

## **Note d'information sur le harcèlement - février 2021**

**La prise en compte de la souffrance et des violences psychologiques et physiques au travail a changé ces dernières années et pris une importance considérable. Les dernières enquêtes de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail relèvent que 5% des salariés sont victimes de harcèlement et de violences sur leur lieu de travail.**

**Le Code du Travail et le Code Pénal distinguent les délits suivants : le harcèlement moral, le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles. Le cyber-harcèlement est un nouveau support pour les faits de harcèlement moral et de harcèlement sexuel ; les attaques virtuelles ne sont, hélas, pas moins violentes.**

**Parler de la souffrance que l'on subit sur son lieu de travail n'est pas facile. Le harcèlement et les violences peuvent être le fait tant de collègues que de représentants de l'employeur. Les faits peuvent survenir en tous lieux : à l'intérieur des théâtres, en tournée, sur scène durant un spectacle, lors d'une audition, à l'occasion d'une réunion entre collègues ou d'un concours.**

**Cette souffrance est au cœur de l'actualité judiciaire.**

**Elle est aussi au centre des préoccupations d'UNISSON : notre association se mobilise et demande que ces comportements soient sanctionnés afin que chaque artiste puisse exercer son art en toute sécurité et sérénité.**

---

***Vous pensez être victime de harcèlement moral ou sexuel ?  
Comment savoir si des comportements constituent des faits de harcèlement ?***

### **Définitions**

Avant toute chose, le fait qu'une situation vous mette mal à l'aise est le premier indice à prendre en compte. Vous êtes en droit de tenter de faire cesser la situation, même si dans un premier temps, elle ne semble pas correspondre aux définitions ci-dessous.

- *Harcèlement moral*

Le harcèlement moral est caractérisé par une série de comportements répréhensibles qui peuvent avoir pour objet ou pour effet une altération de la santé physique et / ou mentale : propos violents en relation avec votre âge, votre religion, votre orientation sexuelle, vos caractéristiques physiques, vos origines, ainsi que tout comportement discriminatoire à votre encontre.

Il y a harcèlement moral lorsque des propos malveillants, dégradants et humiliants sont imposés à une même victime, successivement par une ou plusieurs personnes et avec ou sans concertation.

De même, lorsque sous couvert d'humour le harceleur fait des moqueries salaces, humiliantes et destructrices *de visu* ou sur les réseaux sociaux.

## **Note d'information sur le harcèlement - février 2021**

### • *Harcèlement sexuel*

Le harcèlement sexuel consiste en une atteinte aux droits et à la dignité de la personne en raison de comportements à connotations sexuelles répétées au caractère humiliant et dégradant.

Des pressions graves, non répétées, et exercées par un supérieur hiérarchique dans le but réel d'obtenir un acte de nature sexuelle sont constitutives du délit de harcèlement.

### • *Agression sexuelle*

Elle est définie par l'Article 222-22 du Code Pénal : « Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. Le viol et les autres agressions sexuelles sont constitués lorsqu'ils ont été imposés à la victime dans les circonstances prévues par la présente section, quelle que soit la nature des relations existant entre l'agresseur et sa victime, y compris s'ils sont unis par les liens du mariage. (...) »

L'agression sexuelle se caractérise par toute atteinte sexuelle commise sur une victime avec violence, contrainte, menace ou surprise.

Il y a agression sexuelle lorsqu'il y a attouchement ou contact, par exemple baiser ou contact sur une zone intime / sexuelle / érogène.

Le viol est caractérisé par une agression sexuelle avec pénétration. La loi considère la sodomie, la fellation forcée et la pénétration digitale comme un viol.

### **Qu'est-ce que le consentement ?**

Le consentement est l'acceptation délibérée d'une situation.

Il doit être libre et éclairé, donné par la personne elle-même, idéalement non ambigu. Il est temporaire et peut donc être donné puis retiré.

La loi n'exige pas que le non-consentement de la victime ait été exprimé de façon explicite : celui-ci peut prendre la forme d'un silence permanent, d'attitudes d'évitement face aux agissements ou d'une demande d'intervention adressée à des collègues ou à un supérieur hiérarchique.

Rappelons que céder n'est pas consentir.

### **Comment réagir face à une situation de harcèlement et / ou de violences ?**

Si vous ressentez qu'une situation est anormale, voici les comportements que vous pouvez adopter pour vous protéger et les preuves à réunir pour un éventuel recours hiérarchique ou en justice.

