

Juin 2012

## NOTE

sur

### Les définitions du harcèlement sexuel

---

Allemagne – Belgique – Canada – Danemark – Espagne – États-Unis –  
Italie – Pays-Bas – Portugal – Royaume-Uni (Angleterre et Pays de Galles) –  
Suède – Suisse

---

*Cette note a été réalisée à la demande  
de*

*Mme Annie David, sénatrice,  
présidente de la commission des Affaires sociales  
Mme Brigitte Gonthier-Maurin, sénatrice,  
présidente de la délégation aux Droits des femmes,  
M. Jean-Pierre Sueur, sénateur, président de la commission des Lois*

*dans le cadre du groupe de travail sur le harcèlement sexuel*

DIRECTION DE L'INITIATIVE PARLEMENTAIRE  
ET DES DÉLÉGATIONS

**LC 225**





## SOMMAIRE

	<u>Pages</u>
<b>NOTE DE SYNTHÈSE</b> .....	5
<b>TABLEAU COMPARATIF</b> .....	16
<b>MONOGRAPHIES PAR PAYS</b> .....	19
<b>ALLEMAGNE</b> .....	21
<b>BELGIQUE</b> .....	23
<b>CANADA</b> .....	25
<b>DANEMARK</b> .....	27
<b>ESPAGNE</b> .....	29
<b>ÉTATS-UNIS</b> .....	31
<b>ITALIE</b> .....	33
<b>PAYS-BAS</b> .....	35
<b>PORTUGAL</b> .....	37
<b>ROYAUME-UNI (Angleterre et Pays de Galles)</b> .....	39
<b>SUÈDE</b> .....	43
<b>SUISSE</b> .....	45
<b>ANNEXE</b> .....	47



## LES DÉFINITIONS DU HARCÈLEMENT SEXUEL

### NOTE DE SYNTHÈSE

Cette note présente le contenu des différentes définitions du harcèlement sexuel ou ses équivalents<sup>1</sup> qui figurent explicitement dans des directives européennes et dans des lois en vigueur, à l'exclusion des textes et de la jurisprudence qui incriminent, sous une autre qualification pénale, des comportements qui relèvent en tout ou partie de cette forme de harcèlement.

Sans prétendre recenser, pour chaque État, toutes les lois qui font référence à cette notion sans la définir, elle prend en compte la législation de douze pays dont neuf membres de l'Union européenne : Allemagne, Angleterre, Belgique, Espagne, Danemark, Italie, Pays-Bas, Portugal, Suède ainsi que celle du Canada, des États-Unis et de la Suisse.

Comme plusieurs définitions du harcèlement sexuel ont progressivement émergé en droit communautaire comme en droit français depuis le milieu des années 1980, on examinera tout d'abord l'évolution de leur contenu dans chacun de ces deux systèmes juridiques, avant de formuler des remarques comparatives sur les différentes législations étrangères étudiées.

#### **1. Les définitions du harcèlement sexuel : droit communautaire et législation française**

- **Harcèlement sexuel et droit communautaire**

L'élaboration progressive dans le droit communautaire de la définition du harcèlement sexuel applicable dans le monde du travail a débuté par la résolution du Parlement européen du 11 juin 1986 sur la violence contre les femmes, qui a invité « *les autorités nationales à s'efforcer de parvenir à une définition juridique du harcèlement sexuel de manière que les victimes disposent d'une base clairement définie pour porter plainte* » et a souhaité que « *soit examiné dans quelle mesure les dispositions nationales en matière de droit du travail prévoient la possibilité de sanctionner le harcèlement sexuel.* »

---

<sup>1</sup> Elle n'établit donc pas la liste exhaustive, pour chaque pays considéré, des lois où figure le terme de harcèlement sexuel.

A la suite de cette résolution un rapport de Michaël Rubenstein sur *La dignité de la femme dans le monde du travail* publié en 1987 a recommandé (6.23) qu'une directive définisse le harcèlement sexuel comme « *une conduite verbale ou physique de nature sexuelle dont l'auteur sait ou devrait savoir qu'elle est offensante pour la victime* », ajoutant que « *la directive devrait prendre toutes dispositions pour que les États membres puissent inclure dans leur ordre juridique interne des dispositions pour que le harcèlement sexuel sur les lieux de travail soit considéré comme illégal si : a) le rejet ou l'acceptation d'une telle conduite par la victime est utilisé ou invoqué comme menace pour fonder une décision touchant à son emploi ou ses conditions d'emploi ou b) la victime est valablement fondée à se plaindre qu'une telle conduite a porté préjudice à son environnement de travail* ».

Puis la résolution du conseil du 29 mai 1990 concernant la protection de la dignité de la femme et de l'homme au travail a affirmé que « *tout comportement à connotation sexuelle ou tout autre comportement fondé sur le sexe, qui affecte la dignité de la femme et de l'homme au travail, qu'il soit le fait de supérieurs hiérarchiques ou de collègues, constitue une violation intolérable de la dignité des travailleurs ou des stagiaires et est inacceptable lorsque : a) ce comportement est intempestif, abusif et blessant pour la personne qui en fait l'objet ; b) le fait qu'une personne refuse ou accepte un tel comportement de la part d'un employeur ou travailleur (y compris un supérieur hiérarchique ou collègue) justifie explicitement ou implicitement une décision affectant les droits de cette personne en matière de formation professionnelle, d'emploi, de maintien de l'emploi, de promotion, de salaire ou toute autre décision relative à l'emploi et/ou c) un tel comportement crée un climat d'intimidation, d'hostilité ou d'humiliation à l'égard de la personne qui en fait l'objet* ».

Enfin la recommandation de la Commission du 27 novembre 1991 sur la protection de la dignité des femmes et des hommes au travail a repris la définition précédente.

La publication de ces résolutions a prélué à l'adoption de la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, et les conditions de travail qui définit le harcèlement sexuel comme « *la situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

Parmi les documents qui ont réutilisé cette définition figurent les directives :

– 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services ;

– et 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) qui a remplacé la directive 76/207/CEE du 9 février 1976.

- **Harcèlement sexuel et législation française**

Deux grands types de définitions du harcèlement sexuel ont ou ont eu cours en droit français. Les unes, applicables en matière pénale, ont été élaborées à compter de 1992 dans des conditions que l'on rappellera tout d'abord. Les autres, que l'on examinera ensuite, résultent de la transposition en 2008 des dispositions du droit européen relatives à la lutte contre les discriminations et l'égalité des sexes dans le monde du travail.

↳ *Harcèlement sexuel et droit français*

La notion de harcèlement sexuel a été introduite dans la législation française par la loi n° 92-684 du 22 juillet 1992 portant réforme des dispositions du code pénal qui le définissait comme « *le fait de harceler autrui en usant d'ordres, de menaces ou de contraintes, dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle, par une personne abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions* » et insérait ce concept à l'article 222-33 du code pénal.

Cet article a été modifié par la loi n° 98-468 du 17 juin 1998 relative à la prévention et à la répression des infractions sexuelles ainsi qu'à la protection des mineurs qui y a introduit la notion de « *pressions graves* » de sorte que la définition du harcèlement sexuel est devenue « *le fait de harceler autrui en donnant des ordres, proférant des menaces, imposant des contraintes ou exerçant des pressions graves, dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle, par une personne abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions* ».

Enfin, la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale a défini cette forme de harcèlement comme « *le fait de harceler autrui dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle* » et modifié en conséquence le même article du code pénal, précisant à l'article L. 122-46 du nouveau code du travail que sont interdits « *les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers* », définition qui subsiste dans la version en vigueur du code du travail, à l'article L. 1153-1.

Par une décision n° 2012-240 QPC du 4 mai 2012, le Conseil constitutionnel a jugé que la rédaction de l'article 222-33 du code pénal permettait que « *le délit de harcèlement sexuel soit punissable sans que les éléments constitutifs de l'infraction soient suffisamment définis* », que ces dispositions « *méconnaissent le principe de légalité des délits et des peines* » et qu'elles étaient donc contraires à la Constitution.

