



Note d'information sur le harcèlement – février 2026

La souffrance au travail et les violences qui peuvent y survenir sont de mieux en mieux prises en compte. Les évaluations chiffrées sont nombreuses et révèlent un phénomène massif : 1 salarié sur 3 affirme avoir déjà subi une situation de harcèlement moral dans sa vie professionnelle¹.

Le Code du Travail et le Code Pénal distinguent les infractions suivantes : le harcèlement moral, le harcèlement sexuel, les agressions sexuelles et le viol.

Le harcèlement et les violences au travail peuvent être le fait tant de collègues que de représentants de l'employeur. Les faits peuvent survenir en tous lieux : à l'intérieur des théâtres, en tournée, sur scène durant un spectacle, lors d'une audition, à l'occasion d'une réunion entre collègues ou d'un concours.

Cette souffrance est au centre des préoccupations d'UNiSSON : notre association se mobilise afin que ces comportements soient sanctionnés afin que chaque artiste, homme comme femme, puisse exercer son métier en toute sécurité et sérénité.

Vous pensez être victime de harcèlement moral ou sexuel ? Faisons le point sur les différentes situations de violences au travail auxquelles vous pourriez être confronté.

Définitions

Le fait qu'une situation vous mette **mal à l'aise** est le premier indice à prendre en compte, cette impression doit éveiller votre vigilance.

Le terme harcèlement peut être à la fois usité dans la langue courante pour décrire certaines situations relationnelles éprouvantes pouvant s'apparenter à des violences psychologiques, et une notion juridique entendue comme une infraction pénale. Cette dernière connaît une définition stricte qui ne recouvre pas nécessairement toutes les situations pouvant être mal vécues et avoir des conséquences sur votre santé. Nous nous intéresserons aux deux approches.

Conseils généraux

- Diversifiez vos employeurs afin de ne jamais vous trouver en situation de dépendance vis-à-vis de l'un d'entre eux ;
- Demandez à ce que les scènes intimes soient précisément réglées par la mise en scène.

1 Le Baromètre du harcèlement au travail – Qualisocial x Ipsos (2022) [Baromètre harcèlement au travail 2022](#)

Note d'information sur le harcèlement – février 2026

- Les violences psychologiques

Elles se caractérisent par des agissements de différentes formes, **pas forcément répétitifs**, mais ayant pour effet la totale déstabilisation de la personne qui en est la cible. Cette « violence à petites touches »² est très insidieuse, justement à cause de sa non-réurrence : elle peut être interprétée comme un ressenti de la victime plutôt qu'une volonté de nuire de l'agresseur³.

Les exemples sont nombreux : propos malveillants, dégradants et humiliants, pouvant être en relation avec votre âge, votre religion, votre orientation sexuelle, vos caractéristiques physiques, vos origines, ainsi que tout comportement discriminatoire à votre encontre ; moqueries salaces sous couvert d'humour, de visu ou sur les réseaux sociaux ; violence verbale, chantage à l'emploi, intimidation physique, dénigrement, voire injures, humiliation, isolement, sexisme...

Votre attention à **l'état émotionnel** dans lequel de tels comportements vous mettent est essentielle pour vous en protéger et éviter qu'ils se réitèrent. Nous vous proposons plus bas quelques conseils pour y faire face.

2 Le Harcèlement moral au travail, Marie-France Hirigoyen, <https://www.mariefrance-hirigoyen.com/thematique/le-harcèlement-moral-au-travail/>

3 La Violence psychologique au travail, <https://www.harcelement.eu/bien-etre-travail/violence-psychologique/>

- Le harcèlement

Le harcèlement moral est défini par la loi⁴ comme des **agissements répétés** ayant pour objet ou pour effet une **dégradation des conditions de travail** susceptible de **porter atteinte aux droits de la personne** du salarié au travail et à sa **dignité**, d'altérer sa **santé physique ou mentale** ou de **compromettre son avenir professionnel**. Son auteur peut-être un employeur ou un collègue de la victime, quelle que soit sa position hiérarchique.

