD à accomplir sa mission éducative.

L'INSEAD exercera cette compétence avec prudence et dans le respect de la vie privée des individus, en se concentrant sur les comportements ayant un lien démontrable avec l'environnement éducatif et professionnel de l'institution.

Contexte juridique

Bien que cette politique établisse les normes institutionnelles de l'INSEAD, nous reconnaissons que les questions de harcèlement et d'inconduite sont également soumises aux lois nationales, aux réglementations locales et aux contextes culturels de la juridiction où le comportement présumé a eu lieu.

Cette politique est informée par les dispositions du Code du travail français, du Code de l'éducation, du Code pénal (notamment l'article 222-33), de la loi 2022-299 du 2 mars 2022 relative à la lutte contre le harcèlement scolaire et universitaire, et de la loi 2018-703 du 3 août 2018 visant à renforcer la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, ainsi que par les lois applicables dans les autres juridictions où l'INSEAD opère.

Responsabilités de la communauté et application

Chaque membre de notre communauté a la responsabilité de respecter ces normes en faisant preuve de respect pour la dignité et l'intégrité de ses pairs et collègues, et en contribuant activement à un environnement de travail et d'étude positif. Nous encourageons vivement tous les membres de la communauté à signaler les comportements qu'ils estiment raisonnablement constituer un harcèlement. Les violations de cette politique entraîneront des mesures disciplinaires proportionnelles à la nature et à la gravité de l'inconduite, administrées conformément aux politiques institutionnelles pertinentes et aux réglementations applicables.

Définitions

Qu'est-ce qui constitue un harcèlement ?

Le harcèlement est un comportement importun qu'une personne raisonnable considérerait comme intimidant, hostile ou abusif, et qui crée objectivement un environnement intimidant, hostile ou offensant. Le harcèlement implique généralement des actes répétés, bien que certains types d'inconduite comme une pression sexuelle grave ou un cyberharcèlement sévère puissent constituer un harcèlement même en tant qu'incident isolé, conformément aux lois applicables.

Exemples de comportements pouvant constituer un harcèlement

- Humiliation délibérée et répétée
- Insultes raciales ou commentaires offensants sur l'origine culturelle de quelqu'un
- Diffusion de rumeurs ou de commérages nuisibles à l'égard de quelqu'un
- Moqueries sur les croyances ou les pratiques religieuses de quelqu'un
- Faire sentir à quelqu'un, de manière répétée, qu'il est insignifiant ou sans valeur par des commentaires ou des actions malveillants
- Commentaires importuns sur l'apparence physique
- Insultes répétées sur les compétences professionnelles

Exemples de comportements ne constituant pas un harcèlement

Les activités administratives et académiques normales ne constituent pas, en elles-mêmes, un harcèlement :

- Établir et communiquer des normes de performance
- Évaluations de performance (y compris négatives)
- Attributions de tâches et décisions professionnelles
- Changements dans les zones de travail ou les collègues
- Fournir du feedback professionnel
- Avoir des désaccords occasionnels
- Exprimer des critiques constructives

Formes de harcèlement

Harcèlement moral

Le harcèlement moral (également appelé intimidation) consiste en des comportements verbaux ou physiques négatifs et néfastes répétés qui visent ou entraînent la dégradation des conditions de travail ou d'étude. Ces actions répétées peuvent porter atteinte à la dignité d'une personne, à sa santé physique ou mentale, ou à son avenir académique/professionnel. Les exemples incluent des tentatives de :

- Empêcher l'expression par des interruptions constantes ou l'imposition du silence
- Nuire aux relations sociales par l'exclusion ou l'isolement
- Porter atteinte à la réputation par le ridicule ou les rumeurs
- Entraver le travail en attribuant des tâches inappropriées, en retenant des informations importantes ou en empêchant l'accès à des tâches importantes
- Créer un environnement hostile par des menaces ou une charge de travail excessive

Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel consiste soit : (1) en des commentaires ou comportements

répétés à connotation sexuelle qui portent atteinte à la dignité d'une personne ou créent un environnement intimidant, hostile ou offensant ; soit (2) en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte sexuel. Le harcèlement sexuel peut survenir dans tout contexte lié aux études, au travail ou aux activités de l'INSEAD, y compris par des communications électroniques.

Le harcèlement sexuel peut se manifester de nombreuses manières, notamment :

- Regards importuns, sifflements ou gestes obscènes
- Agression sexuelle ou coercition
- Avances ou remarques sur l'apparence physique
- Remarques ou blagues sexistes
- Affichage non sollicité de matériel pornographique
- Invitations importunes à des fins sexuelles
- Contacts physiques non désirés
- Comportement de traque (*stalking*)
- Approches avec promesses de récompense ou menaces de représailles

Il est également important de distinguer le flirt du harcèlement. Alors qu'un flirt initial implique du respect, et qu'un flirt continu implique une interaction mutuellement désirée et du respect, lorsque l'intérêt n'est pas réciproque, le harcèlement vise à établir une relation de pouvoir et de domination. Le flirt maintient une dynamique de pouvoir égale et crée des sentiments acceptables pour les deux parties. En revanche, le harcèlement crée de l'inconfort et de la peur.

Inconduite sexuelle

L'inconduite sexuelle englobe une série de comportements importuns de nature sexuelle, commis sans consentement ou par intimidation, par coercition, par la menace ou par la force. L'inconduite sexuelle inclut, sans s'y limiter, l'agression sexuelle et la coercition sexuelle.