↳ *Harcèlement sexuel et transposition du droit communautaire en droit français*

La transposition des directives de 2002, 2004 et 2006 a nécessité d'introduire dans la législation française une définition du harcèlement sexuel distincte de celle qui a eu cours en droit pénal.

Afin de transposer les dispositions des directives en droit français, la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations a prévu que constitue une discrimination « *tout agissement à connotation sexuelle, subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* », sans toutefois assortir cette définition de sanctions pénales.

Après la disparition de l'article L. 222-33 du code pénal du fait de la décision du Conseil constitutionnel, il reste deux définitions du harcèlement sexuel dans notre ordonnancement juridique : celle qui résulte de l'article L. 1153-1 du code du travail et celle qui résulte de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Abstraction faite des dispositions du code pénal antérieures à la loi du 17 janvier 2002 qui semblent rester en vigueur dans certains territoires français où cette loi n'a pas été introduite par un texte spécifique en application du principe de spécialité législative. V. sur ce point l'article de R. Parizot, p. 5, cité en Annexe p. 50.



## **2. Observations sur les différentes législations étudiées**

Il résulte de ces différentes législations que les définitions du harcèlement :

- laissent, du fait de la diversité des concepts utilisés, une place à l'interprétation ;

- ont pour « véhicule » d'élection des textes sur la promotion de l'égalité ou la lutte contre les discriminations, notamment au travail, et ne sont que rarement insérées dans le code pénal ;

- font référence soit au comportement d'une personne, soit à une « ambiance » ou un « environnement » ce qui peut occasionner des confusions quant à leur portée ;

En outre, ces définitions, quelle que soit leur portée (civile ou pénale) :

- sont assez stables dans les États non membres de l'Union européenne (UE), alors que plusieurs d'entre elles ont connu des évolutions dans ceux de l'UE au cours desquelles des éléments ont été supprimés, à commencer par le caractère intentionnel du comportement en cause, le fait que ces agissements doivent être « non désirés » et qu'ils doivent être rejetés ;

- s'inspirent, dans la plupart des États européens sans en reprendre toutefois littéralement le libellé, de la directive 2002/73/CE ;

- et qualifient dans les trois États non membres de l'Union européenne étudiés le comportement incriminé soit en insistant sur le fait qu'il porte atteinte à la dignité de la personne soit qu'il influe sur la situation professionnelle de la victime.

Enfin deux États ont institué des dispositions pénales relatives au harcèlement sexuel qui reposent sur deux définitions distinctes de celui-ci.

- **Les définitions du harcèlement sexuel laissent, du fait de la diversité des concepts utilisés, une place à l'interprétation**

Les différentes législations utilisent des expressions synonymes qui désignent des réalités aux contours assez flous : *harcèlement sexuel* au Canada, en France et en Suisse, *sexuelle Belästigung* en Allemagne, *sexchikane* au Danemark, *acoso sexual* en Espagne, *sexual harassment* aux États-Unis et en Angleterre, *molestie sessuale* en Italie, *seksuele intimidatie* aux Pays-Bas, *assédio sexual* au Portugal, *sexuella trakasserier* en Suède.

Dans les États soumis au droit communautaire, les différentes versions officielles utilisent, pour transposer les directives et décrire ce type de harcèlement, des concepts voisins mais non identiques : « caractère » sexuel, « connotation » ou « nature » sexuelle du comportement, « situation », « environnement », « ambiance » ou encore « situation objective » (code pénal espagnol), dont la portée précise est difficilement saisissable hors de chaque contexte pratique, juridique et langagier.

Du reste, à l'exception du Danemark qui a transposé mot pour mot la définition du harcèlement sexuel qui résulte de la directives 2002/73/CE, les autres définitions s'écartent souvent, pour partie – fût elle seulement rédactionnelle – du texte officiel des directives rédigé dans leur langue nationale.

L'Allemagne, pour prendre son exemple, a retenu une définition légale du harcèlement sexuel qui reprend celle de la directive de 2002 à l'exception des termes qui décrivent l'expression du comportement non désiré « s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement ». Le Royaume-Uni a fait de même, tout en utilisant ces termes dans un code de pratique statutaire.

- **Ces définitions sont insérées dans des textes sur la promotion de l'égalité ou la lutte contre les discriminations, notamment au travail**

Deux États font figurer deux définitions différentes dans leur législation :

- l'Espagne, dans la loi organique sur l'égalité et dans le code pénal ;
- et le Portugal, dans la loi sur la discrimination et dans le code du travail.

Tous les États considérés ont placé la définition du harcèlement sexuel dans des lois sur l'égalité ou sur la lutte contre les discriminations, à l'exception de :

- la Belgique où elle figure dans une loi sur le bien-être au travail et ne concerne que le « harcèlement sexuel *au travail* » ;
- et le Canada qui l'a inséré dans le code du travail.

Ce harcèlement est mentionné sans être défini dans le code civil des Pays-Bas.

- **Enfin, deux États ont institué des dispositions pénales relatives au harcèlement sexuel qui reposent sur une définition de celui-ci**

Les deux définitions du harcèlement sexuel qui servent de base à des qualifications pénales, en Belgique et en Espagne :

- ont en commun de viser :
  - ♦ un acte qui constitue le fait générateur (comportement non désiré à connotation sexuelle en Belgique et sollicitation de faveurs sexuelles en Espagne),
  - ♦ un lieu de travail en Belgique et une relation de travail ou assimilée en Espagne,
  - ♦ et un environnement ou une situation qualifiés *a minima* et dans des proportions variables d'intimidant, hostile ou humiliant ;
- se distinguent parce que :
  - ♦ la loi belge vise un comportement verbal, non verbal ou corporel ; le fait de porter atteinte à la dignité et le fait que la situation peut aussi être dégradante ou offensante ;
  - ♦ le code pénal espagnol prévoit que les faveurs sollicitées bénéficient à leur auteur ou à un tiers et qualifie d'objective la situation créée pour la victime, ajoutant qu'elle doit avoir un certain degré de gravité.

LES DÉFINITIONS DU HARCÈLEMENT SEXUEL

**TABLEAU DES DISPOSITIONS PÉNALES  
AYANT TRAIT AU HARCÈLEMENT SEXUEL**

	<b>BELGIQUE</b>	<b>ESPAGNE</b>
<b>Nature du texte</b>	code pénal social renvoyant à la définition de la loi relative au bien-être des travailleurs du 4 août 1996	code pénal
<b>Type de délit ou d'infraction</b>	<i>infraction contre la personne du travailleur</i>	<i>délit contre la liberté et l'intégrité sexuelles</i>
<b>Qualification</b>	<i>harcèlement sexuel</i>	<i>harcèlement sexuel</i>
<b>Fait générateur</b>	<i>tout comportement :</i> - <i>non désiré</i> - <i>à connotation sexuelle</i> - <i>(non) verbal ou corporel</i>	<i>solliciter des faveurs sexuelles</i>
<b>Bénéficiaire des faveurs sexuelles</b>	Ø	<i>pour soi même</i> ou <i>pour un tiers</i>
<b>Lieu ou situation où survient le fait générateur</b>	<i>le lieu de travail</i>	<i>doit survenir dans le cadre d'une relation de travail, d'enseignement ou de prestation de services continue ou habituelle</i>
<b>Objet ou effet du comportement incriminé</b>	- <i>porter atteinte à la dignité d'une personne</i>  ou - <i>créer un environnement :</i>  <i>intimidant</i> ou <i>hostile</i> ou <i>humiliant</i> ou <i>dégradant</i> ou <i>offensant</i>	<i>provoquer pour la victime une situation à la fois :</i>  - <i>objective</i> et - <i>gravement intimidante</i> ou <i>hostile</i> ou <i>humiliante</i>

Comme le montre le tableau figurant sur la page ci-jointe le harcèlement sexuel figure dans des dispositions pénales :

– en Belgique où l'expression est mentionnée dans le code pénal social et définie dans la loi sur le bien-être des travailleurs ;

– et en Espagne où le code pénal le définit comme le fait de « *solliciter des faveurs de nature sexuelle pour [soi]-même ou pour un tiers, dans le cadre d'une relation de travail, d'enseignement ou de prestation de services, continue ou habituelle, et qui, du fait de ce comportement provoque, pour la victime, une situation objective et gravement intimidante, hostile ou humiliante* ». Cette définition est donc la seule figurant dans un code pénal qui ait été repérée.

