EMPLOYEURS, MARINS

TOUS CONCERNÉS
TOUS ACTEURS
TOUS ENGAGÉS

CONTRE

LE HARCÈLEMENT ET LES VIOLENCES AU TRAVAIL

Ce document a pour objectif d'être une aide à la lutte contre toute forme de harcèlement, de discrimination, de violences verbales ou physiques, de violences sexistes ou sexuelles à bord des navires.

Il est issu de nombreux groupes de travail réunissant les acteurs de prévention, de soins, de respect des droits, des armements.... du milieu maritime.

Vous trouverez différentes thématiques qui vont de la prévention des violences à bord, à leur évaluation, et leur prise en charge en cas de nécessité.

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

▪ SOMMAIRE

1/ La prévention **p.5**

- ► *Préambule* *p.6*
- ► *Les différents niveaux de prévention* *p.7*
- ► *L'outil d'auto-diagnostic DREETS* *p.8*

2/ Cadre légal et définitions **p.13**

- ► *Obligations des employeurs* *p.14*
- ► *Le consentement* *p.15*
- ► *Le bizutage* *p.16*
- ► *La discrimination* *p.17*
- ► *Le sexisme* *p.18*
- ► *Les harcèlements (moral, discriminatoire, scolaire, physique, sexuel)* *p.20*
- ► *L'agression sexuelle* *p.26*
- ► *Conclusion et points de vigilance* *p.27*

3/ Les chiffres en milieu maritime **p.30**

4/ Outils pratiques **p.33**

- ► *Les arbres décisionnels* *p.34*
- ► *L'arbre décisionnel victime* *p.36*
- ► *Droit des personnes victimes de violences* *p.37*
- ► *L'arbre décisionnel témoin* *p.39*
- ► *Les témoins* *p.40*
- ► *L'arbre décisionnel employeur* *p.42*

5/ Le cadre des entretiens **p.43**

- ► *Les conditions d'entretien* *p.45*
- ► *Cadre de l'entretien avec une victime* *p.46*
- ► *Cadre de l'entretien avec la personne mise en cause* *p.47*
- ► *Cadre de l'entretien avec un témoin* *p.48*

6/ Allez plus loin dans la compréhension **p.49**

- ► *Pourquoi la discrimination ?* *p.50*
- ► *Conséquences psychologiques pour les personnes victimes de harcèlement* *p.51*
- ► *La personne qui discrimine/agresse/harcèle* *p.52*
- ► *Points de vigilance* *p.54*
- ► *Résumé et conseils pratiques* *p.56*

7/ Quiz **p.57**

8/ Contacts **p.61**

En annexe : *Supports administratifs - Violentomètre - Arbres décisionnels* **p.65**

▪ POURQUOI CE DOCUMENT SUR LA PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT, DES VIOLENCES SEXISTES OU SEXUELLES ET DISCRIMINATOIRES ?

Ces phénomènes touchent toutes les catégories sociales, il est **impossible** de définir un profil-type de personne victime ou auteur des faits.

Certains contextes professionnels semblent **plus propices** à ce type de comportement, et nécessitent une **grande vigilance** dans l'organisation et la prévention de dérives comportementales :

- **La culture du métier** (par exemple, historiquement masculine)
- **L'absence de mixité ou la prédominance d'un sexe par rapport à l'autre**
- **Des situations propices à l'isolement** (ex. horaires décalés, travail de nuit, milieu clos, déplacement, ...)
- **Des situations précaires** (ex. CDD, stages, alternances, ...)
- **Des relations de travail qui se confondent avec les relations personnelles**
- **Les professions en lien direct avec du public**
- **Des liens hiérarchiques forts ou au contraire une hiérarchie « trop laxiste »**
- **Des comportements inappropriés déjà repérés ou existant dans la structure**
- **Une absence de clarification sur la manière de faire remonter les difficultés à la hiérarchie ou à la police**

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.

1

LA PRÉVENTION

▪ PRÉAMBULE

LA PRÉVENTION ÇA COMMENCE DÉJÀ PAR :

INFORMER :

les salariés et les employeurs de leurs droits et obligations, par un affichage clair et accessible des dispositions légales. Dans le règlement intérieur, doivent être inscrites les dispositions relatives au harcèlement, à la discrimination, aux violences sexistes et sexuelles, notamment les sanctions disciplinaires encourues par les auteurs.

SENSIBILISER ET FORMER :

l'ensemble des personnels, notamment les agents sédentaires et marins ayant des responsabilités de management, à la législation concernant les violences au travail.

MOBILISER :

les médecins des gens de mer, les services médico-sociaux maritimes et les instances représentatives du personnel, en les associant à la construction d'une culture commune de prévention.

