FACE AU HARCÈLEMENT TOUTES ET TOUS SUR LE PONT

LE MONDE MARITIME S'ENGAGE POUR LA PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT MORAL ET SEXUEL

EN PARTENARIAT AVEC LES ARMATEURS ET LES ORGANISATIONS SYNDICALES ET

GOUVERNEMENT
Liberté
Égalité
Fraternité

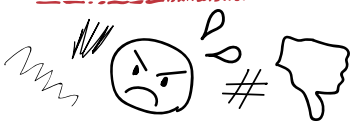
SSM
VOTRE SERVICE SOCIAL MARITIME
Tout au long de la vie

CRAPEM

imp
ANCRONS LA SÉCURITÉ AU CŒUR DU MÉTIER

SSGM
Service de santé des gens de mer

LE HARCÈLEMENT EST UNE VIOLENCE FONDÉE SUR DES RAPPORTS DE DOMINATION ET D'INTIMIDATION QUI A POUR OBJET OU EFFET UNE DÉGRADATION DES CONDITIONS DE VIE DE LA VICTIME ET UN IMPACT SUR SA SANTÉ PHYSIQUE OU PSYCHIQUE.



◆ **Le harcèlement** qu'il soit sexuel ou moral **touche toutes les sphères de la vie** (privée, professionnelle, sociale) et toutes les catégories sociales.

◆ **Certains contextes professionnels semblent cependant plus propices** à ce type de comportement, et nécessitent une grande vigilance dans l'organisation et la prévention de dérives comportementales : culture du métier, absence de mixité, situations propices à l'isolement...

◆ **Le milieu maritime doit donc être particulièrement vigilant** face aux organisations du travail qui viendraient favoriser ces phénomènes de violences à bord comme à terre.

◆ **La lutte** contre le harcèlement dans le monde du travail **passe par une bonne compréhension** de ce que sont ces **comportements illicites**, ainsi que le rappel clair et précis du **rôle de l'employeur et des garanties apportées aux salariés**.

LE HARCÈLEMENT MORAL

Elle critique tout ce que je fais et remet systématiquement en cause mes compétences.
Il fait tout pour m'isoler, il interdit aux autres salariés de me parler.
Il me dit tout le temps que je suis nul.

Le harcèlement moral se caractérise par la répétition d'agissements hostiles qui ont pour but ou conséquence une dégradation des conditions de travail susceptible d'affecter la dignité, la santé ou le devenir professionnel de la personne.

Stress, sentiment de culpabilité, troubles du sommeil, troubles digestifs, isolement, tendances suicidaires… Le harcèlement moral peut avoir des répercussions importantes et rapides sur la santé physique et psychologique des salariés qui en sont victimes. Au-delà du retentissement personnel, elles ont également des conséquences sur leur devenir professionnel, leur entourage proche et sur l'entreprise elle-même.

Le harcèlement moral est interdit et réprimé par le Code du travail et le Code pénal.
«Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »
(article L 1152-1 du code du travail)

Les auteurs d'un tel délit encourent une peine de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende (article 222-33-2 du code pénal).

LE HARCÈLEMENT SEXUEL

Il me dit tout le temps que j'ai "un joli p'tit cul".
Il m'envoie des mails à connotation sexuelle.
Elle me met régulièrement la main aux fesses quand je passe devant elle.

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

« Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave, dans le but 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 du code du travail)

Le harcèlement sexuel constitue un délit quelque soit le lien entre l'auteur et la victime.
Il faut le distinguer de l'agissement sexiste (agissement lié au sexe d'une personne portant atteinte à sa dignité) et de l'agression sexuelle (ensemble des atteintes sexuelles commises avec violence, contrainte, menace ou surprise)
La peine encourue pour le harcèlement sexuel (article 222-33 du code pénal) est de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende majorée en cas de circonstances aggravantes. S'il est commis par un salarié, celui-ci est également passible d'une sanction disciplinaire prise par l'employeur.

LA RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR

➡ **«Au titre de son obligation générale en matière de santé et de sécurité, l'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires pour protéger ses salariés contre le harcèlement moral et sexuel en vue de le prévenir, d'y mettre un terme et de le sanctionner.»** (article L.1152-4 et L1153-5 du code du travail).

PRÉVENIR LE HARCÈLEMENT C'EST :

- **INFORMER** les salariés sur les thématiques de harcèlement.
- **DESIGNER** un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel.
- **MENTIONNER** dans le règlement intérieur de l'entreprise les dispositions du code du travail en la matière et notamment les sanctions disciplinaires encourues.
- **ÉLABORER** en interne une procédure de signalement et de traitement des faits.

IL EST ÉGALEMENT IMPORTANT DE :

- **SENSIBILISER ET FORMER** l'ensemble du personnel navigant et sédentaire ayant des responsabilités de management.

