
Charte pour l'égalité

POUR LA LUTTE CONTRE LES
DISCRIMINATIONS, CONTRE LES VIOLENCES
SEXISTES ET SEXUELLES, ET CONTRE LE
HARCÈLEMENT À SCIENCES PO LYON



PRÉAMBULE

Au cœur des valeurs défendues par Sciences Po Lyon se trouvent le respect de chaque personne dans sa dignité et la lutte contre toute forme de discrimination et de violences.

Cette charte traduit la volonté de Sciences Po Lyon de lutter contre des stéréotypes, contre les comportements (actes, écrits et paroles) qui en découlent et contre les souffrances qu'ils peuvent induire.

L'objectif de ce texte est d'affirmer la volonté de l'institution, ainsi que de l'ensemble des personnes qui y appartiennent (étudiantes et étudiants, enseignantes et enseignants, personnels BIATSS) de lutter activement contre toute forme de discrimination, qu'elle soit fondée sur le genre, le sexe (voir en annexe 1 les éléments de définition de ces concepts), la classe sociale ou l'origine ethnique ou sur tout autre critère déterminé par le Défenseur des droits (précisés en annexe 2 de la présente charte).

Cette charte promeut l'égalité au-delà des différences, dans le respect de la diversité. Elle est le résultat de discussions, de négociations, de découvertes, qui ont rassemblé des étudiantes et des étudiants, des membres du corps enseignant et des équipes administratives membres de la cellule Égalité.

Sciences Po Lyon s'engage donc, par l'adoption de la présente charte :

- À empêcher toutes les formes de discriminations, de violence sexistes ou sexuelles et de harcèlement (définis dans l'annexe 3 de la présente charte) dans l'ensemble des activités de l'établissement ;
- À lutter contre toutes les formes de discriminations, de violence sexistes ou sexuelles et de harcèlement dans l'ensemble des activités de l'établissement ;
- À participer de manière active à la lutte contre toute forme d'agissement sexiste, de violences sexistes ou sexuelles, physique ou psychologique, dont le viol ;
- À mettre en œuvre des conditions de travail égalitaires et non-discriminantes.

En signant cette charte, les membres de la communauté de Sciences Po Lyon (étudiantes et étudiants, enseignantes et enseignants, personnels BIATSS) s'engagent à :

- Signaler toute forme de discrimination, de harcèlement, moral ou sexuel, de violence physique ou psychologique, de menace, d'agression sexuelle, de viol, d'enregistrement et de diffusion d'images de violences, d'entrave aux mesures d'assistance et d'omission de porter secours, d'abus frauduleux ou d'abus de l'état d'ignorance ou de l'état de faiblesse, d'atteinte à la personnalité qui les toucherait ou toucherait autrui ;
- Assister toute personne qui se trouverait en situation de danger causé par une situation de discrimination, de harcèlement, moral et sexuel, de violence physique ou psychologique, de menace, d'agression sexuelle, de viol, d'enregistrement et de diffusion d'images de violences, d'entrave aux mesures d'assistance et d'omission de porter secours, d'abus frauduleux ou d'abus de l'état d'ignorance ou de l'état de faiblesse, d'atteinte à la personnalité.

La présente charte a vocation à venir en complément des textes, notamment statutaires, qui régissent la situation de la communauté de Sciences Po Lyon.

Ils sont ci-après rappelés.



PRÉAMBULE (SUITE)



- Vu la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (articles 20 à 23),
- Vu la convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales (article 14),
Vu la Constitution,
- Vu le code pénal (articles 222-1 à 222-67, 223-5 à 223-7-1, 225-1 à 225-4, 225-16-1 à 225-16-3, 226-1 à 226-32),
- Vu le code civil (articles 16 à 19),
- Vu le code de procédure pénale (article 40),
- Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,
- Vu 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,
- Vu la charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche du 29 janvier 2013,
- Vu la charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique du 17 décembre 2013,
- Vu la circulaire n°012-0027 du 25 novembre 2012 sur le traitement du harcèlement sexuel,
- Vu la circulaire n°2015-193 du 25 novembre 2015 sur la prévention et traitement du harcèlement sexuel dans les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche relevant du Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

TITRE 1

LA MISSION ÉGALITÉ

Article 1

La cellule Égalité

1.1 Composition

La cellule Égalité se compose :

- De quatre représentantes ou représentants des étudiantes et étudiants,
- De deux représentantes ou représentants du personnel BIATSS,
- De deux représentantes ou représentants du personnel enseignant,
- Du référent ou de la référente ou des co-référentes ou co-référents Égalité de l'établissement.