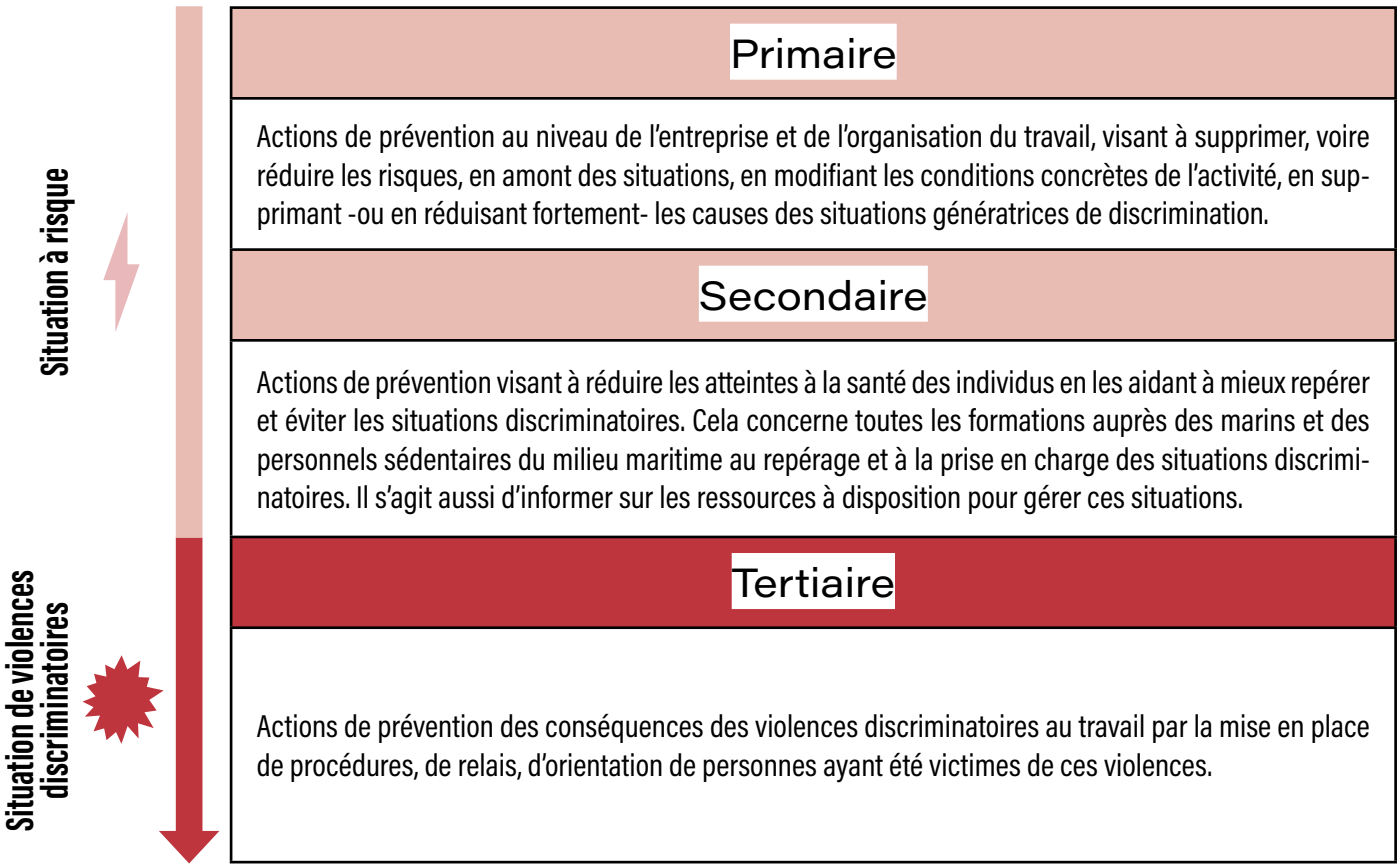
ANTICIPER :

les situations à risque de développement de violences au travail, par la mise en place de procédures formalisées, qui favoriseront le recueil et le traitement des signaux faibles d'installation de discrimination et/ou de harcèlement.

TOUS CONCERNÉS, TOUS ACTEURS, TOUS ENGAGÉS
CONTRE LE HARCÈLEMENT ET LES VIOLENCES AU TRAVAIL

▪ LES DIFFÉRENTS NIVEAUX DE PRÉVENTION

☐ REPÉRER LES DIFFÉRENTS NIVEAUX DE PRÉVENTION :



☐ CONSTRUIRE UN PROGRAMME DE PRÉVENTION

Identifier clairement les actes interdits au sein de l'entreprise
Identifier les situations à risques

Mettre en place une politique de prévention :
- ✓ Intégrer les éléments dans le règlement intérieur
- ✓ Intégrer les thématiques au niveau du plan de formation
- ✓ Mettre les sujets à l'ordre du jour de CSST et dialogue social

Sensibiliser à la question l'ensemble des personnes travaillant dans l'entreprise
Outiller les managers (ex. formation, guide, site internet, affiches, ...)
Sensibiliser les salariés (ex. mooc, formation, journées dédiées, ...)