- **Ces définitions font référence soit au comportement d'une personne, soit à une « ambiance » soit à un « environnement » ce qui peut occasionner des confusions quant à leur portée**

Le droit fédéral américain distingue deux catégories de harcèlement sexuel. D'une part, le *Quid Pro Quo* qui vise à (proposer d') échanger une faveur sexuelle contre une « faveur » en matière d'emploi et, d'autre part, l'*hostile environment harassment*, harcèlement qui crée un *environnement* de travail hostile. Depuis la publication des lignes directrices aux États-Unis, au début des années 1980, plusieurs définitions du harcèlement sexuel d'autres États juxtaposent ces deux conceptions.

C'est du reste pourquoi la législation espagnole distingue le « harcèlement sexuel », qui correspond à un *comportement*, du harcèlement « en raison du sexe », qui fait référence à une *situation* de discrimination plus large dans laquelle il n'existe pas nécessairement d'intention de harceler de la part du harceleur.

- **Ces définitions sont le fruit d'évolutions au cours desquelles certains éléments ont été supprimés**

A l'occasion de la transposition des directives européennes, les États de l'Union qui disposaient de définitions propres préexistantes du harcèlement sexuel ont :

– supprimé certains éléments de celles-ci, tels que :

- ♦ le caractère intentionnel du comportement en cause (Allemagne) ;

- ♦ le fait que l'auteur des actes en question « *sait ou devrait savoir* » que ceux-ci sont interdits (Belgique) ;
- ♦ la référence aux agissements et comportements sexuels qui sont réprimés par les lois pénales (Allemagne) ;
- ♦ le fait que ces agissements et comportements doivent être refusés de façon « perceptible » (*erkennbar*) par les personnes auxquelles ils s'adressent (Allemagne) et la référence au caractère « non désiré » du comportement (Pays-Bas) ;
- ♦ une définition inspirée des lignes directrices fédérales américaines (Pays-Bas) ;
- ♦ ainsi que la référence au harcèlement « en raison du sexe » et celle du « harcèlement sexuel » en Suède ;

– et ont élargi le concept à tout type de discrimination (Suède) au lieu d'une référence aux seules situations de travail.

Enfin, en Angleterre, la définition a été déplacée d'une loi sur la discrimination sexuelle à une loi sur l'égalité, tandis que la Suède opérait le mouvement inverse.

On constate enfin que le caractère « non désiré » du comportement auquel la directive 2002/73/CE fait référence n'est pas mentionné dans les lois en vigueur en Espagne, aux Pays-Bas et en Suède, non plus qu'au Canada alors que toutes les autres législations étudiées le mentionnent (la Suisse utilisant le terme d'« importun »).

- **Les définitions en vigueur dans la plupart des États membres de l'Union européenne s'inspirent, sans en reprendre toutefois littéralement le libellé, de la directive 2002/73/CE**

Hormis la législation danoise et, dans une moindre mesure, la loi italienne, plusieurs législations en vigueur dans les États européens étudiés ont choisi des définitions qui se distinguent de la lettre des directives de 2002 et 2006.

Ainsi la définition allemande :

– ne fait pas référence à des comportements « s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement » ;

– et donne des exemples de faits répréhensibles, tels que des « *agissements sexuels non désirés, des incitations à ceux-ci, des attouchements* »

*corporels à caractère sexuel, des remarques à contenu sexuel de même que le fait de montrer contrairement à tout souhait et d'exposer de manière visible des représentations pornographiques ».*

Le code du travail portugais mentionne la survenance de ce comportement pendant la formation professionnelle, lors de l'accès à l'emploi ou pendant le travail.

Enfin la loi suédoise sur la discrimination évoque simplement *brevitatis causa* « tout comportement de nature sexuelle qui porte atteinte à la dignité de toute personne ».

- **Les législations des trois États non membres de l'Union européenne qualifient le comportement incriminé soit en insistant sur le fait qu'il porte atteinte à la dignité soit qu'il influe sur la situation professionnelle de la victime**

La définition du harcèlement sexuel évoque : « *tout comportement, propos, geste ou contact* » au Canada, des « *avances sexuelles importunes, des sollicitations de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle* » aux États-Unis, et enfin tout « *comportement importun de caractère sexuel* » en Suisse.

Par sa nature ce comportement :

– peut « *offenser ou humilier un employé* » au Canada et « *porte[r] atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail* » en Suisse ;

– peut « *pour des motifs raisonnables, être interprété comme subordonnant son emploi ou une possibilité de formation ou d'avancement à des conditions à caractère sexuel* » au Canada et, dans des termes voisins, aux États-Unis.

– et consiste, en Suisse, dans le fait de « *proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle* ».

LES DÉFINITIONS DU HARCÈLEMENT SEXUEL

**TABLEAU COMPARATIF**

	<b>Allemagne</b>	<b>Belgique</b>	<b>Canada</b>	<b>Danemark</b>	<b>Espagne</b>	<b>États-Unis</b>
<b>Dans quel texte figure la définition ?</b>	loi sur l'égalité	loi sur le bien-être des travailleurs	code du travail	trois lois sur l'égalité, l'égalité salariale et la parité	loi sur l'égalité <b>(a)</b> et code pénal <b>(b)</b> (2 définitions)	lignes directrice relatives à la discrimination
<b>Loi(s) où le terme est cité sans être défini</b>	--	code pénal social	loi sur les droits de la personne	--	--	--
<b>La définition s'inspire-t-elle de la directive 2002/73/CE ?</b>	oui	oui	--	reprise du texte de la directive	oui pour les deux lois	--
<b>La définition se distingue de celle de la directive par ...</b>	- l'absence de référence à un comportement non verbal  - des exemples : attouchements, remarques, représentations pornographiques	--	- une économie générale différente - la référence à tout comportement, propos, geste, contact - l'absence de référence au caractère non désiré de l'acte	--	<b>(a)</b> ne vise pas les comportements non verbaux <b>(b)</b> vise les relations de travail/ d'enseignement/ et les prestations de services ; la demande de faveurs pour soi-même ou pour un tiers - <b>(a et b)</b> absence de référence au caractère non désiré de l'acte	- une économie générale différente  - la référence à des avances sexuelles importunes, des sollicitations de faveurs sexuelles
<b>La définition mentionne :</b>						
- l'atteinte à la dignité	oui	oui	oui	oui	oui	non
- la création d'une situation ou d'un environnement	oui	oui	non	oui	oui	oui
- des conséquences directes sur le travail ou l'emploi de l'intéressé	non	non	oui	non	oui	oui