Ces participantes et participants ont le statut de « membre statutaire ». Elles et ils ont voix délibérative dans le cadre de l'élaboration des recommandations et propositions au sein de la cellule Égalité.

Les réunions de la cellule Égalité sont ouvertes à tout membre de la communauté Sciences Po Lyon (étudiantes et étudiants, enseignantes et enseignants, personnels BIATSS) sous réserve de manifestation d'intérêt 48 heures avant la réunion, par le biais d'un mail adressé au référent ou à la référente ou aux co-référentes ou co-référents Égalité. Ces participantes et participants volontaires ont le statut de « membre invité ». Elles et ils ont voix consultative de l'élaboration des recommandations et propositions au sein de la cellule Égalité.

La composition de la cellule Égalité tend vers la parité.

1.2 Désignation des membres

Les représentantes et représentants des étudiantes, étudiants et des personnels de la cellule Égalité sont choisis pour moitié parmi les représentantes élues et représentants élus et/ou leurs suppléantes et suppléants au conseil d'administration de Sciences Po Lyon. Elles et ils sont désignées et désignés, pour chaque collège pour les personnels et pour chaque liste pour les étudiantes et étudiants, par leurs pairs. L'autre moitié des membres de la cellule est constituée de volontaires, à raison donc de deux étudiantes ou étudiants, d'une représentante ou d'un représentant du personnel BIATSS, et d'une représentante ou d'un représentant du personnel enseignant. Les volontaires se font connaître par voie de mail adressé à la référente ou au référent ou aux co-référentes ou co-référents Égalité en amont de la première réunion de la cellule Égalité, en début d'année universitaire. Elles et ils participent à la première réunion de la cellule et, à l'issue, une fois leur intérêt confirmé, il est procédé à un tirage au sort.

La durée du mandat des membres de la cellule Égalité est la même que celle du mandat des membres du conseil d'administration, soit un an pour les étudiantes et étudiants, trois ans pour les personnels enseignant ou administratif.

Il est procédé au renouvellement des membres de la cellule Égalité après chaque élection des représentantes et représentants des enseignantes et enseignants, des personnels BIATSS et des étudiantes et étudiants au conseil d'administration.

1.3 Missions

La cellule Égalité est chargée de :

- Promouvoir une enquête annuelle sur les discriminations, le harcèlement, les violences sexistes et sexuelles à Sciences Po Lyon ;
- Promouvoir des actions de prévention et de sensibilisation à destination de l'ensemble de la communauté de Sciences Po Lyon (étudiantes, étudiants, personnels administratifs et enseignantes et enseignants) ;
- Produire des recommandations à destination de la Direction de l'établissement pour structurer une politique concrète de lutte contre les discriminations, le harcèlement, les violences sexistes et sexuelles à Sciences Po Lyon ;
- Évaluer les suites données aux recommandations précédemment formulées.

La cellule Égalité produit un rapport annuel sur ses activités. Ce rapport détaille les activités menées dans le cadre des missions présentés supra (point 1.3). Il est présenté aux instances de Sciences Po Lyon et à l'ensemble de la communauté. La page intranet de la cellule Égalité est le lieu privilégié de cette communication.

1.4 Moyens d'action

La cellule Égalité se réunit régulièrement, et au moins deux fois par semestre. Le calendrier de ces rencontres est défini à l'occasion de la première réunion de la cellule Égalité, à la rentrée universitaire.

Elle dispose d'une page intranet dédiée, qui est le lieu privilégié de la communication (informations générales, ressources).

Elle prend attache auprès d'expertes extérieures ou d'experts extérieurs pour mener à bien ses missions.

Article 2

La référente ou le référent ou les co-référentes ou co-référents Égalité

2.1 Nomination

La direction de Sciences Po Lyon nomme, pour une durée de trois ans renouvelables, un référent ou une référente ou des co-référentes ou co-référents Égalité, qui sont choisies ou choisis pour leur connaissance ou leur intérêt pour cette mission.

La direction de Sciences Po Lyon définit la mission de la référente ou du référent ou des co-référentes / co-référents Égalité dans une lettre de mission, et lui donne les moyens de mettre en œuvre la politique définie, qui donne lieu à une évaluation annuelle.