Être vigilant sur la présence de stéréotypes au sein de l'entreprise
Construire une communication interne et externe sans stéréotypes
Procéder à une évaluation régulière des éléments de prévention mis en place

☐ FAIRE VIVRE CE PROGRAMME DE PRÉVENTION DANS LE TEMPS

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

PRÉFET
DE LA RÉGION
BRETAGNE
Liberté
Égalité
Fraternité

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 entrainer 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 CARACTERISÉ(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, indiscrète ou persistante une personne sur son âge, son état civil, sa vie personnelle, ses intérêts ou orientations sexuelles.		
Pose des questions indiscrètes 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 capcités, 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 faxs 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 neufs 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.

2

CADRE LÉGAL ET DÉFINITIONS

▪ OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS

Une obligation de sécurité pèse sur les employeurs du secteur public et privé. Ils sont tenus de prendre toutes les dispositions nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés et des agents publics.
› Articles L. 1152-4 et L. 4121-1 Code du travail, Article 23 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, Arrêt Cass Soc 21 juin 2006 n005-43914

1 / PRÉVENIR :

« L'employeur doit planifier la prévention en y intégrant dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel [...] ».
› Article L. 4121-2 Code du travail

- ➔ **Informer**
- ➔ **Former**
- ➔ **Mobiliser les partenaires et les instances de l'entreprise**
- ➔ **Anticiper**

2 / RÉAGIR EN SITUATION :

La personne à l'origine du signalement et la victime doivent être protégées sans attendre les conclusions de l'enquête interne et/ou d'une procédure judiciaire.
Bien que l'employeur doive respecter les décisions de la justice, il est tenu de respecter son obligation de protection des salariés en exerçant si besoin son droit disciplinaire.

3 / COMMENT FAIRE REMONTER LES INFORMATIONS :

- ✓ Proposer une boîte mail dédiée aux signalements
- ✓ Interroger les salariés lors des entretiens professionnels
- ✓ Former et sensibiliser les salariés
- ✓ Mettre en place une permanence dédiée (service RH ou représentants du personnel)
- ✓ Communiquer sur la thématique
- ✓ Nommer des ambassadeurs
- ✓ Mettre en place une procédure de signalement et la faire connaître.

Les obligations de l'employeur ne déresponsabilisent aucunement les personnes commettant des actes répréhensibles par la loi.

▪ LE CONSENTEMENT

LA PRÉVENTION ET LE RESPECT COMMENCENT PAR LA QUESTION DU CONSENTEMENT. PEUVENT ÊTRE CONSIDÉRÉES COMME VIOLENCES, TOUS PROPOS, ACTES, COMPORTEMENTS, NE RESPECTANT PAS CELUI-CI.

DÉFINITION :

« Dans le cadre des violences sexuelles, la victime n'a pas consenti et n'a pas désiré les comportements, les propos, les images à caractère sexuel. Le refus et le non-consentement peuvent être exprimés par des paroles, par des silences, des attitudes, des écrits. Le consentement doit être réciproque, mutuel et temporaire. »

› arrêtonslesviolences.gouv.fr

Le consentement doit être donné sans contrainte extérieure, il ne peut pas être donné par un tiers. Diverses circonstances peuvent empêcher de donner son consentement :

- **Être endormi**
- **Être inconscient**
- **Être sous emprise d'alcool ou de stupéfiants**
- **Ne pas avoir la capacité mentale de consentir**

On arrête avec l'adage « *qui ne dit mot consent* ».

▪ BIZUTAGE

DÉFINITION :

« Hors les cas de violences, de menaces ou d'atteintes sexuelles, le fait pour une personne d'amener autrui, contre son gré ou non, à subir ou à commettre des actes humiliants ou dégradants, ou à consommer de l'alcool de manière excessive, lors de manifestations ou de réunions liées aux milieux scolaire, sportif et socio-éducatif, est puni de six mois d'emprisonnement et de 7 500 euros d'amende. »

› Code pénal article 225-16-1

Le bizutage est *« une série de manifestations où les élèves anciens, usant et abusant de leur supériorité née de la connaissance du milieu, du prestige de l'expérience et d'une volonté affirmée de supériorité, vont imposer aux nouveaux arrivants, déjà en état de faiblesse, des épreuves de toute nature auxquelles, dans les faits, ils ne pourront se soustraire sous l'emprise de la pression du groupe, du conditionnement, et de ce que l'on peut appeler des sanctions en cas de refus, comme l'interdiction d'accès à divers avantages de l'école, l'association des anciens élèves… ».*

