

Agir ensemble
contre le
**HARCELEMENT
SEXUEL
OU MORAL**
en agence

Mémento à l'attention des
collaborateurs·trice·s et des dirigeant·e·s

AACC

On ne peut pas ne pas savoir, ne rien voir,
ne rien entendre, ni ne rien dire...

Régulièrement, des affaires de harcèlement
sexuel ou moral sont dénoncées dans les
médias ou sur les réseaux sociaux, venant
nous rappeler son existence dans la sphère
professionnelle.

Que vous soyez collaborateur·trice ou
dirigeant·e, ce memento réalisé par l'AACC
vous permettra de mieux comprendre et
prévenir les situations de harcèlement en
agence, pour ne jamais (plus) les subir, ni les
voir subir.

Harcèlement : de quoi parle t-on ?

Qu'il soit **moral ou sexuel**, le harcèlement est une **conduite abusive** qui, par des gestes, paroles, comportements, attitudes malveillantes répétées ou systématiques, **entraîne la dégradation des conditions de travail et/ou de vie d'une personne**.

Le harcèlement pouvant causer **d'importants troubles psychiques ou physiques**, il s'inscrit, en entreprise, dans le cadre des **risques psycho-sociaux**.

DEUX CONDITIONS LE CARACTÉRISENT :

- **la répétition*** des agissements. Un seul agissement hostile ne caractérisera pas le harcèlement, même s'il est répréhensible.
- **l'atteinte aux droits**, à la dignité, en raison de son caractère humiliant ou dégradant, à la santé physique ou mentale, le fait de nuire à l'avenir professionnel. Peu importe que le-la harceleur-euse soit, ou non, parvenu-e à ses fins, son simple comportement suffit à caractériser l'action.

ALLER
PLUS
LOIN

Le harcèlement est **un délit pénal. Il est puni** de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. En cas de circonstances aggravantes (par exemple abus d'autorité, de faiblesse...), ces peines peuvent être portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende.

LE HARCÈLEMENT MORAL DANS LE CADRE DU TRAVAIL

Le harcèlement moral est une conduite abusive qui par des gestes, paroles, comportements, attitudes répétées ou systématiques vise à dégrader les conditions de travail d'une personne. Ces pratiques peuvent causer des troubles psychiques ou physiques mettant en danger la santé de la victime. Le harcèlement moral est une technique de destruction de l'autre.

La loi du 17 janvier 2002 a élargi la définition du harcèlement sexuel et introduit la notion de harcèlement moral dans le Code du travail : la définition juridique du harcèlement moral repose sur l'atteinte à la dignité, la durée et la récurrence des faits et exige de la victime les preuves d'avoir été harcelé-e moralement.

En savoir plus :

https://bit.ly/service_public_particuliers

LE HARCÈLEMENT SEXUEL DANS LE CADRE DU TRAVAIL

Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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.

Article 222-33 - Code Pénal

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.

Article L.1153-1, 2° - Code du travail

En savoir plus :

https://bit.ly/service_public_particuliers2

(Onglet "Au travail")

LA QUALIFICATION ASSIMILÉE AU HARCÈLEMENT SEXUEL

*Aucun salarié ne doit subir des faits assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave.
Article L.1153-1, 2° - Code du travail

Pas de progrès sans mesure

PREMIÈRE ÉTUDE BAROMÉTRIQUE :

Les résultats ci-dessous sont issus d'une étude menée par OpinionWay pour l'Association des Agences-Conseils en Communication (AACC) et l'association Les Lionnes auprès de plus de 3 000 répondant·e·s et destinée à mesurer les faits de harcèlement et d'agression en agence.

La communication est ainsi la 1^{ère} industrie à se doter d'un outil de mesure sur les sujets de harcèlement.

Sur une période d'un mois, plus de 3 000 femmes et hommes travaillant en agence de publicité et de communication ou ayant quitté leur dernière agence il y a moins de trois ans, ont répondu de manière volontaire à cette consultation. La première édition de ce baromètre constitue un point de départ pour la mise en place de mesures adaptées pour lutter efficacement et durablement contre toute forme de harcèlement.