2.2 Missions

Les missions sont de veiller à la mise en œuvre de la présente charte, en lien étroit avec la cellule Égalité et de recevoir toute personne membre de la communauté Sciences Po Lyon qui s'estime témoin ou victime de discrimination, de violences sexistes ou sexuelles ou de harcèlement de la part de membre de la communauté Sciences Po Lyon (étudiantes et étudiants, enseignantes et enseignants, personnels BIATSS) mais aussi personnes morales ou associations étudiantes de Sciences Po Lyon.

Le référent ou la référente ou les co-référentes et co-référents, en lien avec les services, est également la personne à contacter en cas de besoin de changement de prénom pour les personnes transgenres. Il ou elle facilite la procédure de changement d'état civil d'une étudiante ou d'un étudiant en lui délivrant suite à sa demande, un document prouvant que l'étudiante ou l'étudiant est connue ou connue sous un genre et un prénom différent de celui de son état civil.

2.3 Moyens d'action

Le référent ou la référente ou les co-référentes et co-référents participent régulièrement à des formations pour approfondir et actualiser ses connaissances, notamment en matière d'accueil et d'écoute des victimes.

Le référent ou la référente ou les co-référentes et co-référents peuvent accompagner à leur demande les témoins ou victimes dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

Le référent ou la référente ou les co-référentes et co-référents assurent la mise à jour régulière de la page intranet de la cellule Égalité.

2.4 Saisine et dispositif mis en œuvre

La saisie se fait via l'adresse mail : egalite@sciencespo-lyon.fr

Toute personne victime ou témoin de faits de discrimination ou de violences sexistes et sexuelles dont un membre de la communauté Sciences Po Lyon (personne physique, personne morale dont association) se rendrait coupable peut saisir le référent ou la référente ou les co-référentes ou co-référents Égalité.

La confidentialité est garantie aux éventuelles et éventuels témoins, plaignants ou plaignantes, dans les limites fixées par la loi.

Le référent ou la référente ou les co-référentes ou co-référents assurent d'abord l'écoute et l'orientation des éventuelles et éventuels témoins ou plaignants, plaignantes. Une information concernant les voies de recours et les sanctions disciplinaires envisageables, ainsi que les voies de recours judiciaires est alors délivrée.

Le référent ou la référente ou les co-référentes ou co-référents Égalité saisissent la direction de Sciences Po Lyon, si les faits qui lui sont rapportés lui paraissent relever de la section disciplinaire de l'établissement ou d'un signalement auprès du Procureur de la République.

Le référent ou la référente ou les co-référentes ou co-référents Égalité informent, dans les limites de la réglementation relative à la section disciplinaire, la victime des suites données à son dossier.

TITRE 2

LES MOYENS D'ACTION

Pour lutter contre toute forme de discrimination, de harcèlement et de violences sexistes et sexuelles, Sciences Po Lyon se dote des moyens suivants.

Article 3

Communication

Sciences Po Lyon adopte une communication interne et externe non discriminante et non stéréotypée, reposant par exemple sur l'utilisation de l'écriture inclusive. L'établissement est attentif à la communication adoptée par les associations étudiantes et les personnels.

Sciences Po Lyon informe la communauté de l'existence de dispositifs de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, et contre les discriminations, parmi lesquels l'existence de référents ou référentes Égalité et d'une charte pour l'Égalité.

Sciences Po Lyon met en œuvre une communication sur les dispositifs d'écoute et de prise en charge des violences sexistes et sexuelles ainsi que de tout acte de discrimination. Une information claire est diffusée concernant les sanctions disciplinaires auxquelles s'exposent les éventuelles contrevenantes et éventuels contrevenants. À cette fin, une page dédiée aux activités de la cellule Égalité et des co-référentes et co-référents Égalité est créée et régulièrement enrichie.

L'établissement informe en outre régulièrement la communauté de Sciences Po Lyon sur les droits de chacune et chacun dans les domaines de la charte : lutte contre les discriminations contre le harcèlement, contre les violences sexistes et sexuelles. Il s'assure notamment de la publicisation et de la signature de la présente charte par l'ensemble de la communauté de Sciences Po Lyon ainsi que par celles et ceux qui seraient amenés à y intervenir, et en cas de modifications de celle-ci.

Dans le cadre du temps d'accueil des nouveaux arrivants à Sciences Po Lyon, le référent ou la référente ou les co-référentes ou co-référents sont invités à présenter leur rôle et mission, la présente charte ainsi que le dispositif d'écoute et de prise en charge des violences sexistes et sexuelles, de harcèlement et de tout acte de discrimination.