› Définition donnée en Haute Cour de Justice de la République par l'avocat général, le 15 mai 2000

▪ LA DISCRIMINATION

DÉFINITION :

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, ou de nomination, ou de l'accès à un stage, ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte. »

Code du travail article L. 1132-1

PLUSIEURS TYPES DE DISCRIMINATIONS SONT POSSIBLES :

- l'origine,
- le sexe,
- les mœurs,
- l'orientation sexuelle,
- l'identité de genre,
- l'âge,
- la situation de famille,
- la grossesse,
- les caractéristiques génétiques,
- la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique de la personne discriminée, apparente ou connue de son auteur,
- l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race,
- les opinions politiques,
- les activités syndicales ou mutualistes,
- l'exercice d'un mandat électif,
- les convictions religieuses,
- l'apparence physique,
- le nom de famille,
- le lieu de résidence ou de la domiciliation bancaire,
- l'état de santé, la perte d'autonomie ou le handicap,
- la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français,
- la qualité de lanceur d'alerte au sens du I. de l'article 6 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 cité en référence, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, des 1° et 2° de l'article 6-1 de cette même loi (disposition applicable à compter du 1er septembre 2022).

▪ LE SEXISME

DÉFINITION :

LE SEXISME EST UNE ATTITUDE DISCRIMINATOIRE ENVERS UNE PERSONNE EN RAISON DE SON SEXE.

« Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »
› Article L. 1142-2-1 du code du travail

Il peut être présent sous différentes formes :

Dit **« bienveillant »** est basé sur l'attribution de qualités et rôles spécifiques et dits « **complémentaires** » entre les femmes et les hommes.
Il peut s'exprimer sous forme de :

► Propos paternalistes qui infantilisent ou maintiennent un déséquilibre femme/homme : « *Bonjour, comment ça va les poupées ?* », « *Dites-moi mon petit* », « *ma mignonne* », « *ma belle* », « *ma chérie* ».

► Compliments sur le physique, le comportement, la tenue vestimentaire risquant de réduire l'autre à son apparence ou à un objet de désir.

► Valorisation des femmes ou des hommes pour des compétences professionnelles perçues comme spécifiquement féminines ou masculines, empêchant ainsi l'accès à d'autres fonctions ou activités.

Masqué, il a pour objet de traiter un sexe de manière défavorable par rapport à l'autre sexe, mais de manière volontairement camouflée.
Il se traduit par :

► Des remarques et des blagues sexistes sous couvert de l'humour : « *Oh, on nous a encore nommé une blonde !* », « *Il ne peut pas faire le café, c'est bien connu que les hommes ne savent pas faire deux choses en même temps !* ».

► L'affectation des femmes et des hommes à certaines tâches conformes aux stéréotypes de sexe : « *Paul, pouvez-vous porter cette armoire ?* ».

► L'exclusion ou l'infériorisation : ignorer les demandes légitimes d'un(e) collègue, ne pas inviter à une réunion, ne pas écouter une prise de parole, reprendre à son compte une idée sans reconnaître de qui elle vient, mettre en doute sans raison l'avis de collègue.

▪ LE SEXISME

Hostile, il représente une attitude négative explicite à l'égard des femmes ou des hommes. Il est intentionnel, visible, et il s'exprime ouvertement.
Il peut s'agir :

► De manifestations d'irrespect ou de mépris, voire d'injures : couper la parole de manière systématique lors de réunion vis-à-vis du même sexe.

► De propos dégradants, dévalorisants ou infériorisants, associés à un dénigrement des compétences ou des capacités : « *Vivement que Charles revienne, lui au moins, il en a dans le pantalon* », « *Elle ne tiendra pas le coup à ce poste de directeur, c'est trop dur pour elle et elle est trop sensible* ».

► De remarques culpabilisantes sur les responsabilités familiales :« *Ah mais il n'est que 17 heures, tu prends ton après-midi ?* » « *Ah, tu n'es pas disponible pour l'équipe du soir car tu dois t'occuper de tes enfants...* », « *Ça ne peut pas être ta femme qui prend le congé enfant malade ?* ».

▪ LE HARCÈLEMENT

DÉFINITION :

Le terme **harceler** vient du terme diminutif *herseler* signifiant « *tourmenter, malmener* ».