LA DÉFINITION DU HARCÈLEMENT SEXUEL

**TABLEAU COMPARATIF**

	<b>Italie</b>	<b>Pays-Bas</b>	<b>Portugal</b>	<b>Royaume-Uni (Angleterre)</b>	<b>Suède</b>	<b>Suisse</b>
<b>Dans quel texte figure la définition ?</b>	code de l'égalité	loi sur l'égalité	- loi c/ la discrimination - code du travail (2 définitions)	loi sur l'égalité	loi sur la discrimination	loi sur l'égalité
<b>Loi(s) où le terme est cité sans être défini</b>	--	code civil	--	--	--	2 lois
<b>La définition s'inspire-t-elle de la directive 2002/73/CE ?</b>	oui	oui	oui	oui	non	--
<b>La définition se distingue de celle de la directive par ...</b>	des nuances rédactionnelles	l'absence de référence au caractère non désiré de l'acte	des nuances rédactionnelles et la seule référence à un comportement pour le code du travail	l'absence de référence à un comportement non verbal	- sa concision - la référence à tout comportement de nature sexuelle - l'absence de référence au caractère non désiré de l'acte	évoque : - des menaces, le fait de promettre des avantages, imposer des contraintes, exercer des pressions sur une personne - tout comportement importun de caractère sexuel
<b>La définition mentionne :</b> - l'atteinte à la dignité - la création d'une situation ou d'un environnement - des conséquences directes sur le travail ou l'emploi de l'intéressé	oui  oui  oui	oui  oui  non	oui  oui  oui	oui  oui  indirectement (cas du traitement moins favorable pour avoir accepté/refusé le harcèl. <sup>t</sup> sexuel	oui  non  non	oui  non  oui (comportement sur le lieu de travail)



LES DÉFINITIONS DU HARCÈLEMENT SEXUEL

**MONOGRAPHIES PAR PAYS**

---



## LES DÉFINITIONS DU HARCÈLEMENT SEXUEL

### ALLEMAGNE

La définition du harcèlement sexuel donnée par la version en langue allemande de la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002, utilise l'expression de *sexuelle Belästigung*. Elle ne fait pas référence à une « situation dans laquelle un comportement non désiré... », mais à « toute forme de comportement non désiré ».

Dès 1994, la loi allemande pour la protection des employés contre le harcèlement sexuel, avait défini le harcèlement sexuel sur le lieu de travail comme « *tout comportement intentionnel à caractère sexuel qui porte atteinte à la dignité des employés sur le lieu de travail* », précisant qu'en faisaient partie « *les agissements et les comportements sexuels réprimés par les lois pénales,* » ainsi que « *d'autres agissements et incitations à ceux-ci, des attouchements corporels à caractère sexuel, des remarques à contenu sexuel et le fait d'exposer, de manière visible, des représentations pornographiques, qui sont refusés de façon perceptible (erkennbar) par les personnes concernées* ». Ce texte a été abrogé par la loi générale sur l'égalité de traitement du 14 août 2006 modifiée (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)*) qui a supprimé toute référence :

- au caractère intentionnel du comportement en cause ;
- aux agissements et comportements sexuels qui sont réprimés par les lois pénales ;
- et enfin au fait que ces agissements et comportements doivent être refusés de façon perceptible par les personnes auxquelles ils s'adressent.

On notera cependant que les autorités allemandes ne méconnaissent pas la nécessité, pour la victime, de signifier à l'auteur du harcèlement présumé qu'elles refusent celui-ci. C'est ainsi qu'une publication officielle du service fédéral de lutte contre la discrimination (*Antidiskriminierungsstelle des Bundes*) recommande aux victimes, avant toute chose, de « dire à la personne [auteur du présumé harcèlement] qu'elles ressentent que son comportement leur porte atteinte ».

C'est en effet la même loi générale sur l'égalité de traitement du 14 août 2006 modifiée (*AGG*) qui a transposé, outre la directive précitée, trois autres directives relatives à la parité hommes-femmes.

Cette loi donne une définition du harcèlement sexuel qui reprend celle de la directive sous réserve des différences suivantes :

– la référence à un comportement non désiré « à connotation sexuelle » (*Verhalten sexueller Natur*) a été remplacée par celle à un comportement non désiré « à caractère sexuel » (*ein sexuell bestimmtes Verhalten*) ;

– le mode d'expression de ce comportement « s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement » a été remplacé par des exemples non exhaustifs du comportement sexuel répréhensible « *dont font aussi partie des agissements sexuels non désirés, des incitations à ceux-ci, des attouchements corporels à caractère sexuel, des remarques à contenu sexuel de même que le fait de montrer contrairement à tout souhait et d'exposer de manière visible des représentations pornographiques* ».

La loi précitée prévoit que l'employeur est tenu de réparer le dommage subi par la victime du harcèlement sexuel, y compris le préjudice immatériel sauf s'il ne peut être tenu pour responsable de la violation de l'interdiction existante. En outre, la victime peut suspendre son activité professionnelle sans perte de salaire si l'employeur ne prend pas de mesures ou prend des mesures inadaptées pour faire cesser le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

Le code pénal (*Strafgesetzbuch, StGB*) ne contient pas de dispositions spécifiques relatives au harcèlement sexuel.

## LES DÉFINITIONS DU HARCÈLEMENT SEXUEL

### BELGIQUE

La définition du harcèlement sexuel figurait, dès 1992, dans l'arrêté royal du 18 septembre de la même année organisant la protection des travailleurs contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail. Il s'entendait alors comme « *toute forme de comportement verbal, non verbal ou corporel de nature sexuelle dont celui qui s'en rend coupable sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité de femmes et d'hommes sur les lieux de travail* ».

La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail a été modifiée à plusieurs reprises, notamment par une loi du 10 janvier 2007 visant à transposer plusieurs directives dont la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002.

Son chapitre V bis intitulé « *Dispositions spécifiques concernant la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail* » contient une définition du harcèlement sexuel au travail qui reprend, pour l'essentiel, celle de la directive précitée, moyennant deux modifications rédactionnelles qui modifient cependant la portée du texte par rapport à la directive :

– la référence à une « situation » où survient un comportement disparaît au profit de la référence au seul « comportement », le harcèlement étant « tout comportement non désiré... » ;

– l'expression selon laquelle ce comportement porte atteinte à la dignité d'une personne « et en particulier [crée] un environnement... » disparaît au profit d'une alternative : porter atteinte à la dignité d'une personne *ou* créer un environnement... ;

Cette loi prévoit que toute personne qui y a un intérêt peut demander le respect des dispositions relatives au chapitre précité et notamment l'octroi de dommages et intérêts.

Le code pénal social qui réprime les infractions au droit du travail et de la sécurité sociale résulte de la loi du 6 juin 2010. Entré en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2011, il généralise les amendes administratives et punit les infractions par des sanctions classées sur une échelle de 1 à 4 selon leur gravité :

– du niveau 1 (amende administrative de 10 à 100 €) qui punit, par exemple, l'employeur qui ne respecte pas les obligations en matière de protection des travailleurs contre le harcèlement sexuel ;

– au niveau 4 (emprisonnement de 6 mois à 3 ans et amende pénale de 600 à 6 000 € ou l'une de ces deux peines seulement, ou amende administrative de 300 à 3 000 €) sanctionnant notamment l'auteur d'un acte de harcèlement sexuel au travail.

Les amendes administratives ne sont applicables qu'en l'absence de poursuites pénales. Un même fait ne peut être puni par une amende administrative et une amende pénale.

Le montant des amendes pénales et administratives sont majorés des décimes additionnels, ce qui consiste à les multiplier par 6 à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.



## LES DÉFINITIONS DU HARCÈLEMENT SEXUEL

### CANADA

Deux dispositions de la loi canadienne fédérale<sup>1</sup> votées au début des années 1980 et toujours en vigueur concernent le harcèlement sexuel.

Adopté en 1983, l'article 14 de la loi canadienne sur les droits de la personne assimile le harcèlement sexuel aux « actes discriminatoires » qu'elle permet de sanctionner.

Voté en 1985, l'article 247.1 du code canadien du travail dispose que harcèlement sexuel « s'entend de tout comportement, propos, geste ou contact qui, sur le plan sexuel : a) soit est de nature à offenser ou humilier un employé ; b) soit peut, pour des motifs raisonnables, être interprété par celui-ci comme subordonnant son emploi ou une possibilité de formation ou d'avancement à des conditions à caractère sexuel ».