“*opinionway* pour  | Avril 2021

“ La constatation de harcèlement et agressions en agence


3002
personnes



PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS DE L'ÉTUDE :

Le premier constat est encourageant car les résultats démontrent dans l'ensemble **une évolution positive de ces sujets sur les 3 années mesurées**. Ils soulignent aussi leur complexité et éclairent le fait que, si beaucoup d'agences se sont emparées du sujet, il y a encore des progrès à faire.

Pour 53 % des interrogé-e-s, le climat dans les agences est considéré comme serein et 39 % le considèrent comme neutre. Pas moins de **74 % des répondant-e-s déclarent que le sujet de l'égalité et de la parité est considéré comme prioritaire ou important dans leur entreprise. Pourtant, au quotidien, pour beaucoup de collaborateurs-trices, l'égalité salariale n'est pas encore atteinte**. Sur le panel interrogé, 44 % des femmes sont convaincues que les hommes sont/étaient favorisés par rapport aux femmes au sein de leur agence en termes de niveau de rémunération, 17 % des hommes partagent cet avis. En revanche, les femmes sont 73 % à penser que les hommes ne sont pas favorisés lorsqu'il s'agit d'attribuer de nouvelles missions.

60 % des répondant-e-s déclarent avoir été témoin d'au moins un fait de harcèlement ou d'agression en agence durant leur carrière, dont 32 % dans leur agence actuelle. Et 47 % des personnes qui ont répondu avoir été témoin de faits de harcèlement déclarent ne pas les avoir signalés en invoquant notamment, la peur d'être pénalisé dans leur travail (26 %) et la crainte de possibles répercussions sur la personne victime (24 %). **Des résultats forts qui démontrent la nécessité pour les agences de proposer un cadre de parole protégé avec des interlocuteurs identifiés**.

Les personnes qui se sont déclarées victimes ont également été invitées à s'exprimer sur les faits qu'elles ont subi, ainsi 47 % déclarent avoir été victimes au moins une fois d'un fait de harcèlement, qu'il s'agisse de faits de harcèlement moral (38 %), de faits de harcèlement sexuel d'ambiance (24 %) ou de faits de harcèlement sexuel (9 %). Parmi les victimes, 13 % ont répondu que ces faits s'étaient déroulés au cours de la dernière année.

Plusieurs agences ont progressivement déployé des dispositifs de prévention et de lutte mais il y a encore des axes d'amélioration possibles. 60 % des personnes déclarent qu'il existe, au sein de leur agence, des outils de surveillance ou de signalement des comportements à risques, et autant relatent des actions d'information et de sensibilisation. Au-delà de ces actions ponctuelles, un tiers des répondant-e-s déclarent que leur agence n'a pas mis en place un « plan de lutte contre le harcèlement », un résultat clair qui démontre la nécessaire prise de conscience au sein de la profession pour prendre des dispositions d'envergure et de long terme afin que celles-ci soient efficaces.

Pour accéder à l'étude complète : https://bit.ly/EtatdesLionnes_AACC_OW_150421

Exemples concrets

D'AGISSEMENT SEXISTE :

- **Couper systématiquement la parole** d'une femme en réunion
- **Recruter un.e collaborateur.trice pour son physique** ou son profil Facebook
- Affirmer haut et fort des **doutes sur les capacités managériales des femmes**
- Faire des **remarques à une collaboratrice liées à son statut de mère**
- Faire des **remarques sur les tenues vestimentaires** censées par exemple améliorer la relation avec le client
- **Tenir des propos sur l'apparence physique**, qu'ils soient valorisants ou, au contraire, dévalorisants

La caractéristique commune à ces propos, attitudes, remarques, et qui permet de retenir la qualification d'agissement sexiste est l'existence du lien entre ces comportements et le sexe de la personne qui en est l'objet

DE HARCÈLEMENT SEXUEL D'AMBIANCE :

- **Imposer à ses collaborateur.trice.s la vision de parties du corps censées être couvertes** dans le cadre professionnel (ventre, poitrine...)
- **Dire ou crier des grossièretés et/ou tenir des propos intimidants** dans un open space
- **Envoyer des emails à caractère pornographique** à l'ensemble ou un groupe de collaborateurs
- **Afficher des photos érotiques sur les murs**, visibles des collaborateur.trice.s

