

▪ LA PERSONNE QUI DISCRIMINE / AGRESSE/ HARCÈLE

La personne mise en cause a pu commettre en toute connaissance de cause des actes, des transgressions des règles et des actes illégaux qui devront faire l'objet de procédures disciplinaires et/ou pénales. Il n'est en aucun cas de la responsabilité d'un collègue ou d'une entreprise de se substituer aux enquêtes de police. Dans ce cadre il y a plusieurs types de processus discriminatoires qui peuvent être utilisés par la personne :

- ▶ **Les violences relationnelles** : l'objectif de ces violences est de détériorer et de remettre en doute les capacités relationnelles de la ou des personnes victimes.
Ex. couper la parole, ne pas saluer / insulter, crier / bousculer, monopoliser l'espace lors des moments d'échanges.
- ▶ **Les violences par isolement** : l'objectif de ces violences est de permettre à la personne ciblée par celles-ci de se retrouver sans possibilité de ressources sociales ou de possibilités d'interactions directes en raison des attitudes de la personne qui harcèle.
Ex. modifier sans explications et à la dernière minute des horaires de travail visant à isoler la personne des moments de groupe / retenir volontairement des informations communiquées à l'ensemble des autres membres d'équipage.
- ▶ **Les violences persécutives** : l'objectif est l'hyper contrôle de tous les faits, agissements, de la ou des personnes visées par ces violences.
Ex. contrôler des communications personnelles et professionnelles à bord / vérifier la cabine, les affaires personnelles / contrôler les conversations et relations avec les collègues.
- ▶ **Les violences sur le travail effectif** : l'objectif est de dévaloriser la personne victime sur ses compétences professionnelles par une critique systématique de son travail. Cela peut passer par la prise à partie des autres membres de l'équipage pour venir confirmer la pertinence des violences par une justification d'incompétence.
Ex. refaire une tâche qui à déjà été faite / donner des consignes confuses et contradictoires pour pousser à la faute / convoquer le marin dans sa cabine pour une mission et ne pas lui donner de travail / ne pas faire remonter les commandes de pièces, de matériels nécessaires au travail ...).
- ▶ **Les violences punitives** : l'objectif est l'établissement d'un lien d'emprise par la menace, la force, la contrainte.
Ex. aménager des situations pour que la personne ciblée soit dans une position de justification constante / menaces de procédure disciplinaire montée de toutes pièces.

▪ LA PERSONNE QUI DISCRIMINE / AGRESSE/ HARCÈLE

Les personnes qui agressent volontairement un collègue sont conscients de leur position de force et vont estimer que leur statut, leur position hiérarchique, leur ancienneté, leur donnent des droits sur la dynamique du groupe de travail et/ou sur le jugement des compétences d'un collègue en fonction de critères discriminatoires.

Il ne faut cependant pas tomber dans le stéréotype d'un agresseur qui devrait ressembler à « un coupable idéal » (au même titre que pour la personne victime). Si les faits de violences au travail sont encore trop nombreux, c'est en partie à cause de cette recherche d'un profil stéréotypé, la personne qui agresse dans un certain cadre peut être tout à fait adaptée et agréable dans d'autres contextes sociaux ou relations sociales, attention aux jugements moraux spontanés.

La personne harcelant ou mise en cause peut ne pas être consciente des conséquences de ses actes. Elle peut trouver par exemple que ses propos sont drôles, normaux, adaptés ou légitimes, et n'appréhendent ni la souffrance induite pour la personne victime de son comportement, ni le caractère illégal de ses propos ou actes. Les violences discriminatoires se constituent sur la croyance d'un rapport de domination d'un groupe par rapport à un autre en fonction de critères raciaux, genrés, de l'orientation sexuelle... qui prédominent dans la culture sociétale, de l'entreprise, ou du groupe professionnel. La personne victime de ce harcèlement est alors prise à partie en tant que représentante du groupe considérée comme plus faible, déviante, ... et la personne harcelante peut être convaincue idéologiquement de la légitimité de ses actes.



Ne pas être conscient que l'on commet des faits de harcèlement ou des violences sexistes ne signifie pas que les actes ne sont pas condamnables.