

# AGISSEMENT SEXISTE - HARCELEMENT SEXUEL – AGRESSION SEXUELLE AU TRAVAIL

Tous les milieux sont touchés, le nôtre aussi. Entre les « on dit que » et les « on savait que », il s'avère que Pôle emploi n'est pas le seul endroit au monde qui serait exempt de ces fléaux. « Untel était connu pour ne convoquer que les jeunes femmes noires », Untel est connu pour le harcèlement sur les agentes de son service », « on parle même d'une agression sexuelle à telle endroit », Pôle emploi cité sur le site « [balancetonporc.com](http://balancetonporc.com) »... DE QUOI PARLE-T-ON ? QUE FAIRE ? QUE DIRE ? ...A QUI ?

## HARCELEMENT SEXUEL ET AGISSEMENT SEXISTE AU TRAVAIL - QU'EST-CE QUE C'EST ?

« Le harcèlement sexuel au travail est souvent assimilé au « **chantage sexuel** » qui n'est pourtant qu'un de ses aspects. Ses dimensions **sexistes** sont en général ignorées. Or et le sexisme et la grivoiserie, et la « *situation intimidante, hostile ou offensante* » à laquelle se réfère la loi, sont reconnus parmi les éléments constitutifs du harcèlement sexuel. Il peut être méconnu le fait que la notion de « **pression grave** » -même non répétées, exercée sur la victime peut recouvrir des **situations très variées** : non seulement l'hypothèse où l'« acte de nature sexuelle » serait imposé en contrepartie d'un **avantage** (comme l'obtention d'un emploi...), mais aussi la circonstance où céder au chantage sexuel permettrait d'**éviter** « une **situation particulièrement dommageable**, telle qu'un licenciement ou une mutation dans un emploi non désiré... ».

Cette ignorance met en danger les femmes, qui peuvent être confrontées à une ambiance de travail constitutive de harcèlement sexuel. Elle est également susceptible de mettre en cause la responsabilité juridique des employeuses.employeurs et manageuses.managers, qui pourraient être insuffisamment vigilant.e.s face à des comportements dont elles et ils minimiseraient la gravité pour les victimes.

## AGRESSION SEXUELLE

Beaucoup de personnes ignorent que la définition pénale de l'agression sexuelle concerne **tout contact physique non désiré à connotation sexuelle, sans pénétration commise sur une victime avec violence, contrainte ou menace**. Comme par exemple un baiser forcé ou un attouchement imposé.

Les violences sexuelles sont donc un **phénomène massif**, qui concerne une proportion importante de la population, ce qui est le signe d'une **tolérance sociale préoccupante** à l'égard de ce fléau.

## LES OBLIGATIONS DE POLE EMPLOI

L'article L1153-5 du Code du travail issu de la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les hommes et les femmes concerne plus particulièrement le harcèlement sexuel. Il dispose que « **L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.** »

## VIOL

Le viol est une **atteinte sexuelle avec pénétration** commise sans le consentement clair et explicite de la victime. Le viol est un crime. [...] Tout acte de pénétration sexuelle est visé : vaginale, anale ou buccale, notamment par le sexe de l'auteur. Il peut aussi s'agir de pénétrations digitales ou au moyen d'un objet.



La confrontation à des violences sexistes, et plus encore à des violences sexuelles, génère chez chacun.e d'entre nous un sentiment compréhensible de malaise et de déni. Nous ne voulons pas croire que cela existe sous nos yeux, si près de nous. □ L'auteur d'une agression sexuelle risque : 5 ans de prison, et 75 000 € d'amende. Peines en cas de circonstances aggravantes : la peine peut être portée à 7 ans d'emprisonnement prison et 100 000 € d'amende ; tel est le cas par exemple si [...] l'acte a été commis par une personne ayant

### La solidarité est essentielle :

L'agresseur parie sur votre silence et votre crainte des représailles. S'il perçoit l'éventualité d'une solidarité, il préférera sans doute cesser ses agissements.

autorité sur la victime (employeur...) [...]