Le harcèlement est la répétition de propos et de comportements ayant pour but ou effet une dégradation des conditions de vie de la victime. Cela se traduit par des conséquences sur la santé physique ou mentale de la personne harcelée. La loi punit toutes les formes de harcèlement, en tenant compte de la fréquence et la teneur des actes. Il s'agit par exemple des actes suivants :

- ► **Actes ou propos vexatoires**
- ► **Menaces**
- ► **Propos injurieux ou obscènes**
- ► **Appels téléphoniques, SMS ou courriers électroniques malveillants**
- ► **Visites au domicile ou passages sur le lieu de travail**

› Direction de l'information légale et administrative

PLUSIEURS TYPES DE HARCÈLEMENT SONT POSSIBLES :

- ► **Moral**
- ► **Discriminatoire**
- ► **Scolaire**
- ► **Physique**
- ► **Sexuel**

PRINCIPAUX GENRES DE HARCÈLEMENT :

- ► **Harcèlement institutionnel** : il se situe sur les formes de management qui se basent sur la sélection par la performance des personnels. L'organisation au travail est une compétition permanente à l'intérieur de l'entreprise par la mise en concurrence des salariés et en déstabilisant les collectifs de travail. L'objectif est que les salariés ne se conformant pas à ce management sont éliminés par leur collègue garantissant la docilité de ceux qui restent.
- ► **Harcèlement professionnel** : il s'agit du ciblage d'un ou plusieurs personnel(s), qui a pour objectif d'éviter les procédures légales de licenciement.
- ► **Harcèlement individuel** : il s'agit de détruire autrui pour confirmer son autorité, sa supériorité,... selon un référentiel propre sans considération pour la souffrance induite.

› Commission Nationale Consultative des Droits de l'Homme

▪ LE HARCÈLEMENT MORAL

DÉFINITION :

Le harcèlement moral se manifeste par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits de la personne du salarié au travail et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Son auteur : un employeur, un collègue de la victime, quelle que soit sa position hiérarchique,...

› Code du travail : Article L. 1152-1

« Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des 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 »

› Code Pénal : Article 222-33-2 Modifié par LOI n°2014-873 du 4 août 2014 - art. 40

Le harcèlement moral au travail est un délit :
leurs auteurs encourent une peine de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

En cas de harcèlement moral au travail, la personne victime peut prévenir les représentants du personnel, le CSE, l'inspection du travail ou le défenseur des droits, recourir à la médiation ou encore **saisir le Conseil de prud'hommes** ou la justice pénale. Pour les autres formes de harcèlement, la victime peut porter plainte auprès des forces de l'ordre ou du procureur de la République ou encore demander des conseils auprès des organismes d'aide aux victimes de harcèlement.

▪ LE HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE

DÉFINITION :

Le harcèlement discriminatoire est une forme de discrimination qui se définit comme : *« Tout agissement lié à [un motif prohibé], subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».*

› Art. 1 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008

« Il peut s'agir de blagues ou plaisanteries, propos déplacés, incivilités, brimades, mise à l'écart du collectif, changement d'affectation inexpliqué, reproches sans lien avec le travail effectué, fixation d'objectifs irréalisables, surcharge de travail ou sous-occupation, attribution de travail inutile ou sans lien avec les compétences de la personne, dévalorisation du travail, refus ou retard dans la mise en œuvre de l'aménagement du poste de travail d'une personne en situation de handicap... etc. Les agissements n'ont pas besoin d'être répétés pour qu'une situation puisse être qualifiée de harcèlement discriminatoire, un acte unique peut suffire. »

› Décision du Défenseur des droits MLD-2014-105 du 31 juillet 2014, Cour d'appel de Rennes n° 14/00134, 10 décembre 2014

Bien que le harcèlement discriminatoire ne soit pas une infraction pénale, certaines situations peuvent relever du délit de harcèlement moral ou de discrimination, lorsque l'intention de l'auteur de commettre de tels faits peut être établie. Ainsi, outre d'éventuelles sanctions disciplinaires, **la discrimination est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.**

› Articles 225-2 et 222-33-2 du Code pénal

En cas de harcèlement, le Défenseur des droits peut être saisi par toute personne dès lors qu'un critère de discrimination est identifié.

› Article 4 de la loi n°2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits

▪ HARCÈLEMENT SCOLAIRE

DÉFINITION :

Le harcèlement est défini comme une violence répétée verbale, physique ou psychologique.

À l'école, elle est le fait d'un ou de plusieurs élèves qui se fondent sur le rejet de la différence et sur la stigmatisation de certaines caractéristiques d'une personne qui ne peut pas se défendre (l'apparence physique, le sexe, le handicap, un centre d'intérêt original, etc.).

Ce rapport de force et de domination, ainsi que la régularité des agressions dans le temps, participent à l'isolement de la victime.

LES 3 CARACTÉRISTIQUES DU HARCÈLEMENT EN MILIEU SCOLAIRE :

Lorsqu'un élève est insulté, menacé, battu, bousculé ou reçoit des messages injurieux à répétition, on parle alors d'harcèlement.