DE HARCÈLEMENT SEXUEL :

- **Évoquer sa vie sexuelle ou ses pratiques sexuelles** devant un.e collaborateur.trice
- Avoir des **propos laissant entendre que des contreparties sexuelles sont attendues par une personne décisionnaire** pour l'obtention d'un poste, d'une promotion, d'une augmentation...
- **Envoyer des lettres, courriels, SMS, photos, vidéos à caractère sexuel** à un.e collaborateur.trice
- **Avoir des gestes déplacés à connotation sexuelle**, tels que, mettre sa main sur son entrejambe en regardant un collaborateur ou en lui montrant sa langue

D'AGRESSION SEXUELLE :

- **Serrer un.e collaborateur.trice dans ses bras sans son consentement**
- **Imposer des contacts physiques** à un.e collaborateur.trice, même sans connotation sexuelle explicite mais de nature à créer une situation ambiguë (ex : main dans les cheveux, pincements, chatouilles, frottements, etc)...
- **Mettre la main aux fesses d'un.e stagiaire**
- **Entrer dans la chambre d'un.e collaborateur.trice** (aux Cannes Lions, en séminaire...) et dire "je dors avec toi ce soir"

DE HARCÈLEMENT MORAL :

- **Envoyer des emails tard le soir ou tôt le matin, ou pendant les vacances** d'un.e collaborateur.trice
- **Dénigrer un.e collaborateur.trice** en disant ou en lui disant qu'il.elle n'est pas capable d'effectuer une tâche qui est dans son domaine de compétence
- **Isoler ou mettre à l'écart** un.e collaborateur.trice
- **Demander de manière habituelle à un.e collaborateur.trice d'effectuer des tâches qui dépassent ses fonctions ou ses capacités**

**Vous êtes
DIRIGEANT·E**

1/ Quelles sont vos obligations ?

En matière de protection de la santé physique et mentale de vos collaborateur·trice·s, vous êtes tenu·e à une obligation de **sécurité** et de **résultat**.

Pour le harcèlement, vous devez mettre en place un **système spécifique de prévention** et **agir vite en cas d'alerte**.

HARCÈLEMENT SEXUEL

L'article L. 1153-5 du Code du travail impose à tous les employeurs de communiquer auprès des salarié·e·s, stagiaires et candidat·e·s sur la thématique du harcèlement sexuel.

Cette obligation d'une information, régulièrement mise à jour, porte sur :

- **le texte de l'article 222-33 du Code pénal** qui définit le harcèlement sexuel et expose les sanctions encourues par l'auteur ;

- les **actions contentieuses civiles et pénales** ouvertes en matière de harcèlement sexuel ;

- **les coordonnées des autorités et services compétents** (définis par décret) : médecin du travail, service de santé au travail compétent pour l'agence, inspection du travail compétente ainsi que le nom de l'inspecteur·trice compétent·e, défenseur·euse des droits, référent·e harcèlement sexuel RH, référent·e harcèlement sexuel élu·e du personnel.

HARCÈLEMENT MORAL

Selon l'article L. 1152-4 du Code du travail l'employeur est tenu d'adopter toutes les mesures permettant de prévenir des faits de harcèlement et d'informer ses salarié·e·s sur la législation en vigueur sur le harcèlement.

BON A SAVOIR

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les entreprises d'au moins 250 salariés doivent désigner un·e référent·e chargé·e d'informer et accompagner les salarié·e·s en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Outre ce·tte référent·e RH, un·e référent·e élu·e du personnel doit aussi être nommé·e dans les CSE de toutes les entreprises, peu importe leur effectif.

En savoir plus : Guide pratique et juridique complet du Ministère du Travail « Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner »

https://bit.ly/travail_emploi_gouv_guide

2 / Comment prévenir le harcèlement ?