Cyberharcèlement

Le cyberharcèlement est l'utilisation de communications électroniques pour intimider, menacer, harceler ou nuire à autrui. Bien que le harcèlement suppose généralement des actes répétés, la loi française reconnaît que, dans les environnements numériques, une seule communication peut constituer un harcèlement si elle peut avoir un impact large ou durable en raison de sa nature publique ou de son potentiel de redistribution. Le cyberharcèlement peut survenir sur diverses plateformes numériques et inclut des comportements tels que :

- Envoi de messages menaçants ou intimidants
- Partage d'informations personnelles de quelqu'un en ligne sans consentement

(*doxxing*)

- Création de faux profils pour usurper l'identité de quelqu'un
- Envoi répété de messages non désirés malgré des demandes d'arrêt
- Diffusion de rumeurs ou de fausses informations en ligne
- Incitation d'autres personnes à harceler une cible (*dogpiling*)
- Cybertraque (*cyberstalking*)

La cybertraque (*cyberstalking*) désigne notamment les comportements suivants, sans toutefois s'y limiter :

- Suivi persistant des activités sur les réseaux sociaux de quelqu'un sans son consentement
- Surveillance répétée de la présence en ligne de quelqu'un, causant ainsi de la détresse
- Utilisation d'outils numériques pour suivre les mouvements en ligne
- Engagement dans des schémas d'observation numérique non désirée qui empiète sur la vie privée

Cette disposition ne s'applique pas à la surveillance légitime par l'INSEAD des ressources numériques institutionnelles conformément aux politiques et lois applicables.

Sanctions disciplinaires

L'INSEAD engagera des actions disciplinaires contre toute personne reconnue coupable d'avoir harcelé une autre personne ou d'avoir adopté des comportements créant un environnement dangereux pour les autres membres de la communauté. Ces actions et les sanctions qui en découlent seront décidées conformément aux codes de conduite de l'INSEAD, aux règlements internes et aux lois en vigueur. La politique Open Talk et de non-représailles de l'INSEAD est accessible [ici](#).

La nature des sanctions disciplinaires et/ou d'autres mesures correctives dépendra de la gravité de l'infraction, qui dépend, entre autres, de la relation entre les parties et de la gravité et/ou de la fréquence des comportements de harcèlement présumés.

Ce qui précède est sans préjudice d'éventuelles sanctions civiles, pénales ou administratives supplémentaires décidées par les autorités ou les tribunaux locaux.

Comme principe directeur, les enquêtes et les procédures disciplinaires respecteront un processus équitable et les droits de toutes les parties. Toute personne accusée d'inconduite sera informée des allégations spécifiques la concernant et aura l'opportunité de répondre. Les enquêtes seront menées par des personnes impartiales sans conflit d'intérêts.

Protéger les personnes : Politique Open Talk et de non-représailles

L'INSEAD ne tolérera aucune forme de représailles à l'encontre d'un plaignant, d'un prétendu auteur, d'un témoin ou de toute personne impliquée dans la réception de la plainte ou dans le processus d'enquête. Toute personne se livrant à des actes de représailles fera l'objet d'une action disciplinaire.

L'institution interdit strictement les représailles contre toute personne qui signale un harcèlement ou participe à une enquête. Cependant, les fausses accusations faites avec une malhonnêteté délibérée et une intention malveillante entraîneront une action disciplinaire. Cela ne s'applique pas aux signalements de bonne foi qui ne peuvent être prouvés, qui sont protégés même lorsque les allégations ne peuvent finalement pas être confirmées.

La politique Open Talk et de non-représailles de l'INSEAD est accessible [ici](#).

Confidentialité

Toutes les plaintes seront prises au sérieux et traitées en toute confidentialité. Lorsque la divulgation est jugée nécessaire pour des raisons légales ou judiciaires, les parties concernées seront informées.

Divers

Sécurité et conservation des données personnelles

Les données personnelles relatives aux plaintes et enquêtes dans le cadre de cette politique seront traitées et stockées de manière sécurisée à l'aide de mesures techniques et organisationnelles adéquates.

Les données personnelles seront conservées et traitées tout au long de la durée des actions respectives liées à cette politique et, au-delà de leur durée, aussi longtemps que nécessaire : (i) pour se conformer aux obligations légales ou (ii) pour l'établissement, l'exercice ou la défense de revendications juridiques. Sous réserve que des obligations de confidentialité soient dûment en place, les données personnelles traitées dans le cadre de cette politique peuvent être partagées et/ou divulguées au sein des entités juridiques de l'INSEAD et avec des tiers. De plus, lorsque cela est requis par la loi, les données personnelles peuvent également être partagées avec/divulguées aux autorités compétentes et autres destinataires légalement prévus.

Les individus dont les données personnelles sont traitées dans le cadre de cette politique recevront des avis de protection des données qui incluront toutes les informations légalement requises en vertu des lois applicables sur la protection des données, y compris les droits des personnes concernées et la manière dont ils peuvent les exercer. Il est important de noter que ces droits ne sont pas absolus et peuvent être limités ou restreints dans certaines circonstances, lorsqu'il existe une base légale pour une telle limitation ou restriction ou en fonction de la base légale applicable pour le traitement.

Révision

Cette politique sera passée en revue régulièrement, et des modifications appropriées y seront apportées si nécessaire. Cette politique pourra être modifiée pour garantir le respect de toutes les législations applicables.

Autres politiques pertinentes de l'INSEAD :

- Code de conduite et d'éthique de l'INSEAD,
- Politique Open Talk et de non-représailles,
- Politique sur les relations sentimentales et sexuelles consenties.