- **La violence :** c'est un rapport de force et de domination entre un ou plusieurs élèves et une ou plusieurs victimes.
- **La répétitivité :** il s'agit d'agressions qui se répètent régulièrement durant une longue période.
- **L'isolement de la victime :** la victime est souvent isolée, plus petite, faible physiquement, et dans l'incapacité de se défendre.

Le harcèlement se fonde sur le rejet de la différence et sur la stigmatisation de certaines caractéristiques, telles que :

L'apparence physique, le sexe, l'identité de genre, l'orientation sexuelle ou supposée, un handicap (physique, psychique ou mental), un trouble de la communication (bégaiement/bredouillement), l'appartenance à un groupe social ou culturel particulier, des centres d'intérêts différents.

Le harcèlement revêt des aspects différents en fonction de l'âge et du sexe.

▪ LE HARCÈLEMENT PHYSIQUE

DÉFINITION :

Il se distingue du harcèlement moral, discriminatoire ou scolaire par des violences corporelles à répétition telles que des bagarres organisées, des vols, des bousculades, du racket ou des dégradations d'objets personnels.

Les formes de harcèlement peuvent s'associer, les violences physiques sont une circonstance aggravante.

Les violences peuvent entrainer une condamnation jusqu'à trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

› Code pénal : Article 222-13

▪ LE HARCÈLEMENT SEXUEL

DÉFINITION :

Il est défini dans le code du travail et dans le code pénal.

- *Le harcèlement sexuel est constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés 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 ;*
- *Le harcèlement sexuel est également constitué :*
  - *Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée.*
  - *Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.*
- *Est assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée 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.*

› Code du travail article L. 1153-1

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. »*

› Code pénal : Article 222-33

Il est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende portés à 3 ans et 45 000 € lorsque les faits sont commis, notamment, par une personne qui abuse de l'autorité que lui confère ses fonctions.

Cette infraction est graduelle et multiple et peut être constituée en dehors de toute relation professionnelle.

▪ L'AGRESSION SEXUELLE

DÉFINITION :

« L'agression sexuelle est toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. »

› Code pénal : Art 222-22

DIFFÉRENTS TYPES D'AGRESSION SEXUELLE :

- **Les attouchements sexuels sur les cuisses, le sexe, la bouche, les seins, faits par surprise, menace, violence ou contrainte**
- **Les autres agressions sexuelles**
- **Le viol s'il y a eu pénétration**
- **L'inceste**
- **L'exhibition sexuelle**
- **Le harcèlement sexuel**

Tout acte est considéré comme une agression sexuelle s'il porte atteinte à l'intégrité corporelle de la personne. Les agressions physiques et verbales sur les lieux du travail constituent des fautes sanctionnées par le Code du travail.

« Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol. »

Le viol est puni de 15 ans de réclusion criminelle.

› Code Pénal, article 222-23, modifié par la loi n°2041-478 du 21 avril 2021

POURQUOI ÊTRE VIGILANT À TOUT INSTANT ?

On entend souvent la phrase *« Oh, mais aujourd'hui on ne peut plus rien dire. »* sous entendant que la prévention des violences discriminatoires serait une mode, du luxe, que les personnes sont moins tolérantes ou moins endurantes.

Pourtant, ces systèmes de prévention qui donnent la sensation de ne plus pouvoir rire, se sont développés par le constat que la violence s'inscrit toujours sur un continuum. Accepter de faire bouger les lignes du tolérable, ne pas alerter c'est prendre le risque de passer à une étape au-dessus en terme de violence.

L'exemple le plus classique et pourtant le plus décrié sont les agissements sexistes : plus le groupe de travail accepte que ces agissements se produisent, plus les « petites blagues » deviennent du harcèlement qui peuvent déboucher sur une agression sexuelle.

Même si tous, individuellement, nous aurions tendance à nier ce franchissement de certaines limites, le collectif, les organisations du travail, la tolérance « aux violences du quotidien », la peur, la lâcheté... amènent des systèmes de soumission au groupe, à un leader qui entraînent le franchissement des limites internes, à des actes que l'on aurait jamais pensé un jour cautionner. Plus le déni est grand, plus on rejette cette possibilité, plus le risque est important.

Pour exemple : les violences faites aux femmes occupant l'espace médiatique donnent ce genre de mécanismes de rationalisation : *« on en fait trop »*, *« elle ment pour avoir de l'argent »*, *« elle l'a peut être bien cherchée »*, *« on ne peut plus draguer une nana tranquille »*... Tant que le ratio des décès par violences conjugales est de 122 femmes contre 21 hommes, il y a du chemin à faire avant de considérer que l'on en fait trop. Cela étant, 21 hommes sont décédés en 2021, il est donc important de ne pas passer d'une discrimination à une autre, et que tout forme de violence soit condamnée.