- Si la proximité physique avec une personne vous met mal à l'aise, éloignez-vous et tentez de laisser 1 ou 2 mètres entre vous et cette personne. Écoutez ce que vous ressentez.
- Refusez toute rencontre en dehors du théâtre.
- Notez de façon détaillée les dates, les lieux et les mots employés.
- Compilez des témoignages et des attestations sur l'honneur de vos collègues ou de tiers (habilleuses, maquilleuses, régisseurs, etc).
- Conservez tous les sms et les mails sur le cloud et en version papier.
- En cas de violences physiques, demandez l'établissement d'un certificat médical à un médecin généraliste (évitez de prendre une douche).

## **Note d'information sur le harcèlement - février 2021**

- Dans le cadre de violences psychologiques ou d'une agression sans traces physiques, voyez un psychologue ou un psychiatre pour faire établir un constat de choc. Si vous n'êtes pas en mesure d'obtenir un rendez-vous, allez à l'hôpital le plus proche.
- Dénoncez les faits de harcèlement à votre employeur s'il n'est pas votre harceleur. Votre employeur est tenu de protéger votre santé physique et mentale. Dénoncez aussi les faits de harcèlement auprès de la direction des ressources humaines. Exigez la présence d'un représentant du service juridique aux rendez-vous.
- Aucun signalement ne doit être minimisé. Votre employeur doit agir rapidement et efficacement en ordonnant une enquête interne. Le chef d'orchestre, le metteur en scène, vos collègues, les membres de l'équipe de production, un représentant du personnel, un délégué syndical peuvent être associés à cette démarche en toute discrétion. En cas d'éléments suffisamment probants, votre employeur peut procéder à la mise à pied de la personne mise en cause à titre conservatoire.
- Il est possible de sanctionner un salarié coupable d'inaction si sa position dans l'entreprise et les fonctions qu'il occupe lui imposaient d'agir pour mettre un terme à la situation.
- Déposez une main courante au commissariat le plus proche.
- Dans le cas d'un danger grave et imminent pour votre vie ou votre santé, invoquez votre droit de retrait

### **La personne mise en cause**

Il n'existe pas de profil type, les harceleurs et agresseurs ne sont pas nécessairement identifiables. Ils sont bien souvent en pleine conscience de leur pouvoir et de leur impunité, mais n'ont pas conscience de commettre un délit.

### **Délais de prescription**

#### *Infractions sur une personne majeure*

*Harcèlement moral et sexuel* : il faut porter plainte dans un délai de 6 ans à partir du fait le plus récent. Le contentieux du harcèlement sexuel et moral reste encore trop rare malgré les sanctions prévues, car les victimes ont la plupart du temps un lien de subordination avec leur agresseur, il leur est très difficile voire impossible de parler.

*Agression sexuelle* : La victime peut porter plainte dans un délai de 6 ans à partir du fait le plus récent, mais la plainte peut englober des faits antérieurs.

*Viol* : s'agissant d'agression sexuelle avec pénétration, constituant un crime et non un délit, la prescription est de 20 ans à compter du jour où l'infraction a été commise.

#### *Les infractions commises sur une personne mineure*

Les infractions sexuelles sur un mineur bénéficient de délais de prescription allongés, notamment en raison du point de départ du délai fixé à l'obtention de la majorité de la victime.

Le délit d'agression sexuelle (autre que le viol) commis sur un mineur se prescrit par : 20 ans à compter de la majorité de ce dernier (s'il est âgé de moins de 15 ans) ou bien par 10 ans à compter de la majorité de ce dernier (s'il est âgé de plus de 15 ans). Cependant, s'il a été commis par un ascendant ou par une personne qui a abusé de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, le délit se prescrit par 20 ans à compter de la majorité du mineur.

Le crime de viol commis sur un mineur se prescrit jusqu'à 30 ans à compter de la majorité de ce dernier. Il est essentiel pour la victime d'obtenir de la justice la reconnaissance de ce statut de victime. Il s'agit d'une étape essentielle à sa reconstruction psychique.



**Note d'information sur le harcèlement - février 2021**

**UNISSON a la volonté d'orienter avec bienveillance vers des structures professionnelles les victimes d'harcèlement et d'agressions sexuelles.**

**[unisson.harcelement@gmail.com](mailto:unisson.harcelement@gmail.com)**