- En prenant toutes les mesures de diffusion, présentation et sensibilisation pour **informer** vos salarié.e-s sur la législation en vigueur sur le harcèlement.
- En mettant en œuvre des actions de formation pour **améliorer la connaissance, la prévention et l'identification** des problèmes de harcèlement.
- En prenant des mesures appropriées afin de **faciliter le repérage et lutter contre** les faits de harcèlement.
- En mettant en place **des outils ou process de lutte** contre les harcèlements
- En rappelant, dans votre **règlement intérieur**, les règles relatives à l'interdiction du harcèlement moral ou sexuel : reproduction du texte de loi et, également, description détaillée des comportements répréhensibles et de leurs conséquences.
- En **communiquant** sur les référent.e-s vers qui se tourner pour être écouté.e, et sur le dispositif existant pour accompagner les victimes et les auteur.e.s des faits.

RAPPEL

L'employeur a l'obligation d'identifier et d'évaluer les risques, notamment par l'établissement d'un document unique d'évaluation des risques » (articles L. 4121-1 et R. 4121-1 du Code du travail).

“*opinionway* pour L'état des **Lionnes** | Avril 2021



Les actions mises en place suite aux agissements

Q. Quelles actions ont été mises en place par votre agence suite à ces agissements (harcèlement moral, sexuel, sexuel d'ambiance) ?

Question posée à ceux qui ont été témoins, victimes ou ayant entendu parlé de harcèlement, soit 82% de l'échantillon
Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100%

2457 personnes



Les réponses des hommes : 28%
des femmes : 41%

3 / Comment détecter le harcèlement ?

Plusieurs signes, observés chez la victime et le·la harceleur·euse présumé·e·s, doivent **vous alerter** : absence de communication ou dégradation des relations, être témoin d'un manque de reconnaissance caractérisé, marginalisation et isolement, *mobbing**, être témoin d'une absence d'équité dans la répartition de la charge de travail, évocation de comportements répétés, insistants, non souhaités, verbaux ou non verbaux, corporels ou à connotation sexuelle, ...

** Le mobbing est un processus collectif de harcèlement moral d'un·e salarié·e ou d'un·e collègue dans le but de « l'éliminer ». Il met en œuvre deux types de techniques d'agression : celles dirigées contre le travail de la « cible » et celles dirigées contre sa personne.*

4 / Comment réagir et agir ?

AVEC LES VICTIMES ET LES TÉMOINS

Vous pouvez prendre des mesures telles qu'une prise en charge psychologique ou un changement provisoire d'affectation... mais toujours **en concertation avec la victime et les témoins** : l'important est de réagir rapidement et de lui/leur apporter un soutien concret et réel.

AVEC LES HARCELEUR·EUSE·S

Après avoir entendu toutes parties, si les faits sont établis et avérés, vous pouvez engager une procédure disciplinaire à l'encontre du ou de la harceleur·euse et le·la sanctionner, par une mise à pied conservatoire, une rétrogradation, une mutation, un licenciement, etc., inciter la victime à saisir le juge pénal et la soutenir dans sa démarche. Dans le cas où le·la harceleur·euse reste dans l'entreprise, il est fortement recommandé d'organiser un suivi régulier et une formation.

ADOPTER LES BONS COMPORTEMENTS ET LES BONNES PRATIQUES

En cas de situation ou de faits supposés de harcèlement, il convient :

- de diligenter une enquête pour faire la lumière sur cette situation ou ces faits et aussi déterminer s'ils pourraient être qualifiés de harcèlement au regard de la loi et de la jurisprudence.
- de garantir la confidentialité des témoignages de toutes les personnes interrogées.

- d'écouter avec attention toutes les plaintes et les instruire en restant objectif et rationnel, sans porter de jugement personnel.
- d'inciter les victimes à déposer plainte dans les cas les plus graves en leur offrant la possibilité de se faire accompagner par des acteurs identifiés par l'entreprise (avocat-e, médecin, association d'aide aux victimes, etc.).

ADOPTER LES BONS COMPORTEMENTS ET LES BONNES PRATIQUES

Si la plainte est justifiée, cela donnera lieu :

- à des recommandations écrites sur les mesures à prendre vis-à-vis de la victime et des auteur-e-s.
- à des actions à mettre en place pour éviter qu'une telle situation se reproduise.

5/ Vous manquez à vos obligations, quels sont les risques ?

Si l'un·e de vos collaborateur·trice·s est victime, sur le lieu de travail, de harcèlement moral ou sexuel par un·e autre salarié·e, **vos responsabilité d'employeur peut être engagée** devant les juridictions civiles voire pénales.