Le code criminel du Canada, qui consacre une partie aux « infractions d'ordre sexuel, aux actes contraires aux bonnes mœurs et à l'inconduite » ne fait pas référence au harcèlement sexuel.

---

<sup>1</sup> Le harcèlement sexuel est aussi visé dans les chartes fédérales et provinciales des droits et libertés.



## LES DÉFINITIONS DU HARCÈLEMENT SEXUEL

### DANEMARK

La définition du harcèlement sexuel donnée par la version en langue danoise des directives 2002/73/CE et 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil utilise l'expression de *sexchikane*.

Cette définition a été reprise, mot pour mot, en droit danois dans les lois :

– n° 645 du 8 juin 2011 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes au regard de l'emploi modifiée transposant pour partie la directive de 2006 précitée ;

– n° 899 du 5 septembre 2008 sur l'égalité de salaire entre hommes et femmes modifiée transposant pour partie la directive de 2006 précitée ;

– et n° 1095 du 19 septembre 2007 sur la parité des femmes et des hommes modifiée transposant pour partie la directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services.

Cette dernière loi prévoit que les personnes victimes de harcèlement sexuel peuvent obtenir des dommages et intérêts en réparation de l'atteinte portée à leurs droits.

Le code pénal ne contient pas de dispositions relatives au harcèlement sexuel.



## LES DÉFINITIONS DU HARCÈLEMENT SEXUEL

### ESPAGNE

La version en langue espagnole de la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du conseil du 23 septembre 2002 utilise le terme d'*acoso sexual*.

L'article 7 de la loi organique n° 3 du 22 mars 2007, pour l'égalité effective des femmes et des hommes est consacré au « harcèlement sexuel » et au « harcèlement en raison du sexe ».

Il définit, sans préjudice de la définition donnée par le code pénal espagnol (cf *infra*), le « harcèlement sexuel » comme « tout comportement verbal ou physique de nature (*naturaleza*) sexuelle qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, en particulier lorsque cela crée un environnement intimidant, dégradant ou offensant ». Cette définition :

- ne fait pas référence à un comportement « non verbal » ;
- traduit le terme de « nature » de façon différente de celle retenue par la version en langue espagnole de la directive 2002/73/CE qui vise tout comportement de « caractère sexuel » (*índole sexual*) ;
- ne mentionne pas le caractère non désiré de l'acte.

Il précise que le « harcèlement en raison du sexe » (*acoso por razón de sexo*) est « tout comportement adopté en fonction du sexe d'une personne qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité et de créer un environnement intimidant, dégradant ou offensant ».

Il indique enfin que chacun de ces deux types de comportement sont considérés comme discriminatoires.

La différence entre les deux notions tient à ce que le « harcèlement sexuel » est limité au cadre purement sexuel tandis que le « harcèlement en raison du sexe » suppose « un type de situations de travail discriminatoires beaucoup plus vastes, sans qu'il existe nécessairement une intentionnalité sexuelle de la part de la personne auteur de l'agression »<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Gobierno de España, Ministerio de Igualdad, *Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral*, p. 5.

L'article 10 de la même loi prévoit que les actes juridiques qui occasionnent des discriminations sont nuls et sans effet et donnent lieu à la mise en cause de la responsabilité et à la réparation du préjudice subi, tandis que son article 12 dispose que toute personne peut demander aux tribunaux la protection du droit à l'égalité entre les hommes et les femmes.

Le code pénal espagnol consacre un titre aux délits contre la liberté et l'intégrité (*indemnidad*) sexuelles dont l'article 184 concerne les sanctions applicables au harcèlement sexuel. Il dispose que « celui qui sollicitera des faveurs de nature (*naturaleza*) sexuelle pour lui-même ou pour un tiers, dans le cadre d'une relation de travail, d'enseignement ou de prestation de services, continuelle ou habituelle, et qui, du fait de ce comportement provoque, pour la victime, une situation objective et gravement intimidante, hostile ou humiliante, sera puni, en tant qu'auteur de harcèlement sexuel, d'une peine de prison de 3 à 5 mois, ou d'une amende de 6 à 10 mois<sup>1</sup> ».

« Si le coupable de harcèlement sexuel a commis le fait en se prévalant d'une situation de supériorité de travail, d'enseignement ou hiérarchique, ou en annonçant de façon expresse ou tacite qu'il causera à la victime un dommage (*mal*) lié aux légitimes attentes que celle-ci peut avoir dans le cadre de cette relation, la peine consistera en 5 à 6 mois d'emprisonnement et une amende de 10 à 14 mois<sup>2</sup> ».

L'article prévoit enfin une aggravation des peines dans le cas où la victime est spécialement vulnérable.

---

<sup>1</sup> Cette amende est exprimée en jours-amende (*días-multa*) en vertu de l'article 50 du code pénal espagnol.

<sup>2</sup> *Idem.*

## LES DÉFINITIONS DU HARCÈLEMENT SEXUEL

### ÉTATS-UNIS

L'article 703 du titre VII de la loi fédérale<sup>1</sup> de 1964 sur les droits civils range parmi les pratiques illégales en matière d'emploi celles fondées sur une discrimination en raison du sexe.

En 1980, la Commission fédérale américaine de l'égalité des chances en matière d'emploi, *U.S. Equal Employment Opportunity Commission, (EEOC)* a publié des lignes directrices dans lesquelles elle déclarait que le harcèlement sexuel contrevient aux dispositions de l'article 703 précité.

Aujourd'hui, l'article 1604.11 des lignes directrices relatives à la discrimination fondée sur le sexe dispose que « constituent du harcèlement sexuel des avances sexuelles importunes (*unwelcome sexual advances*), des sollicitations de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle quand :

– (1) il est fait, explicitement ou implicitement, de la soumission à un tel comportement, une condition d'emploi ;

– (2) la soumission à un tel comportement ou son rejet par une personne sert de fondement aux décisions en matière d'emploi la concernant ;

– ou (3) quand un tel comportement a pour objet ou pour effet de perturber de manière déraisonnable l'accomplissement du travail ou de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant (*an intimidating, hostile, or offensive working environment*).

Le droit fédéral américain distingue ainsi deux catégories de harcèlement sexuel, le harcèlement « Quid Pro Quo » (*Quid Pro Quo harassment*) visé aux alinéas 1 et 2 et le harcèlement qui crée un environnement de travail hostile (*hostile environment harassment*) de l'alinéa 3.

La Commission fédérale américaine de l'égalité des chances en matière d'emploi a publié, en 1990, une note d'orientation, toujours en vigueur, qui fait le point sur les questions actuelles en matière de harcèlement sexuel à partir de la jurisprudence.

---

<sup>1</sup> Certains États comme la Californie ont également adopté des dispositions sur le harcèlement sexuel.

Cette note précise que dans le harcèlement « *Quid Pro Quo* », « le comportement doit être importun (*unwelcome conduct*) au sens où l'employé(e) ne l'a pas sollicité ou n'a pas incité son auteur à se comporter ainsi et au sens où l'employé(e) le considère comme indésirable ou offensant ». L'enquête devra déterminer si l'attitude de la victime est cohérente avec l'allégation du caractère importun du comportement, si elle a clairement manifesté qu'elle le considérait comme tel (la question ne portant pas sur l'acceptation ou non des relations sexuelles). La jurisprudence considère que l'attitude passée de la victime à l'égard de ce type de comportements en général sans considération du comportement particulier du harceleur en question, ses vêtements provocants ou son langage sexuellement explicite ne suffisent pas en soi à supprimer la protection accordée par la loi.