MODÉLISATION DU CONTINUUM DES VIOLENCES

UN CONTINUUM

Agissements sexistes

› Loi Rebsamen du 17 août 2015 (privé) et du 8 août 2016 (public)

Agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour effet de porter atteinte à la dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant, offensant.

Harcèlement sexuel

› Loi du 6 août 2012

Propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste.

Répétés

Non répétés sous forme de pression grave pour obtenir un acte de nature sexuelle

Agression sexuelle

Atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise

SEXISME «BIENVEILLANT»	SEXISME MASQUÉ	SEXISME HOSTILE	HARCÈLEMENT SEXUEL	AGRESSION SEXUELLE
Agissement sexiste du type : • Propos paternalistes ou appellations familières • Compliments appuyés sur le physique, la tenue ou le comportement • Valorisation de compétences soit disant complémentaires renvoyant aux stéréotypes de sexe	Agissement sexiste du type : • Blagues, humour sexiste • Répartition des tâches selon les stéréotypes de sexe • Exclusion de certaines tâches ou actions	Agissement sexiste du type : • Manifestations d'irrespect ou de mépris, injures • Propos dégradants, dévalorisants ou infériorisants, dénigrement des compétences ou des capacités • Remarques culpabilisantes sur les responsabilités familiales	Actes : • Non désirés et répétés à connotation sexuelle ou sexiste (propos, plaisanteries, sms, courriels, affichages, images, vidéos…) • Sous forme d'une pression grave, même non répétée, dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle	Contact physique sur une des 5 parties du corps (bouche, poitrine, sexe, fesses, cuisses) avec : • Surprise • Menace • Contrainte • Violence

EN RÉSUMÉ

Tout acte, propos, agissement, comportement qui viendrait porter atteinte à l'intégrité psychique ou physique d'un collègue est puni par la loi.

Il est d'autant plus important d'y faire attention en milieu isolé comme à bord des navires en raison de :

- L'intensité des conséquences psychiques de ces violences au travail chez les gens de mer. Le milieu isolé et la hiérarchie forte impliquent plus de difficultés pour les personnes victimes de parler car elles n'ont aucun moyen de se soustraire aux violences sans prendre le risque d'accentuer l'isolement vécu.
- Le travail des gens de mer est un travail en milieu hostile, la dangerosité du métier liée aux conditions de son exercice est suffisamment importante pour ne pas ajouter des risques psycho-sociaux. Un équipage implique de compter les uns sur les autres, car tous participent au bon fonctionnement du navire, et à la sécurité de tous. Toutes les formes d'exclusion par discrimination, harcèlement, violences physiques ou sexuelles, ont de graves conséquences sur la personne victime, et font prendre un risque à l'ensemble du collectif de travail.
- Les situations de violences s'inscrivent dans un continuum il n'y a donc pas de « petites violences ».

TOUS CONCERNÉS, TOUS ACTEURS, TOUS ENGAGÉS
CONTRE LE HARCÈLEMENT ET LES VIOLENCES AU TRAVAIL

3

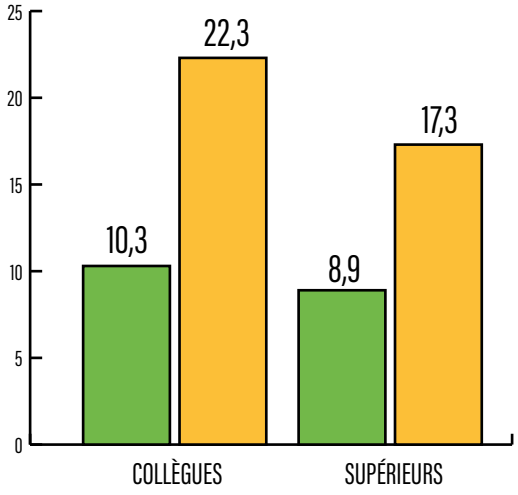
LES CHIFFRES DANS LE MILIEU MARITIME

LES VIOLENCES VÉCUES À BORD : RÉALITÉ OU FICTION ?

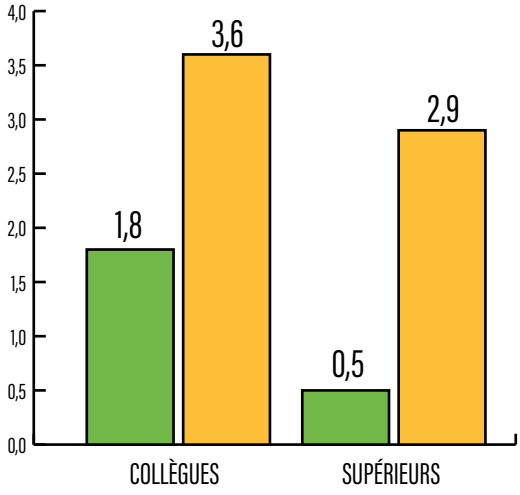
Résultats d'une étude conduite en 2023 par le Service de Santé des gens de Mer
avec la participation de l'UMRestte et du CRAPEM*

