

LA PRÉVENTION

TESTER VOTRE ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

L'OUTIL D'AUTO-DIAGNOSTIC DREETS*

AVEC L'AIDE DU CRAPEM ET DE L'IMP

*Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités

FICHE TECHNIQUE Juin 2023

OUTIL D'AIDE À L'IDENTIFICATION ET ÉVOLUTION DU RISQUE

DES AGISSEMENTS SEXISTES AU HARCÈLEMENT SEXUEL À BORD DES NAVIRES

L'objectif de **cet outil d'auto diagnostic** est de proposer une panoplie des agissements qui peuvent entraîner une qualification soit d'agissement sexiste, soit de harcèlement sexuel, voire les deux.

Il est limité aux dispositions relevant du code du travail.

Le questionnement devrait permettre d'aider à repérer et à caractériser les situations au niveau de l'entreprise.

La distinction entre agissement sexiste et harcèlement sexuel, n'enlève pas le passage possible de la qualification d'agissement sexiste à la qualification de harcèlement sexuel. Il appartiendra aux différents acteurs internes et externes, en fonction de leur responsabilité, d'apprécier le ou les agissements, les indices, le cumul, la politique sociale menée dans l'entreprise sur ces sujets... et des suites à donner.

Ce document est proposé **à l'ensemble des acteurs de la prévention**, y compris les victimes potentielles. Il est recommandé que son usage se fasse notamment à l'aide du médecin du travail, du médecin des gens de mer et des instances représentatives du personnel.

Ce document résulte de différentes sources, comme le Conseil supérieur à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et d'un groupe de travail. Il comporte une première partie qui relève, à partir du questionnement, de la sensibilisation et du repérage, et dans une seconde partie, en fonction des résultats, des orientations à mettre en œuvre.

MISSION DE SENSIBILISATION ET DE REPÉRAGE

TYPES D'AGISSEMENTS À PARTIR DESQUELS L'UN ET/OU L'AUTRE DÉLIT PEUT ÊTRE CARACTÉRISÉ(S)

	OUI	NON
Remarques et blagues sexistes (ex. raconter régulièrement des blagues sexistes qui mettent mal à l'aise).		
Incivilités à raison du sexe (ex. a recours à un langage avilissant, ignore les demandes légitimes, ne donne pas ou coupe la parole, met en doute sans raison le jugement d'un salarié sur un sujet qui relève de sa compétence ou encore s'adresse à lui en des termes non professionnels).		
Mise en œuvre de faire respecter des codes sociaux du sexe (ex. critiquer une femme parce qu'elle n'est pas «féminine» ou un homme parce qu'il n'est pas «viril»).		
Interpelle de manière familière (ex. s'adresse à une femme en employant des termes tels que «ma petite», «ma mignonne», «ma belle», «ma chérie»).		
Fausse séduction (ex. faire des remarques appuyées sur la tenue).		
Sexisme «bienveillant» (ex. valorise en vantant uniquement des qualités attachées à des stéréotypes de sexe tels que le sens de l'écoute, la sensibilité, la minutie...).		
Considérations sexistes sur la maternité ou les charges familiales (ex. souligne la non-disponibilité en soirée).		
Moqueries, plaisanteries ou remarques lubriques ou sexistes.		
Langage offensant dans la description.		
Partage ou affichage de photographies, de vidéos, d'économiseurs d'écran ou d'affiches à caractère sexuel.		
Commentaires concernant l'apparence physique ou le caractère d'une personne, pouvant entraîner un sentiment de gêne ou causer de la peine.		
Attention inopportune telle qu'espionner, surveiller, importuner, adopter un comportement trop familier ou manifester une attention verbale ou physique inopportune.		
Interroge de manière injustifiée, indiscreète ou persistante une personne sur son âge, son état civil, sa vie personnelle, ses intérêts ou orientations sexuelles.		
Pose des questions indiscreètes sur la vie privée ou le corps.		
Commentaires ou blagues insultantes sur l'identité de genre ou l'orientation sexuelle.		
Propos ou comportements à connotation sexuelle non désirés et répétés (créent un climat intimidant, outrageant, ceci même sans l'expression de menaces évidentes).		
Sollicite de manière répétée des rendez-vous galants même après avoir été éconduit(e).		
Propos ou comportements à connotation sexuelle qui portent atteinte à la dignité de la personne en raison de leur caractère dégradant ou humiliant : propos, plaisanteries obscènes, grivoises ; propos familiers à connotation sexuelle ou sexiste («tu m'excites», «une si jolie fille comme vous»...) ; mise en évidence de textes, images, vidéos, objets à caractère sexuel ou pornographique ; regards insistants, sifflements ; actes sexuels mimés, jeux de langue.		