Pour apprécier si le harcèlement sexuel est de nature à créer un environnement de travail hostile, deuxième type de harcèlement, le document indique qu'il faut se placer du point de vue d'une personne « raisonnable » (*reasonable person*) dans un environnement et des circonstances similaires. La Commission estime ainsi qu'un simple incident ou des incidents isolés de comportement sexuellement offensant mais sans caractère de gravité (en l'absence d'agression physique par exemple) ou des remarques verbales ne suffisent pas à créer un tel climat alors qu'elle présume le contraire pour un seul attouchement intentionnel non souhaité d'une partie intime du corps. Dans le cas de remarques verbales, l'enquête doit établir la nature, la fréquence, le contexte, l'objectif visé des remarques proférées, et notamment examiner les points suivants :

- stigmatisation de la victime par le harceleur ;
- participation de la victime ;
- relation entre la victime et le harceleur ;
- et caractère hostile et désobligeant des remarques.



## LES DÉFINITIONS DU HARCÈLEMENT SEXUEL

### ITALIE

La version en langue italienne de la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du conseil du 23 septembre 2002 utilise le terme de *molestie sessuali* (au pluriel).

Ce texte a été transposé en droit italien par le décret législatif n° 145 du 30 mai 2005 qui en a introduit le contenu dans la loi n° 125 du 10 avril 1991 relative aux actions positives pour la réalisation de la parité homme-femme au travail. Ce texte a ensuite été codifié, en 2006, dans le décret législatif n° 198 du 11 avril 2006, portant code de l'égalité des chances entre hommes et femmes en vertu de l'article 6 de la loi n° 246 du 28 novembre 2005.

Le code de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes fait donc référence aux *molestie sessuali* qu'il range sous la catégorie des « discriminations » qu'il prohibe en deux occasions :

– à l'article 26 relatif à l'égalité au travail qui reprend, presque à l'identique, la définition de la directive 2002/73/CE à deux exceptions puisque :

- ♦ le texte mentionne des « *comportements* » (au pluriel et non au singulier) non désirés à connotation sexuelle,
- ♦ il fait référence, s'agissant des victimes potentielles, non pas à une « personne » mais à « une travailleuse ou un travailleur » ;

– et à l'article 55-*bis* relatif à l'égalité des hommes et des femmes dans l'accès aux biens et aux services et à leur fourniture, qui reprend la même définition que l'article 26 précité.

Le code pénal italien qui consacre plusieurs articles aux délits contre la liberté de la personne (articles 605 et suivants) et à la violence sexuelle ne fait pas référence aux *molestie sessuali*.



## LES DÉFINITIONS DU HARCÈLEMENT SEXUEL

### PAYS-BAS

La loi sur les conditions de travail a été modifiée en 1994-1995 afin de prévoir que, dans la mesure du possible, le salarié doit être protégé du harcèlement sexuel (*seksuele intimidatie*) entendu comme :

« *des avances sexuelles non souhaitées, le fait de demander des faveurs sexuelles ou d'autres comportements verbaux, non verbaux ou physiques de nature sexuelle si :*

– *la sujétion à un tel comportement est, soit de façon explicite, soit de façon implicite, utilisée comme condition pour l'embauche d'une personne ;*

– *la sujétion ou le rejet d'un tel comportement par une personne sert, en tout ou partie, de base à des décisions qui touchent le travail de cette personne ;*

– *un tel comportement a pour but de porter atteinte aux prestations professionnelles d'une personne et/ou de créer un environnement professionnel intimidant, hostile ou désagréable ».*

Le législateur néerlandais s'est, à cette époque, inspiré du texte des *Guidelines on Sexual Harassment* de 1980 adopté par la Commission fédérale américaine de l'égalité des chances en matière d'emploi (v. *supra*).

Lors de la session 2005-2006, le Parlement néerlandais a débattu puis voté la suppression de cette définition précédemment introduite dans la loi sur les conditions de travail pour la remplacer par l'obligation, faite à l'employeur, de mener au sein de sa politique relative aux conditions de travail, une action ayant pour objet de prévenir, et si ceci n'est pas possible, de limiter la « pression psychosociale » au travail (*psychosociale arbeidsbelasting*).

Le rapport relatif à ce projet de loi précise que la « pression psychosociale » s'entend comme l'existence de facteurs qui causent du stress au travail : harcèlement sexuel, agression et violence sexuelles, fait d'asticoter (*pesten*) et charge de travail. Il renvoie, pour la définition précise du harcèlement sexuel, aux termes de la loi générale sur l'égalité de traitement

qui reprend ceux de la directive 2002/73/CEE du conseil du 23 septembre 2002, qui a été transposée dans les conditions suivantes.

La version en langue néerlandaise de la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 utilise le terme de *seksuele intimidatie*.

L'article 1a de la loi générale sur l'égalité de traitement reprend la définition de la directive 2002/73/CE, moyennant deux modifications :

– elle ne fait pas référence au caractère « non désiré » (*ongewenst*) du comportement ;

– et elle substitue au mot de « situation » (*situatie*) intimidante, hostile le mot *omgeving* (entourage, cadre, milieu, environs...).

Elle assimile le harcèlement à une forme de discrimination.

L'article 646 du livre 7 du code civil de ce pays interdit toute discrimination en général, et le harcèlement sexuel en particulier. Il le définit dans les termes de la directive 2002/73/CE, en faisant référence, à la différence de la loi générale sur l'égalité de traitement, au mot de « situation » (*situatie*) intimidante, hostile dégradante, humiliante ou offensante. Toutefois, à l'instar de cette même loi, il ne fait pas référence au caractère « non désiré » (*ongewenst*) du comportement.

Le code pénal néerlandais ne fait, quant à lui, pas référence à la *seksuele intimidatie*.

## LES DÉFINITIONS DU HARCÈLEMENT SEXUEL

### PORTUGAL

La version en langue portugaise de la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 utilise le terme d'*assédio sexual*.

L'article 3 de la loi n° 14 du 12 mars 2008 prohibant et sanctionnant la discrimination en fonction du sexe dans l'accès aux biens et services et à leur fourniture, transposant la directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 reprend la définition de la directive 2002/73/CE, moyennant une modification rédactionnelle (le remplacement de l'adverbe « en particulier » par l'adverbe « spécialement » (*em particular pela criação / en especial quando criar*)).

Elle assimile le harcèlement à une forme de discrimination et prévoit des sanctions financières en cas de contravention aux règles qu'elle fixe.

L'article 29 du code du travail portugais définit :

– le harcèlement comme « un comportement non désiré, notamment celui basé sur un facteur de discrimination adopté lors de l'accès à l'emploi, ou pendant le travail ou la formation professionnelle, qui a pour objectif ou pour effet de perturber ou de contraindre la personne, de porter atteinte à sa dignité ou de créer pour elle un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou déstabilisant ;

– et le harcèlement sexuel comme « un comportement non désiré de caractère sexuel, sous forme verbale, non verbale ou physique » qui a le même objectif ou le même effet que le harcèlement.

Le même article assimile les actes de harcèlement à des discriminations qui ouvrent droit à indemnisation dans les conditions générales fixées par le droit portugais.

Il précise en outre que ces actes constituent des « contraventions très graves » soumises à l'échelle de sanctions qui s'appliquent aux entreprises où elles surviennent en vertu de l'article 554 du même code.

Le code pénal portugais, qui consacre un chapitre aux crimes contre la liberté de la personne (articles 153 et suivants), ne fait quant à lui pas référence à l'*assédio sexual*.



## LES DÉFINITIONS DU HARCÈLEMENT SEXUEL

### **ROYAUME-UNI (Angleterre et Pays de Galles)**

La définition du harcèlement sexuel donnée par version en la langue anglaise de la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil utilise l'expression de *sexual harassment*.

La directive précitée a été transposée par le règlement de 2005 relatif à l'égalité d'emploi (discrimination sexuelle) qui a modifié notamment la loi de 1975 relative à la discrimination sexuelle pour y introduire un article intitulé « Harcèlement, y compris harcèlement sexuel » (*Harassment, including sexual harassment*).