Le harcèlement moral peut consister en des remarques humiliantes et injures, des attitudes agressives, des brimades et autres bizutages, ces faits devant nécessairement être répétés : des menaces sur la carrière ou sur l'emploi, de discriminations intentionnelles dans les conditions matérielles de travail, ou encore la mise à l'écart d'un salarié (mise au placard). Le harcèlement moral peut enfin être caractérisé par toutes sortes de comportements d'un supérieur hiérarchique (metteur en scène, chef, responsables du théâtre) qui outrepasserait les limites de l'exercice normal de son pouvoir de direction.⁵

4 Article L1152-1 du Code du travail et article 222-33-2 du Code pénal

5 Code du travail numérique, fiche ministère du travail « Le Harcèlement moral », Juillet 2025 [Le harcèlement moral - Code du travail numérique](#)

Note d'information sur le harcèlement – février 2026

Le harcèlement sexuel est défini par la loi⁶ comme **le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste**, qui portent atteinte à sa **dignité** en raison de leur caractère **dégradant ou humiliant**, ou créent à son encontre une **situation intimidante, hostile ou offensante**. Des pressions graves, même non répétées, exercées par un supérieur hiérarchique dans le but d'**obtenir un acte de nature sexuelle** sont constitutives du délit de harcèlement.

Peuvent être considérés comme du harcèlement sexuel l'organisation par un chef, metteur en scène ou responsable d'un théâtre d'un rendez-vous professionnel dans une chambre d'hôtel ou logement privé ; l'envoi par un collègue ou un supérieur de courriers, mails et bouquets de fleurs avec des propositions et déclarations insistantes, pouvant être accompagnés de questions intimes sur la vie privée ; l'envoi de SMS ou de photos à caractère sexuel (par exemple dick pics) ; les remarques sur l'anatomie, appréciations sur la vie privée, demandes de faveurs sexuelles et représailles professionnelles associées.

Les attitudes de séduction, même insistantes ou dénuées de tact, ne constituent pas automatiquement un harcèlement sexuel, en l'absence de chantage ou de pressions réelles, de même que les familiarités réciproques.

- **Les agressions sexuelles**

Une agression sexuelle est tout acte sexuel non consenti, l'absence de consentement découlant nécessairement de l'usage de violence, contrainte, menace ou surprise.⁷ Il s'agit d'un attouchement ou contact sur une zone intime, sexuelle ou érogène.

Le viol est caractérisé par une agression sexuelle avec pénétration, quelle que soit la zone du corps pénétrée ou pénétrante.

Le consentement, au sens de la loi, est libre et éclairé, spécifique, préalable et révocable. La loi précise que le seul silence ou absence de réaction de la victime ne peut suffire à caractériser l'absence de consentement.

Par exemple, des pincements ou contacts sur des zones intimes du corps, notamment sur scène et en dehors de la mise en scène convenue, peuvent constituer des agressions sexuelles. Il en va ainsi de baisers réels imposés au lieu des baisers feints qui avaient été répétés, de caresses allant plus loin que prévu dans des scènes intimes...

6 Article 1153-1 du Code du travail et 222-33 du Code pénal

7 Article 222-22 du Code Pénal

Note d'information sur le harcèlement – février 2026

Comment réagir ?

Au-delà des situations entrant dans les définitions légales, toute situation qui vous paraît anormale doit vous alerter. Vous êtes légitime à réagir rapidement, de façon graduée, afin de ne pas laisser s'installer une situation qui pourrait avoir de graves répercussions sur vous, votre santé mentale ou votre motivation à poursuivre votre métier. Examinons les différents degrés de réaction, en fonction du niveau de gravité des faits et de l'intensité de votre malaise.

1. Réagir par vos propres moyens

Les réactions spontanées sont souvent freinées par des **peurs** : peur de passer pour pudique, chiant, coincé, pas drôle, de perdre un emploi, d'être décrédibilisé sur le plan artistique, blacklisté... L'auteur des propos ou faits problématiques ne manquera pas d'exploiter ces craintes. Avant que la situation ne s'enkyste et devienne intenable, tenter donc d'identifier ce qui provoque en vous ce blocage, afin de le dépasser et de vous défendre au mieux par vous-même, dans la mesure du possible. **Sachez que le blacklisting est largement une légende, et rappelez-vous qu'aucun rôle ou emploi n'est celui de votre vie.**

Parmi les réactions possibles :

- **Marquez nettement votre désapprobation** à l'auteur de remarques, attouchements, ou tout autre fait vous mettant mal à l'aise, dès leurs premières manifestations. Plus votre réaction sera précoce et spontanée, mieux elle sera reçue et aura un effet ;
- **Parlez du malaise que vous ressentez** à un ou une collègue, en lui demandant d'observer la situation ;
- **Identifiez une personne formée** à la prévention de ces violences, parmi vos collègues, pour lui faire part du malaise que vous ressentez ;
- Prenez le réflexe de vous **éloigner physiquement** de la personne lorsque vous en avez la possibilité ;
- **Refuser toute rencontre** en dehors du théâtre avec elle ;
- **Conserver la trace des échanges** électroniques (impression papier ou cloud), ou consignez de façon détaillée et datée les propos ou gestes inappropriés que vous avez subis ;
- **Contactez la cellule d'écoute** psychologique et juridique de lutte contre les violences sexuelles et sexistes mise à disposition des professionnels de la culture par Audiens (01 87 20 30 90, du lundi au vendredi, de 9h à 13h et de 14h à 20h)

