# Définitions

## **Violences et agissements sexistes et sexuels**

### **L’agissement sexiste**

**[L.1142-2-1 du code du travail]** *Nul ne doit subir d’agissement sexiste, défini 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.*

Voici des exemples d’agissements sexistes :

* Les remarques et blagues sexistes (exemple : raconter régulièrement des blagues sexistes à un·e de ses collègues de travail qui la mettent mal à l’aise) ;
* Les incivilités à raison du genre (exemples : avoir recours à un langage avilissant, ignorer les demandes légitimes d’un·e collègue, ne pas donner ou couper la parole d’un·e collègue, mettre en doute sans raison le jugement d’un·e salarié·e sur un sujet qui relève de sa compétence ou encore s’adresser à lui·elle en des termes non professionnels) ;
* La police des codes sociaux du genre (exemples : critiquer une femme parce qu’elle n’est pas « féminine » ou un homme parce qu’il n’est pas « viril ») ;
* Les interpellations familières (exemple : s’adresser à une femme en employant des termes tels que « ma petite », « ma mignonne », « ma belle », « ma chérie ») ;
* La fausse séduction (exemple : faire des remarques appuyées sur la tenue ou la coiffure) ;
* Le sexisme bienveillant (exemple : valoriser une responsable en vantant uniquement des qualités attachées à des stéréotypes de genre telles que son sens de l’écoute, sa sensibilité, sa minutie...) ;
* Les considérations sexistes sur la maternité ou les charges familiales (exemple : souligner la non-disponibilité d’une salariée en soirée car elle doit s’occuper de ses enfants) ;

L’auteur·rice d’un agissement sexiste au travail est puni par une sanction disciplinaire.

### L’agression sexuelle

**[222-22]** *Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise ou, dans les cas prévus par la loi, commise sur un mineur par un majeur.*

Constitue, par exemple, une agression sexuelle :

* Le fait de bloquer un·e salarié·e contre un mur en lui touchant les fesses ;
* Toucher les seins d’un·e salarié·e, ses cuisses, son sexe, ou l’embrasser sur la bouche par surprise, menace, violence ou contrainte ;
* …

L’agression sexuelle est plus sévèrement réprimée par la loi pénale que le harcèlement sexuel : la peine encourue est de 5 ans d’emprisonnement et 75 000 € d’amende, pouvant être portée jusqu’à 10 ans d’emprisonnement et 150 000 € d’amende en cas de circonstances aggravantes [articles 222-27 et suivants du code pénal].

### **Le viol**

**[art. 222-23 du code pénal]** *Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol.*

*Le viol est puni de quinze ans de réclusion criminelle.*

Cette sanction peut être augmentée à vingt ans de réclusion criminelle notamment dans les cas où il est commis sur un·e mineur·e de quinze ans, ou lorsqu’il est commis par une personne qui abuse de l’autorité que lui confèrent ses fonctions (par exemple, l’autorité d’un·e supérieur·e hiérarchique, d’un·e professeur·e face à un·e étudiant·e, un·e chef·fe d’orchestre face à un·e musicien·ne…).

Le viol est considéré comme un crime, et par conséquent le plus grave fait de VHSS.

## **Harcèlement sexuel**

Le harcèlement sexuel est décrit à la fois dans le code du travail et le code pénal. C’est un *délit* aux yeux de la loi.

### **Le harcèlement sexuel dans le Code Pénal**

**[222-33-2]** *Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.*

*Le fait de harceler une personne par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de vie se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale est* ***puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende*** *lorsque ces faits ont causé une incapacité totale de travail inférieure ou égale à huit jours ou n'ont entraîné aucune incapacité de travail.*

*L'infraction est également constituée :*

*a) 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 ;*

*b) 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.*

***Les faits mentionnés aux premier à quatrième alinéas sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende :***

*1° Lorsqu'ils ont causé une incapacité totale de travail supérieure à huit jours ;*

*2° Lorsqu'ils ont été commis sur un mineur de quinze ans ;*

*3° Lorsqu'ils ont été commis 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° Lorsqu'ils ont été commis par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;*

*5° Lorsqu'un mineur était présent et y a assisté.*

***Les faits mentionnés aux premier à quatrième alinéas sont punis de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende lorsqu'ils sont commis dans deux des circonstances mentionnées aux 1° à 5°.***

### **Le harcèlement sexuel dans le Code du Travail**

**Code du travail, Article 1153**

**[1153-1]** *Aucun salarié ne doit subir des faits :*

*1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par 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 ;*

*2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en 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.*

**[1153-2]** *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 faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.*

**[1153-3]** *Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.*

**[L1155-2]** *Sont punis d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 € les faits de discriminations commis à la suite d'un harcèlement moral ou sexuel définis aux articles L. 1152-2, L. 1153-2 et L. 1153-3 du présent code.*

*La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.*

### **Exemples de cas de harcèlement**

La notion de **consentement** est cruciale pour parler de harcèlement, le code du Travail parle bien du fait de « subir » des faits. Ainsi, une relation et des allusions de nature sexuelle ou de séduction sont parfaitement légales tant qu’elles sont consenties par les deux partis.

Les deux partis ne sont pas forcément liés par une relation hiérarchique**.** Ainsi, les collègues même si non supérieur·e·s hiérarchiques, des personnes non contractualisées car en entretien d’embauche ou d’autres exemples, peuvent être visé·e·s.

Le harcèlement sexuel peut se traduire à travers des **comportements verbaux** :

* Insultes, injures, à connotation sexuelle à son égard,
* Blagues grivoises,
* Propos de nature sexuelle (à l’oral ou à l’écrit, en personne, par téléphone, par voie électronique etc.),
* Plaisanteries ou commentaires sur le physique d’une personne, ses vêtements…,
* Chantage,
* Lancement de rumeurs à connotation sexuelle à propos de la personne,
* …

Mais aussi des **comportements non-verbaux** :

* Rapprochements physiques non-consenti et proximité physique non nécessaire,
* Attouchements,
* Gestes ou mouvements à connotation sexuelle en présence d’une personne,
* Partage d’images à connotation sexuelle,
* Remise d’objets à connotation sexuelle,
* Suivre la personne,
* …

Ces comportements ne visent pas forcément *directement* la personne victime mais peuvent aussi avoir lieu dans son environnement, de sorte de rendre son lieu de travail insupportable.

Pour être considérés comme du harcèlement, ces comportements doivent avoir lieu :

* de manière *répétée* de sorte à créer un environnement insupportable pour la victime.
* OU de manière *non répétée* si les faits sont particulièrement graves : « toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle » constitue un harcèlement sexuel. Ces agissements peuvent être au bénéfice de la personne effectuant le harcèlement ou au bénéfice d’un·e autre. Les cas suivants constituent par exemple des cas de harcèlement sexuel :
* Exiger une relation ou des actes sexuels en contrepartie d’avantages comme une promotion ou l’obtention d’un emploi,
* Appliquer une pression pour exiger une absence de représailles de la part des victimes,
* …

Les faits hors du lieu de travail peuvent être inclus dans les définitions et être traités au même titre que ceux sur le lieu de travail.