Cette loi de 1975 a été abrogée par la loi de 2010 sur l'égalité, qui a eu pour objet d'harmoniser et de rassembler l'ensemble des textes en matière de discrimination tout en renforçant la lutte contre celle-ci.

L'article 26 de la loi de 2010 sur l'égalité intitulé « Harcèlement » définit trois types de harcèlement.

- **Le harcèlement sexuel**

L'alinéa 2 donne une définition du harcèlement sexuel qui reprend celle de la directive de 2002 à l'exception des termes qui décrivent l'expression du comportement non désiré, à savoir « s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement ». Ces termes sont en revanche repris dans le code de pratique statutaire (voir *infra*).

Une personne (A) en harcèle une autre (B) si :

- (A) a un comportement non désiré de nature sexuelle (*unwanted conduct of sexual nature*) ;

- et ce comportement a pour objet ou pour effet de :

- ♦ porter atteinte à la dignité de la personne,
- ♦ ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant pour (B) (*an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment*).

Le code de pratique statutaire sur l'emploi publié par la Commission sur l'égalité et les droits de l'Homme, *Equality and Human Rights Commission*, fournit des explications détaillées sur les dispositions de la loi de 2010 sur l'égalité à l'attention des juridictions, des professionnels du droit, des syndicats et des services des ressources humaines. Son chapitre 7 précise, s'agissant du harcèlement sexuel, que le comportement de nature sexuelle peut couvrir « un comportement verbal, non verbal ou physique y compris des avances sexuelles importunes (*unwelcomed*), des attouchements, des formes d'agressions sexuelles, des plaisanteries à connotation sexuelle, le fait d'exhiber des photographies ou des dessins pornographiques ou d'envoyer des e-mails dont le contenu a un caractère sexuel ».

Pour apprécier l'objet ou l'effet du comportement, la loi complétée par le code précité prévoit que doit être pris en compte chacun des éléments suivants :

- la perception de (B) ;
- les autres circonstances de l'espèce (par exemple la santé de la personne, une expérience préalable de harcèlement, l'environnement dans lequel s'est déroulé le harcèlement...) ;
- et s'il est « raisonnable » (*reasonable*) d'admettre que le comportement a produit cet effet (il s'agit de déterminer si toute personne dans une situation identique se sentirait harcelée).

- **Le harcèlement en relation avec une caractéristique légalement protégée (le sexe, la réassignation sexuelle ou l'orientation sexuelle)**

Le premier alinéa présente le harcèlement en relation avec une caractéristique protégée (*protected characteristic*) qui peut être le sexe, la réassignation sexuelle, l'orientation sexuelle mais aussi l'âge, le handicap, la race, la religion ou la croyance,

Une personne (A) en harcèle une autre (B) si :

- (A) a un comportement non désiré en relation avec le sexe (caractéristique protégée) ;
- et ce comportement a pour objet ou pour effet de :
  - ♦ porter atteinte à la dignité de la personne,
  - ♦ ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant pour (B).



- **Le traitement moins favorable pour avoir accepté ou refusé de subir un harcèlement sexuel**

Le troisième alinéa définit un harcèlement qui consiste à traiter une personne moins favorablement parce qu'elle a accepté ou refusé de subir un harcèlement sexuel, ou un harcèlement en relation avec le sexe ou la réassignation sexuelle:

Une personne (A) en harcèle une autre (B) si :

– (A) ou une autre personne a un comportement non désiré à connotation sexuelle ou en relation avec la réassignation sexuelle ou le sexe ;

– et le comportement a pour objet ou pour effet de :

- ♦ porter atteinte à la dignité de la personne,
- ♦ ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant pour (B),
- ♦ du fait du refus ou de l'admission par (B) de ce comportement, (A) traite (B) moins favorablement qu'il ne l'aurait fait si (B) avait accepté ou repoussé ce comportement.

Aucun texte de droit pénal ne condamne le harcèlement sexuel *stricto sensu*.



## LES DÉFINITIONS DU HARCÈLEMENT SEXUEL

### SUÈDE

La version en langue suédoise de la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 utilise, pour traduire le « harcèlement sexuel », le terme de *sexuella trakasserier* (mot à mot « tracasseries sexuelles » au pluriel).

Plusieurs lois suédoises font ou ont fait référence, pour les prohiber, aux *sexuella trakasserier*, notamment la loi de 2001 sur l'égalité de traitement des étudiants à l'école supérieure et la loi de 2006 sur l'interdiction de la discrimination et de tout autre traitement offensant des enfants et des élèves.

Des définitions de ce harcèlement ont été insérées dans la loi de 2003 sur l'interdiction de la discrimination et dans la loi de 1991 sur l'égalité modifiée qui ont été abrogées en 2008.

La loi de 2003 sur l'interdiction de la discrimination a indiqué que le harcèlement consistait en : « tout comportement qui porte atteinte à la dignité d'une personne et qui est lié au sexe, à l'appartenance ethnique, à la religion ou à une autre conviction, aux inclinations sexuelles ou au handicap ». Elle a précisé que le harcèlement sexuel était « tout comportement de nature sexuelle qui porte atteinte à la dignité de la personne ».

Une modification opérée en 2005 dans un autre texte, la loi sur l'égalité de 1991, a donné une autre définition du harcèlement en disposant que : « un employeur ne doit pas exercer de discrimination sur une personne qui recherche du travail ou est employée par un harcèlement en raison de son sexe ou au moyen du harcèlement sexuel. Est considéré comme harcèlement en raison du sexe tout comportement dans la vie professionnelle qui porte atteinte à la dignité de toute personne qui recherche du travail ou est employée et qui est en relation avec le sexe de celle-ci. Est considéré comme harcèlement sexuel tout comportement dans la vie professionnelle de nature sexuelle qui porte atteinte à la dignité de toute personne qui recherche du travail ou est employée ».

Ces deux lois ont été abrogées par la loi de 2008 sur la discrimination qui prévoit que constitue un harcèlement « tout comportement qui porte

atteinte à la dignité de toute personne et qui est lié à tous les motifs de discrimination fondés sur le sexe, l'identité qui dépasse le sexe (*sic*) ou son expression, l'appartenance ethnique, la religion ou tout autre conviction, handicap, inclination sexuelle ou âge ». Quant au harcèlement sexuel, il s'agit de « tout comportement de nature sexuelle qui porte atteinte à la dignité de toute personne ».

Le code pénal suédois qui consacre un chapitre aux crimes sexuels ne comporte pas de définition des *sexuella trakasserier*. Le dernier alinéa de son paragraphe 9 prévoit cependant que « quiconque [...] discrimine quelqu'un en raison de son inclination sexuelle, est puni pour discrimination illicite ».

## LES DÉFINITIONS DU HARCÈLEMENT SEXUEL

### SUISSE

Le quatrième article de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 donne la définition suivante du harcèlement sexuel : « par comportement discriminatoire, on entend tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle ».

Le même texte dispose que la victime peut demander au tribunal de faire cesser la discrimination et de condamner l'employeur à des dommages et intérêts.



## LES DÉFINITIONS DU HARCÈLEMENT SEXUEL

### ANNEXE

#### ALLEMAGNE

- **Textes législatifs**

*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG*

loi générale sur l'égalité de traitement du 14 août 2006 modifiée

*Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vom 24.06.1994*

loi pour la protection des employés contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail du 24 juin 1994

*Strafgesetzbuch, StGB*

code pénal

- **Autres documents**

*Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Grenzen Setzen – Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ?*

Service fédéral de lutte contre la discrimination, Poser des limites – Que faire en cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail ?