Le·la salarié·e victime peut obtenir **réparation**, à la fois au titre du harcèlement subi et au titre de votre manquement à vos obligations de prévention ou au titre d'une discrimination. Tout comme vous, le·la **responsable des ressources humaines** qui a

connaissance d'un harcèlement moral commet également une faute professionnelle s'il·elle n'intervient pas.

Si vous justifiez avoir pris, en amont, **les mesures préventives et correctives évoquées précédemment** pour lutter contre le harcèlement moral dans votre entreprise, vous pouvez **être exonéré·e de votre responsabilité**. Vous devez aussi avoir adopté des **mesures immédiates** pour faire cesser le harcèlement, dès que vous en avez eu connaissance.

VOUS INFORMER, VOUS FAIRE AIDER

Préventis Centre d'Intervention pour la Santé au Travail : 01 48 74 12 47

Kit pour agir contre le sexisme :
<https://bit.ly/kit-agir-contre-sexisme>

Thalie Santé au :
09 70 35 11 50 / 01 45 22 20 44

Association Nationale des RH (ANDRH) au : 01 56 88 18 28
<https://bit.ly/ANDRH-prevention-harcelement>

**Vous êtes
COLLABORATEUR·TRICE**

1/ Vous êtes victime ou témoin de harcèlement, comment réagir ?

PAR VOIE INFORMELLE

Vous pouvez signifier à votre harceleur·euse que son comportement doit cesser. Vous pouvez le faire seul·e ou avec un·e collègue ou un·e représentant·e du personnel, du service RH, etc.

PAR VOIE FORMELLE

Vous devez évoquer la situation : auprès de votre employeur, si celui·celle-ci n'en est pas l'auteur·e ; ou de votre Comité Social et Economique (CSE) ; ou de la personne référente dans votre entreprise (loi janvier 2019) ; ou de votre médecin du travail (en sollicitant une visite, pour que cela soit notifié dans votre dossier. Il·elle pourra également prononcer une inaptitude ou une demande de mutation) ; ou auprès de l'inspection du travail.

DANS TOUS LES CAS,

- pour la victime présumée, consultez votre médecin traitant ou votre médecin du travail afin de lui exposer la situation et de prendre les mesures appropriées.
- réunissez, si vous le pouvez, **des preuves** sous formes de témoignages, attestations sur l'honneur de toutes personnes en lien avec votre travail (sms, e-mails, etc.).
- si les faits sont avérés, le·la salarié·e peut déclarer auprès de la CPAM une maladie professionnelle constituée à la suite d'une situation de harcèlement.

BON A SAVOIR

Depuis la loi de 2016, même si vous ne disposez pas d'éléments de preuve suffisants, vous pouvez agir, vous défendre. En effet, l'article L. 1154-1 du Code du travail allège la charge de la preuve en cas de contentieux puisque le·la salarié·e qui s'estime victime de harcèlement n'est tenu d'apporter que des éléments qui permettent de supposer son existence. Il incombe alors à l'employeur de prouver le contraire en démontrant que ces agissements ne sont pas constitutifs de harcèlement.

Si cette situation représente, pour vous, un danger grave et imminent, vous pouvez exercer votre **droit de retrait**. Autrement dit, vous pouvez arrêter votre travail et quitter les lieux pour vous mettre en sécurité.