LE RÔLE DES RÉFÉRENTS HARCÈLEMENT SEXUEL

Depuis le 1er janvier 2019, pour prévenir et lutter contre les agissements sexistes et les faits de harcèlement sexuel au travail des référents doivent être désignés à la fois par les entreprises d'au moins 250 salariés et par les représentants du personnel.

«Le référent désigné par l'entreprise est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Il est le plus souvent intégré au service des ressources humaines de l'entreprise.» (article L.1153-51 du code du travail)

Le rôle du référent désigné par le comité social et économique (CSE) lorsqu'il existe, consiste à alerter l'employeur et à enquêter sur les situations de harcèlement sexuel. Il aura également les mêmes missions que référent désigné par l'entreprise s'il n'y en a pas.

RÉAGIR RAPIDEMENT

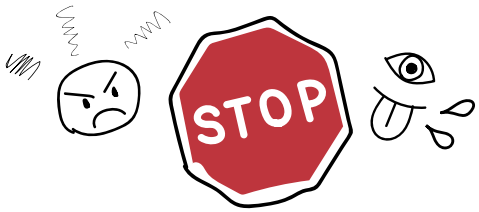
La prévention des situations de harcèlement moral et sexuel s'inscrit dans le cadre général de la prévention des risques psychosociaux. Elle s'appuie sur une évaluation des facteurs de risques, la mise en place et le suivi d'un plan d'actions, pour agir directement sur les modes d'organisation du travail ou de management à l'origine de ces violences dans l'entreprise.

Quand des cas de harcèlement sont constatés dans l'entreprise, il est primordial de réagir rapidement. Aucun signalement ne doit être minimisé.

Le Code du travail (article L. 1332-4) prévoit que, de manière générale, la procédure disciplinaire en vue de sanctionner des faits fautifs commis par un salarié doit être engagée dans les deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance.

Le but d'une enquête interne est donc de faire cesser l'exposition, si elle est avérée, et de sanctionner l'auteur le cas échéant (mesures disciplinaires). Cette enquête ne se substitue pas aux autres voies d'actions du salarié (dépôt de plainte, notamment).

Une procédure claire de signalement et de traitement des faits doit être mise en place et communiquée à l'ensemble des salariés.



EXEMPLE DE PROCÉDURE

- **Accompagner et faciliter le signalement de faits de harcèlement**
  par la communication des coordonnées des référents
- **réceptionner le signalement et effectuer une première analyse de la situation**
  par le référent ou le responsable RH
- **réaliser une enquête en cas de suspicion de harcèlement**
- **sanctionner et accompagner la victime si les faits sont avérés.**

SIGNALER ▸ ÉCHANGER ▸ ANALYSER ▸ ENQUÊTER ▾ SANCTIONNER

ACCOMPAGNER LES VICTIMES

EN INTERNE, LES PERSONNES RESSOURCES SONT :

- le capitaine d'armement
- le responsable des ressources humaines
- le capitaine ou patron du navire
- le référent harcèlement et/ou celui désigné par le CSE
- les organisations syndicales

LES AUTRES CONTACTS SONT, PRINCIPALEMENT :

EN MER :

- le centre de consultation médical maritime (CCMM)

À TERRE :

- le Centre Ressource d'Aide Psychologique en Mer (CRAPEM)
- le médecin du Service de Santé des Gens de Mer
- le Service Social Maritime
- l'inspection du Travail du secteur maritime

FACE AU HARCÈLEMENT TOUTES ET TOUS SUR LE PONT

LE NAVIRE, LIEU DE VIE ET DE TRAVAIL,
DOIT ÊTRE UN LIEU DE RESPECT ET D'ÉPANOUISSEMENT.

CHACUN DOIT Y VEILLER EN LUTTANT
CONTRE LE HARCÈLEMENT MORAL ET SEXUEL.

CHAQUE MARIN A LE DROIT AU RESPECT ET A LA DIGNITÉ SUR LE NAVIRE.

NOUS DEVONS VEILLER À CE QUE NOS PROPOS ET/OU NOS AGISSEMENTS
CONTRIBUENT À DE BONNES RELATIONS DE VIE ET DE TRAVAIL.

NOUS DEVONS GARANTIR L'INTÉGRITÉ MORALE
ET PHYSIQUE DE NOS COLLÈGUES.

NOUS DEVONS ENTRETENIR UN ENVIRONNEMENT
DE TRAVAIL ET DE VIE SAIN ET RESPECTUEUX.

Contactez votre référent ou ces numéros :
CONVERSATION CONFIDENTIELLE

EN MER ▸ le **CCMM** **+33 5 34 39 33 33**
À TERRE ▸ le **CRAPEM** **+33 6 11 21 40 30**
▸ le **SSM** **+33 2 40 71 01 50**

harcelement-toussurlepont.fr