Note d'information sur le harcèlement – février 2026

2. Faire appel à la hiérarchie

Si vos réactions spontanées sont vaines ou impossibles, si les faits en cause commencent à vous causer de l'anxiété, de la déprime ou un sentiment d'insécurité, s'ils vous semblent constitutifs d'une des infractions décrites ci-dessus (harcèlement moral, sexuel ou agression sexuelle) ou si les consignes scéniques vous empêchent de vous protéger par vous-même, vous pouvez :

- **Faire part de votre malaise à l'une des personnes de l'équipe artistique ou administrative** avec laquelle vous vous sentez à l'aise ;
- demander à ce que certains **placements sur scène** ou certaines interactions prévues soient modifiées ;
- **Si les faits viennent d'un chef ou metteur en scène**, adressez-vous au chef des chœurs si vous êtes choriste, à la direction des ressources humaines ou au directeur du théâtre ou de la compagnie. Ceux-ci ont l'obligation de mener une enquête et de vous protéger. Faites-vous accompagner de la personne de votre choix (représentant syndical, témoin des faits, etc...)
- **Si les faits viennent du directeur lui-même**, parlez-en à une autre personne de la hiérarchie artistique ou administrative, et contactez le service d'Irène Basilis au 01 40 15 74 41 / secretariat.sg@culture.gouv.fr au Ministère de la culture.

Quoiqu'il arrive, si vous commencez à vous sentir extrêmement mal (perte d'appétit, de sommeil, difficulté à chanter, etc.), et que la situation semble bloquée, **la priorité est de vous protéger**. Ces signes ne sont pas anodins et peuvent avoir un impact durable sur votre vie ou votre travail : **consultez un médecin** et discutez avec lui de la possibilité d'un **arrêt de travail**, ou envisagez une **démission**. Les conséquences de cette décision seront moins grandes que les séquelles de la situation toxique ou violente que vous vivez.

3. Faire appel aux autorités

Si les faits vous semblent constitutifs d'une infraction pénale, vous êtes en droit de porter plainte au commissariat le plus proche afin de faire sanctionner pénalement leur auteur.

Préparez un dossier de preuves contenant des témoignages et des attestations sur l'honneur de vos collègues ou de tiers ayant pu observer la situation ; l'impression de vos échanges électroniques ; vos notes...

En cas de violences physiques ou sexuelles, demandez l'établissement d'un certificat médical à un médecin généraliste (évitez de prendre une douche).



Note d'information sur le harcèlement – février 2026

En cas de violences psychologiques ou d'une agression sans traces physiques, consultez un médecin ou un psychiatre pour lui parler de vos symptômes anxio-dépressifs et lui demander d'en faire état dans une attestation. Si vous n'êtes pas en mesure d'obtenir un rendez-vous, allez à l'hôpital le plus proche.

Si votre plainte est classée sans suite ou laissée sans réponse plus de 3 mois (conservez le récépissé de dépôt de plainte) et que vous souhaitez malgré cela porter les faits devant la justice, vous pouvez porter plainte avec constitution de partie civile auprès du juge d'instruction (du tribunal judiciaire du lieu de l'infraction ou du domicile de l'auteur de l'infraction).

Délais de prescription

La plainte doit être déposée dans un certain délai suivant les faits :

- Harcèlement moral et sexuel, agression physique ou sexuelle : 6 ans à partir du fait le plus récent.
- Viol : 20 ans à compter du jour où l'infraction a été commise.

Unisson offre à ses adhérents une **première consultation avec un avocat**. N'hésitez pas à nous écrire à l'adresse unisson.contact@gmail.com si vous souhaitez en bénéficier.

Avertissement : Une procédure judiciaire peut être longue, coûteuse, éprouvante et décevante. Son issue est incertaine. Aussi, n'en attendez pas qu'elle participe à votre reconstruction et tournez-vous vers des thérapies adaptées aux états de stress post-traumatique parallèlement à vos démarches judiciaires.