### • Soutien individuel :

- Éviter de rire à des « blagues » à caractère sexuel [...]
- Vous pouvez aussi intervenir en vous montrant solidaire de la victime [...]
- Vous pouvez également engager une discussion avec la victime [...] sans prendre sa place et d'aller à son rythme.
- L'accompagner à l'inspection du travail, déposer une main courante ou une plainte, rencontrer la direction ou les délégué.e.s du personnel [...]
- Lui fournir un témoignage des violences [...]

**Soutien collectif** Saisir officiellement votre syndicat ou votre instance afin que vous puissiez agir collectivement sur la situation et établir un rapport de force (droit d'alerte, déclenchement d'une enquête, action de prévention ou sensibilisation, grève...).

**VICTIME QUE FAIRE : En cas d'urgence : Faire valoir votre droit de retrait face à un danger grave et imminent / Police secours : 17 ou 112**

**Faire savoir à l'agresseur** que son comportement est inacceptable. Faites confiance à votre intuition. Le malaise que vous ressentez est très probablement fondé ; contrairement à ce que l'on entend souvent « vous ne vous faites pas des idées ». ▪ **Ne pas rester isolé.e** : Avertissez vos proches et vos collègues. Faites appel à leur solidarité. Demandez leur témoignage, leur appui face à la hiérarchie. Pensez aux démarches communes comme le comité de soutien, la pétition. Contactez les représentant.e.s du personnel, les syndicats, le Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT). Contactez l'AVFT. ▪ **Constituer un dossier** Vous réunirez les pièces ou informations concernant Votre situation de travail - Le(s) agresseur(s) - Sur les agissements de l'agresseur - Sur les répercussions du harcèlement - Sur vos démarches - Dater et précisez les réponses obtenues ▪ **Saisir l'inspection du travail et l'employeur** ▪ **Engager une procédure** : Contre l'auteur des violences - Contre l'employeur

### Fournir votre témoignage à la victime (Modèle AVFT)

Je soussigné.e..... / Né.e le ..... / Domicilié.e à ..... / Exerçant la profession de .....  
(Indiquez si vous êtes parent.e, associé.e ou employé.e de l'une des parties)

Certifie exacts les faits suivants : .....  
*Décrire précisément les propos ou les gestes dont vous avez été témoin, que l'on vous a rapporté, ou ce que vous avez personnellement constaté en relation directe avec le récit de la victime. Il est important de rester factuel, relater des événements précis, circonstanciés et si possible les dater.*

A recopier de manière manuscrite « Je sais que la présente attestation pourra être utilisée en justice, et je sais que je m'expose à des sanctions pénales en cas de fausses déclarations de ma part ».  
Fait à ... le .... Signature

A l'occasion d'un dossier dont l'AVFT a saisi le Défenseur Des Droits, celui-ci s'est positionné en faveur de la **recevabilité des enregistrements clandestins** en matière de harcèlement sexuel.

### CONTACTS

**N'hésitez pas à nous contacter sur la boîte syndicale institutionnelle** [syndicat.snu.grandest@pole-emploi.fr](mailto:syndicat.snu.grandest@pole-emploi.fr) ou sur [snugrandest@gmail.com](mailto:snugrandest@gmail.com) Mais aussi AVFT Association contre les Violences faites aux Femmes au travail Accueil téléphonique : 01 45 84 24 24 [contact@avft.org](mailto:contact@avft.org)

Ce tract est essentiellement extrait des sites suivants :

AVFT : <http://www.avft.org/>  
Prévenir et combattre les violences faites aux femmes : un enjeu de société (rapport d'information) 2018 <http://www.senat.fr/rap/r17-564/r17-5640.html#toc24>

Autres sources :  
<https://www.balancetonporc.com/?s=P%C3%B4le+emploi>  
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F33891>  
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1526>