Article 4

Actions de formation

Sciences Po Lyon met en place des actions de formation sur la lutte contre les discriminations, le harcèlement, et les violences sexistes et sexuelles à destination de la communauté de Sciences Po Lyon en coordination, mais indépendamment des actions menées par les associations de l'IEP.

Des conventions sont signées avec des expertes et experts externes à Sciences Po Lyon pour assurer les actions de formation sur l'ensemble des thématiques qui relèvent du périmètre de la cellule Égalité.

Article 5

Enquêtes et données statistiques

Sciences Po Lyon mène régulièrement des enquêtes destinées à une meilleure connaissance des situations de discriminations, de harcèlement, de violences sexistes et sexuelles en son sein. Ces enquêtes sont réalisées à l'initiative de la cellule Égalité. Elle se charge de construire le questionnaire et d'exploiter les résultats. Les résultats en sont publics et diffusés à l'ensemble de la communauté et donnent lieu à des recommandations suivies d'évaluations. Sciences Po Lyon intègre progressivement la production de données par genre dans les enquêtes et bilans concernant l'inscription, les conditions d'études, la réussite, la vie associative et l'insertion professionnelle dans les différentes formations.

Sciences Po Lyon publie annuellement sur le site internet un état des lieux statistique genré sur tous les aspects de la vie de l'établissement (RH, instances décisionnelles, scolarité, vie associative et étudiante et diplômées, diplômés).

Article 6

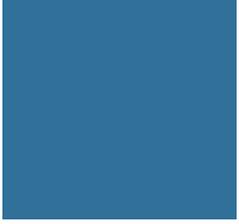
Politique des ressources humaines

La politique de ressources humaines de Sciences Po Lyon, en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations et le harcèlement est développée au sein du Plan d'action pour l'égalité professionnelle.

Ce plan d'action, adopté en conseil d'administration, est élaboré conjointement par des représentantes et représentants de l'administration, les instances représentatives du personnel et la référente ou le référent ou les co-référentes ou co-référents Égalité de l'établissement.

Ce plan d'action fait l'objet d'un bilan régulier, présenté dans les instances de Sciences Po Lyon pour information.

Adoptée par le conseil d'administration du 25/06/2021.



ANNEXE 1

SEXE OU GENRE : DE QUOI PARLE-T-ON ?

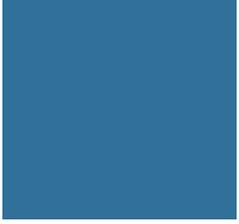


Au sens strict, le sexe relève de la biologie et renvoie à une réalité plus complexe qu'on ne l'envisage généralement. Le sexe peut être anatomique, physiologique, gonadique ou chromosomique. Si l'on considère le plus souvent qu'il y a seulement deux sexes, cette conception de la différence des sexes est questionnée par les recherches scientifiques qui montrent qu'il existe de l'ambiguïté à chacun de ces différents niveaux et que « le passage à un niveau toujours plus élémentaire de l'organisation – de l'anatomie, aux différences hormonales, puis aux différences chromosomales, et finalement aux gènes – n'a pas éliminé l'ambiguïté, mais l'a plutôt augmentée, puisque les différents niveaux d'analyse proposés ne s'accordent pas entre eux » (Krauss 2000)

Le genre est un concept permet de distinguer ce qui relève du biologique (donc du sexe) de ce qui relève du social et d'envisager que ce qui relève des « rôles de sexe » ne soit pas naturel, donc puisse être culturellement situé et variable. De là l'idée que le fait d'être « femme » ou « homme » renvoie à des comportements appris / acquis, ce que Simone de Beauvoir a résumé par la célèbre formule « on ne naît pas femme, on le devient » (qui peut aussi se décliner au masculin). (socialisation différenciée, on y reviendra). Enjeux : dénaturer les choses, dissocier le sexe des rapports sociaux de sexe
Le genre est aussi « système de bicatégorisation hiérarchisée entre les sexes (hommes/femmes) et entre les valeurs et représentations qui leur sont associées (masculin/féminin) », un principe d'organisation qui distribue les rôles et les places conformément à 3 principes :

1. Catégorisation : il y a 2 sexes, mutuellement exclusifs l'un de l'autre
2. Hiérarchisation : les deux sexes ne se valent pas, comme le montre Françoise Héritier qui parle de « valence différentielle des sexes » (le masculin l'emporte sur le féminin) pour désigner à la fois cette mise en valeur des différences et l'instauration de l'idée d'une hiérarchie qui préside au déploiement du système de genre.
3. Universalité et transversalité du système de genre qui est une structure fondamentale de la construction des sociétés humaines.