	OUI	NON
Propos ou comportements à connotation sexuelle qui créent une situation intimidante, hostile ou offensante : remarque sur le physique ou la tenue : «c'est pour moi cette petite robe» ; «n'oublie pas ton décolleté pour la réunion», «t'es sexy aujourd'hui» ; cadeaux nombreux gênants (parfums, fleurs, bijoux, sous-vêtements...) malgré des refus successifs ; contacts physiques non désirés : main sur l'épaule, accolades appuyées ; propositions incessantes de sorties, invitations compromettantes malgré un refus ; propos ou questions d'ordre intime, concernant les pratiques sexuelles.		
Colporte des rumeurs malveillantes ou insulte quelqu'un (en particulier à propos des caractéristiques protégées comme le changement de sexe, le mariage, la grossesse et la maternité, le sexe et l'orientation sexuelle).		
Rabaisse, ridiculise une personne ou ses capacités, en privé ou devant d'autres personnes.		
Se met soudainement en colère ou montre son irritation contre un individu pour des raisons insignifiantes.		
Soumet quelqu'un à une supervision excessive ou oppressante inutile, contrôle tout ce qu'il fait ou critique excessivement des erreurs mineures.		
Formule des critiques de manière persistante ou injustifiées.		
Formule des requêtes déraisonnables.		
Définit des tâches serviles ou humiliantes qui ne sont pas appropriées à la fonction occupée ou ôte des responsabilités pour des raisons qui ne sont pas justifiables.		
Ignore ou exclut une personne, par exemple, d'événements sociaux, de réunions d'équipe, de discussions et de décisions ou planifications collectives.		
Profère des menaces et/ou des formules, des commentaires inappropriés concernant les perspectives de carrière, la sécurité de l'emploi ou ses rapports d'évaluation.		
Menaces ou injures verbales ou physiques.		
Envoi d'appels téléphoniques, de textos, de courriers électroniques, de messages sur les réseaux sociaux, de faxes ou de lettres non désirés, sexuellement évocateurs.		
Avances sexuelles, demande des rendez-vous de manière répétée à une personne ou la menace à cet effet.		
Suggère que des faveurs sexuelles pourraient faire progresser la carrière ou que le fait de ne pas accorder de telles faveurs pourrait avoir des conséquences négatives.		
Regarde de manière lubrique, gestes indécents, toucher, saisir, caresser ou tout autre contact corporel non nécessaire, comme se coller.		
Contacts physiques indésirables, notamment par tapotements, pincements, chatouilles, caresses, baisers, étreintes, attouchements, frottements, obstruction du passage, tout autre contact inapproprié.		

QUELLES OBLIGATIONS DE PRINCIPE AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE ?

PLUSIEURS RÉSULTATS PEUVENT SE MANIFESTER :

1 UNE ABSENCE DE PROBLÈME IDENTIFIÉ : l'entreprise, avec ses représentants du personnel, s'il y en a, et en fonction de son effectif, s'assurera

- de la mise en œuvre des neuf principes généraux de prévention (Article L. 4121-2 et L. 4121.3 du code du travail),
- du respect des règles spécifiques aux agissements sexistes au harcèlement sexuel (Articles L. 1153-5 et suivants du code du travail, L. 1142-2-1 du code du travail et l'article 222-33 du code pénal...),
- de la mention dans le règlement intérieur de l'entreprise de plus de 20 salariés des dispositions du code du travail, relatives au harcèlement sexuel ainsi qu'aux agissements sexistes (article L. 1321-2 du code du travail),
- d'élaborer une procédure interne de signalement et de traitement de faits de harcèlement sexuel (Accord National Interprofessionnel (ANI) du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail).

2 AU CONTRAIRE, DES SIGNES QUE CES QUESTIONS POSENT PROBLÈME dans l'armement, à bord du ou des navires où l'auto-diagnostic a été réalisé. Les différents acteurs disposent de plusieurs moyens pour agir. La liste suivante n'est ni exhaustive, ni limitative et pourra être complétée par chacun d'entre eux.

- L'entreprise : de par ses obligations rappelées ci-dessus, l'employeur doit ouvrir une enquête interne, pouvant s'appuyer, notamment sur le médecin du travail/médecin des gens de mer, les représentants du personnel et en externe sur les services de l'inspection du travail, les services des centres de sécurité des navires.
- Les représentants du personnel : la délégation du personnel au comité social exerce le droit d'alerte dans les conditions prévues aux articles L. 2312-59 et L. 2312-60 (Article L. 2312-5).

RAPPEL : l'enquête (réalisation des auditions, élaboration d'un rapport d'enquête) peut être menée conjointement par un représentant de la direction et un représentant du personnel (qui peuvent être le référent prévu à l'article L. 1153-5-1 du code du travail pour la partie « employeur » et celui prévu à l'article L. 2314-1 pour la partie « salariés »). Lorsque l'entreprise ne compte pas de représentant du personnel, un salarié peut être choisi sur la base du volontariat.

3 EN CAS DE SITUATION AVÉRÉE : l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner

› Article L. 1153-5 du code du travail

ATTENTION : « aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales. »

› Article L. 1332-4 du code du travail.