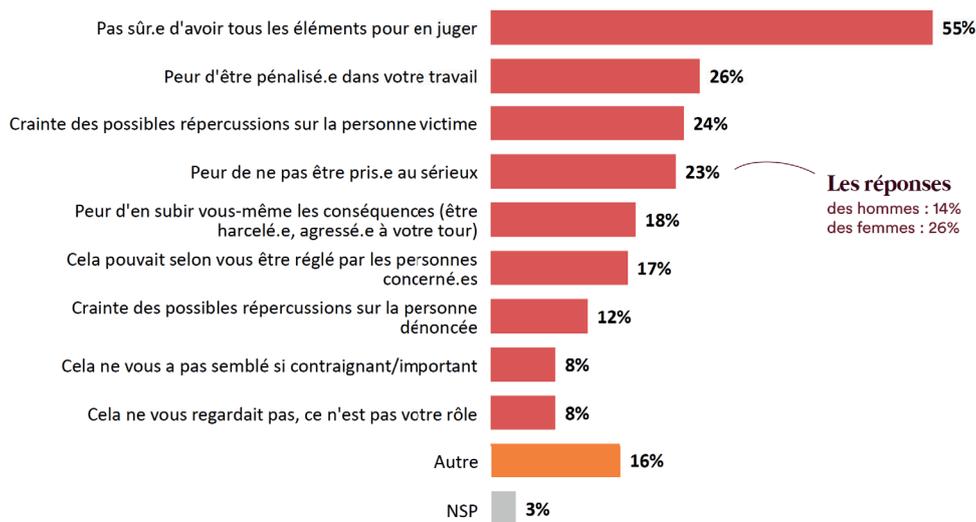
Les raisons de ne pas avoir signalé les faits

1352
personnes

Q. Vous nous dites ne pas avoir signalé des faits de harcèlement moral, sexuel ou d'agressions sexuelles. Quelles étaient les raisons pour lesquelles vous n'avez pas signalé ces faits ?

Question posée à ceux qui n'ont pas signalé les faits de harcèlement moral, sexuel ou d'agressions sexuelles, soit 45% de l'échantillon
Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100%

En tant que témoin



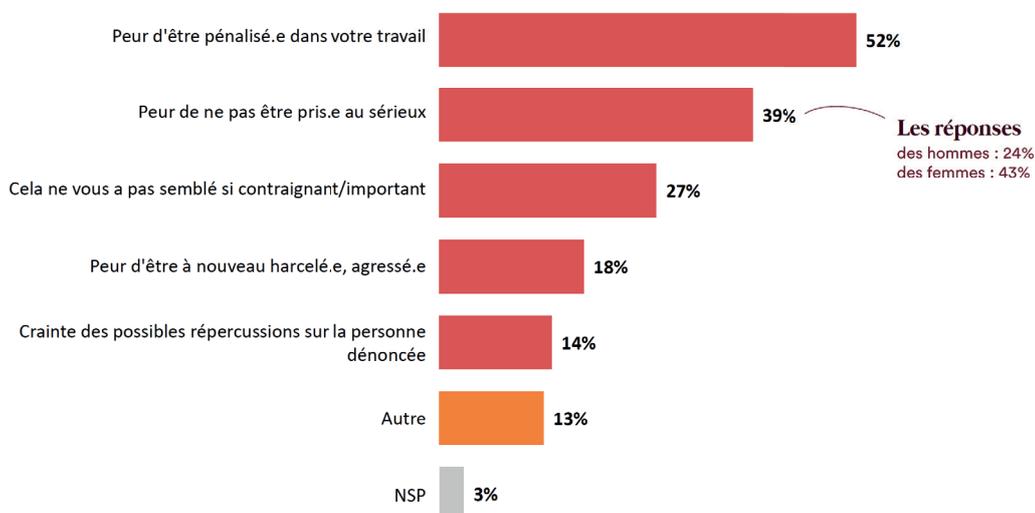
Les raisons de ne pas avoir dénoncé les faits subis

1082
personnes

Q. Vous nous dites ne pas avoir signalé des faits de harcèlement. Quelles étaient les raisons pour lesquelles vous n'avez pas signalé ce type d'agissements ?

Question posée à ceux qui n'ont pas signalé les faits de harcèlement moral, sexuel ou d'agressions sexuelles, soit 36% de l'échantillon
Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100%

En tant que victime



2 / Dénoncer un harcèlement, quels sont les risques ?

Il n'y en a aucun si la situation correspond à celle décrite en page 3*.

ALLER
PLUS
LOIN

Selon l'article L. 1153-3 du Code du travail, «aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés».

L'article L. 1153-4 du Code du travail sanctionne par la nullité toute mesure discriminatoire prise à l'encontre d'un-e témoin. Cela signifie que la sanction d'un-e salarié-e ayant refusé de subir un harcèlement sexuel ou ayant alerté la direction de l'entreprise sur des actes dont il-elle aurait été témoin sera annulée par le conseil de prud'hommes.