#### BELGIQUE

- **Textes législatifs**

*Loi relative à l'assurance maladie obligatoire soins de santé et indemnité, coordonnée le 14 juillet 1994*

*Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail*

*Code pénal social*

*Arrêté royal du 18 septembre 1992 organisant la protection des travailleurs contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail.*

## **CANADA**

- **Texte législatif**

*Code canadien du travail, articles 247.1 et suivants*

*Loi canadienne sur les droits de la personne*

## **DANEMARK**

- **Textes législatifs**

*LBK nr 645 af 08/06/2011 Bekendtgørelse af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v.*

loi n° 645 du 8 juin 2011 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes au regard de l'emploi etc.

*LBK nr 8995 af 05/09/2008 Bekendtgørelse af lov om lige løn til mænd og kvinder*

loi n° 899 du 5 septembre 2008 sur l'égalité de salaire entre hommes et femmes

*LBK nr 1095 af 19/09/2007 Bekendtgørelse af lov om ligestilling af kvinder og mænd*

loi n° 1095 du 19 septembre 2007 sur la parité des femmes et des hommes

## **ESPAGNE**

- **Textes législatifs et réglementaires**

*Ley orgánica 10/1995 de 23 de noviembre, del Código penal*

loi organique n° 10 du 23 novembre 1995 sur le code pénal

*Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*

loi organique n° 3 du 22 mars 2007, pour l'égalité effective des femmes et des hommes



- **Documents**

*Gobierno de España, Ministerio de Igualdad, Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, p. 5*  
Gouvernement espagnol, Ministère de l'égalité, harcèlement sexuel et harcèlement en raison du sexe dans le cadre professionnel

## ÉTATS-UNIS

- **Texte législatif**

*Civil Rights Act of 1964, Title VII, section 703*  
loi fédérale de 1964 sur les droits civils, titre VII, article 703

*Part 1604 - Guidelines on discrimination because of sex,*  
partie 1604 – lignes directrices relatives à la discrimination fondées sur le sexe

*Notice N-915-050, 3/19/90, Policy guidance on Current Issues of Sexual Harassment*  
note d'orientation N-915-50,3/19/90 sur les questions actuelles en matière de harcèlement sexuel

- **Autres documents**

Site Internet de :  
*l'U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)*  
commission fédérale de l'égalité des chances en matière d'emploi

## FRANCE

- **Texte législatif**

*Loi n° 92-684 du 22 juillet 1992 portant réforme des dispositions du code pénal relatives à la répression des crimes et délits contre les personnes*

*Loi n° 98-468 du 17 juin 1998 relative à la prévention et à la répression des infractions sexuelles ainsi qu'à la protection des mineurs*

*Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale*

*Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations*

- **Autres documents**

R. Parizot, « Exit le délit-tautologie de harcèlement sexuel » dans *Les Petites affiches*, 24 mai 2012, n° 104, p. 3- 5

## ITALIE

- **Texte législatif**

*Legge 10 aprile 1991, n. 125 azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*

loi n° 125 du 10 avril 1991 relative aux actions positives pour la réalisation de la parité homme-femme au travail

*Decreto legislativo 30 maggio 2005, n. 145, attuazione della direttiva 2002/73/CE in materia di parità di trattamento tra gli uomini e le donne, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro*

décret législatif n° 145 du 30 mai 2005 portant mise œuvre de la directive 2002/73/CE [...]

*Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*

décret législatif n° 198 du 11 avril 2006, portant code de l'égalité des chances entre hommes et femmes en vertu de l'article 6 de la loi n° 246 du 28 novembre 2005

## PAYS-BAS

- **Texte législatif**

*Burgerlijke wetboek, artikel 646*  
code civil, article 646

*Wetboek van Strafrecht*  
code pénal

*Algemene wet gelijke behandeling*  
loi générale sur l'égalité de traitement

*Beschikking van de Minister van Justitie van 21 februari 1996, houdende plaatsing in het Staatsblad van de tekst van de Arbeidsomstandighedenwet, zoals deze is gewijzigd bij de wet van 21 december 1995, Stb. 691*

arrêté du ministre de la Justice du 21 février 1996, portant insertion au *Journal officiel* du texte de la loi sur les conditions de travail telle que modifiée par la loi du 21 décembre 1995

*Wet van 30 november 2006, houdende wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 en enige andere wetten in verband met het vergroten van de verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers voor het arbeidsomstandighedenbeleid*

loi du 30 novembre 2006, portant modification de la loi sur les conditions de travail et d'autres loi en rapport avec l'accroissement de la responsabilité des employeurs et des employés dans la politique des conditions de travail

- **Autres documents**

*Tweede Kamer der Staten-Generaal, vergaderjaar 1992-1993, 23 326, Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet in verband met seksuele intimidatie en agressie en geweld*

Seconde chambre des Etats généraux, session 1992-1993, 23 326, modification de la loi sur les conditions de travail en rapport avec le harcèlement sexuel, l'agression et la violence

*Tweede Kamer der Staten-Generaal, vergaderjaar 2005-2006, 30 552, Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 en enige andere wetten in verband met de verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers voor het arbeidsomstandighedenbeleid*

Seconde chambre des Etats généraux, session 2005-2006, 30 552, modification de la loi sur les conditions de travail et d'autres lois, en rapport avec la responsabilité des employeurs et des employés dans la politique des conditions de travail

## **PORTUGAL**

- **Texte législatif**

*Código do trabalho, artigo 29*  
code du travail, article 29

*Código penal portugues*  
code pénal portugais

*Lei n° 14/2008 de 12 de Março, proíbe e sanciona a discriminação em função do sexo no acesso a bens e serviços e seu fornecimento, transpondo para a ordem jurídica interna a Directiva n° 2004/73/CE do Conselho, de 13 de Dezembro*

loi n° 14 du 12 mars 2008 prohibant et sanctionnant la discrimination en fonction du sexe dans l'accès aux biens et services et à leur fourniture, transposant la directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004

## **ROYAUME-UNI (Angleterre et Pays de Galles)**

- **Texte législatif**

*The Employment Equality (Sex Discrimination) Regulations 2005*  
règlement de 2005 relatif à l'égalité d'emploi (discrimination sexuelle)

*Sex Discrimination Act 1975*  
loi de 1975 relative à la discrimination sexuelle

*Equality Act 2010,*  
loi de 2010 sur l'égalité

## **SUÈDE**

- **Texte législatif**

*Jämställdhetslag (1991:433)*  
loi 1991:433, sur l'égalité de 1991, modifiée

*Lag (2001 :1286) om likabehandling av studenter i högskolan*  
loi 2001:1286, sur l'égalité de traitement des étudiants à l'école supérieure

*Lag (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever*  
loi 2006 :67, sur l'interdiction de la discrimination et de tout autre traitement offensant des enfants et des élèves

*Diskrimineringslag (2008 :567)*  
loi 2008 :567, sur la discrimination

## SUISSE

- **Texte législatif**

*La loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (Loi sur l'égalité, LEg) du 24 mars 1995, article 4*

*Code pénal suisse*

*Code Civil suisse*

- **Autres documents**

Site Internet :

[www.vs.ch](http://www.vs.ch) : « Guide pratique – violence – harcèlement sexuel »

## UNION EUROPÉENNE

- **Directives**

*Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, et les conditions de travail*

*Directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services*

*Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) qui a remplacé la directive 76/207/CEE du 9 février 1976*

- **Résolutions**

*Résolution du Parlement européen du 11 juin 1986 sur la violence contre les femmes*

*Résolution du conseil du 29 mai 1990 concernant la protection de la dignité de la femme et de l'homme au travail*

*Recommandation de la Commission du 27 novembre 1991 sur la protection de la dignité des femmes et des hommes au travail*

- **Autres documents**

Michaël Rubenstein *La dignité de la femme dans le monde du travail, Rapport sur le problème du harcèlement sexuel dans les Etats membres des communautés européennes*, 1987, V/412/1/87-FR, publié par la Direction générale Emploi, relations industrielles et Affaires sociales de la Commission des Communautés européennes.