La définition complexe du sexe comme du genre permet de percevoir combien nous sommes tributaire d'une pensée de la différence des sexes univoque là où bien des éléments plaident plutôt pour la diversité.



ANNEXE 2

DISCRIMINATIONS : DÉFINITION ET CRITÈRES SELON LE DÉFENSEUR DES DROITS



En droit, une discrimination est un traitement défavorable qui doit généralement remplir deux conditions cumulatives : être fondé sur un critère défini par la loi (sexe, âge, handicap...) ET relever d'une situation visée par la loi (accès à un emploi, un service, un logement...).

À ce jour, la loi reconnaît plus de 25 critères de discrimination. Ainsi, défavoriser une personne en raison de ses origines, son sexe/son genre, son âge, son handicap, ses opinions... est interdit par la loi et les conventions internationales auxquelles adhère la France.

Par ailleurs, une discrimination peut prendre la forme d'un harcèlement fondé sur un des critères définis par la loi.

- Une discrimination peut être directe si la décision contestée est fondée sur un de ces critères définis par la loi.
- Une discrimination peut aussi être indirecte si une règle apparemment neutre a pour effet un traitement défavorable sur des personnes à raison d'un de ces mêmes critères.

Est également considérée comme une discrimination – fondée sur le critère du sexe – le harcèlement sexuel, « constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui portent atteinte à la dignité et tout comportement, même non répété, qui constitue une pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle. »

L'incitation à la discrimination et l'instruction donnée de discriminer sur le fondement d'un critère défini par la loi constituent également des discriminations.

Enfin, la loi protège contre toutes les mesures de représailles ou de rétorsion les personnes qui se sont plaintes de discriminations interdites par la loi ou celles qui en ont été témoins.

Quels sont les critères définis par la loi interdisant la discrimination ?

- Âge
- Sexe
- Origine
- Appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race
- Grossesse
- État de santé
- Handicap
- Caractéristiques génétiques
- Orientation sexuelle
- Identité de genre
- Opinions politiques
- Activités syndicales
- Opinions philosophiques
- Croyances ou appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée
- Situation de famille
- Apparence physique
- Nom
- Mœurs
- Lieu de résidence
- Perte d'autonomie
- Particulière vulnérabilité résultant de la situation économique
- Capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français
- Domiciliation bancaire

SUITE ANNEXE 2

Article 225-1 du Code pénal

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée. Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales sur le fondement de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de la grossesse, de l'apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur, du patronyme, du lieu de résidence, de l'état de santé, de la perte d'autonomie, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.

Article 225-1-1 du Code pénal

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

Article 225-1-2 du Code pénal

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de bizutage définis à l'article 225-16-1 ou témoigné de tels faits.

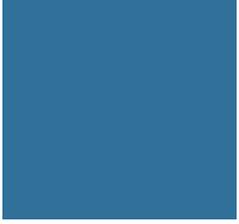
Article 225-2 du Code pénal

La discrimination définie aux articles 225-1 à 225-1-2, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende lorsqu'elle consiste :

- 1° A refuser la fourniture d'un bien ou d'un service
- 2° A entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;
- 3° A refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;
- 4° A subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue à aux articles 225-1-1 ou 225-1-2 ;
- 5° A subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue aux articles 225-1-1 ou 225-1-2 ;
- 6° A refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale. Lorsque le refus discriminatoire prévu au 1° est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende.

Article L1132-1 du Code du travail

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er 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, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.



ANNEXE 3

DÉFINITIONS JURIDIQUES DES FAITS CONSTITUANT DES VIOLENCES, DES VIOLENCES SEXISTES OU SEXUELLES



Harcèlement sexuel

Article 222-33 du code pénal

I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

2° Sur un mineur de quinze ans ;

3° 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° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;

5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.

Viol

Article 222-23 du code pénal

Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol. Le viol est puni de quinze ans de réclusion criminelle.

Agression sexuelle

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. Lorsque les agressions sexuelles sont commises à l'étranger contre un mineur par un Français ou par une personne résidant habituellement sur le territoire français, la loi française est applicable par dérogation au deuxième alinéa de l'article 113-6 et les dispositions de la seconde phrase de l'article 113-8 ne sont pas applicables.

Harcèlement moral

Article 222-33-2 du Code pénal

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.

Article 222-33-2-2 du Code pénal

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. Les faits mentionnés au premier alinéa 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. Les faits mentionnés au premier alinéa 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 4°.