* Excepté en cas de mauvaise foi

3 / Vous ne pouvez plus continuer à travailler dans l'entreprise...

Si vous estimez que les actes de harcèlement ou la situation vécue rendent impossible la poursuite de vos fonctions, vous pouvez vous faire accompagner par un professionnel (avocat conseil juridique...) pour vous tourner vers la solution la plus adaptée à votre situation. A défaut d'accompagnement possible, vous pouvez

prendre acte de la rupture de votre contrat de travail ou en demander la résiliation judiciaire. Si le-la juge fait droit à votre demande, la rupture produira les effets d'un licenciement nul. **Vous pourrez ainsi obtenir votre réintégration ou une indemnisation.**

**Vous informer,
vous faire aider* :**

LES NUMÉROS ET CONTACTS À CONNAÎTRE

** Liste non exhaustive des contacts utiles pour compléter
votre information ou vous aider dans vos démarches.*

Allo Service Public : **39 39**

Association de défense contre le harcèlement moral (ADCHM) :
01 45 04 74 51 - <http://adchm.asso.free.fr/>

Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail :
01 45 84 24 24 - <https://www.avft.org/>

Association Harcèlement Moral Stop (HMS) :
01 56 34 01 76 – 06 07 24 35 93 - <https://www.hmstop.com/>

Centre national d'information sur les droits des femmes et de la famille :
<https://www.infofemmes.com/v2/accueil.html>

Représentant·e·s désigné·e·s et élu·e·s du personnel de votre agence,
Référent·e dédié·e membre du CSE de votre agence,
Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) de votre entreprise.

Délégué·e régional·e et départemental·e aux droits des femmes
et à l'égalité entre les femmes et les hommes :
https://bit.ly/Annuaire_RDFE_Mars_2021

Inspection du travail - Unité départementale de Paris : **01 70 96 20 00**

Le site du gouvernement : <https://stop-violences-femmes.gouv.fr/suis-je-concernee-292>

Maison de justice et du droit (la plus proche de votre domicile) et/ou
de la représentation territoriale (ou union locale, etc.) d'une organisation syndicale :
<https://bit.ly/annuaire-maisons-justice-et-droit>

Services de défenseur des Droits : **09 69 39 00 00** - <https://www.defenseurdesdroits.fr>

Thalie Santé :
09 70 35 11 50 / 01 45 22 20 44

Violences faites aux femmes : **3919**
<https://bit.ly/stop-violences-femmes-associations-nationales>

Women safe : **01 39 10 85 35** - <https://www.women-safe.org/>

0 800 100 334 “harcèlement moral et sexuel dans la communication”
Ligne d'écoute et d'accompagnement à l'attention des victimes, témoins ou managers

Nous pouvons tous·tes être, un jour, victimes, témoins ou confronté·e·s indirectement à une situation de harcèlement moral ou sexuel en agence

Ce sujet grave ne pourra pas être résolu sans l'implication, dans les agences, de tous·tes les dirigeant·e·s et de tous·tes les salarié·e·s. Nombreux·ses sont ceux·elles qui ont déjà engagé, de leur côté et à leur mesure, un combat contre ces pratiques.

Nous espérons que ce mémento accompagnera tous·tes les dirigeant·e·s et leurs collaborateur·trice·s des agences et les aidera à identifier/prévenir/ accompagner les situations de harcèlement en leur délivrant l'essentiel sur les droits et obligations de chacun·e, les actions à mener, ainsi que la démarche à suivre et la conduite à tenir pour se défendre et aider à se défendre de l'intolérable.

Parce qu'aujourd'hui, plus que jamais, nous ne sommes plus seul·e·s à revendiquer et à agir pour qu'un « non » reste un « non », et que la parole soit totalement libérée.

Ce document n'est ni un guide exhaustif,
ni un document juridique. Il ne remplacera pas,
dans certaines circonstances complexes,
la consultation d'experts.

Octobre 2021

AACC

AACC – Association des Agences-Conseils en Communication
40, boulevard Maiesherbes – 75008 Paris – Tél. : 01 47 42 13 42 – Fax. : 01 42 66 59 90

aacc.fr