LES AGRESSIONS VERBALES ET PHYSIQUES

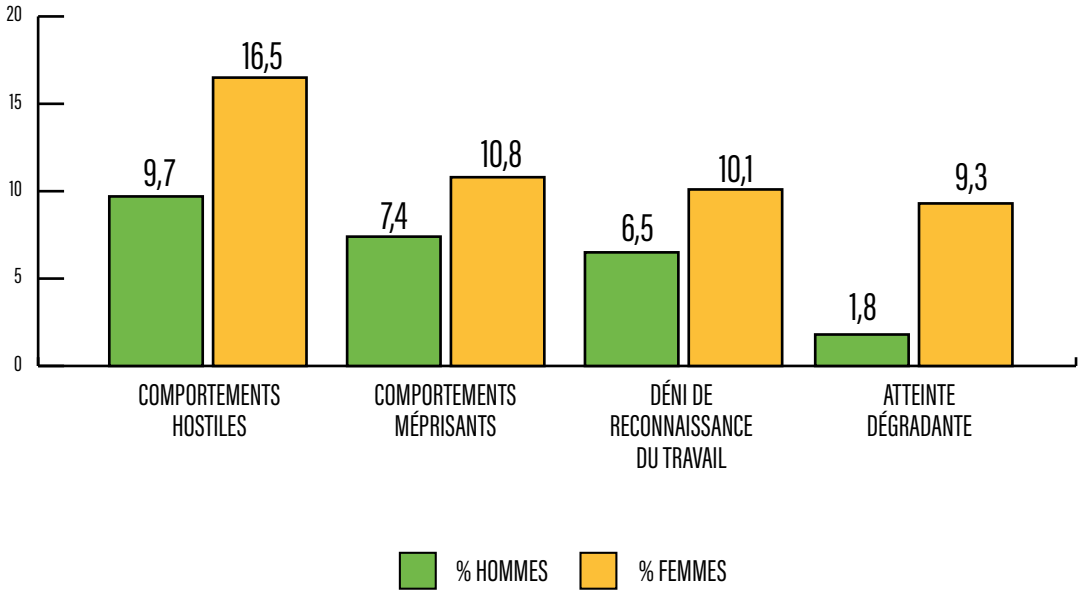
AGRESSIONS VERBALES



AGRESSIONS PHYSIQUES



LES VIOLENCES PSYCHOLOGIQUES

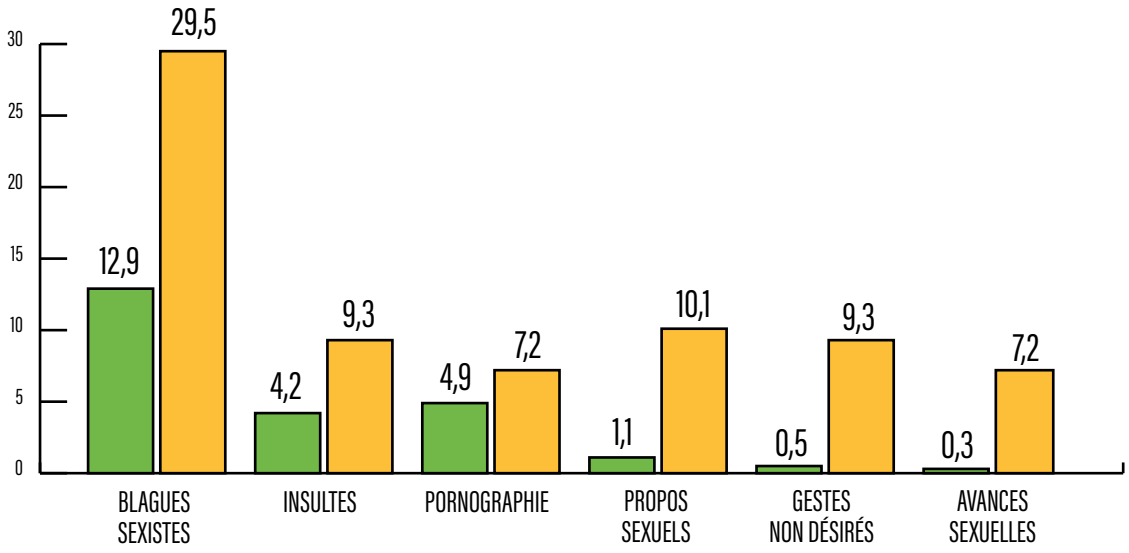


* 788 participants dont 82% d'hommes et 18% de femmes, 60% commerce / 15% pêche / 20% plaisance / 5% étudiants

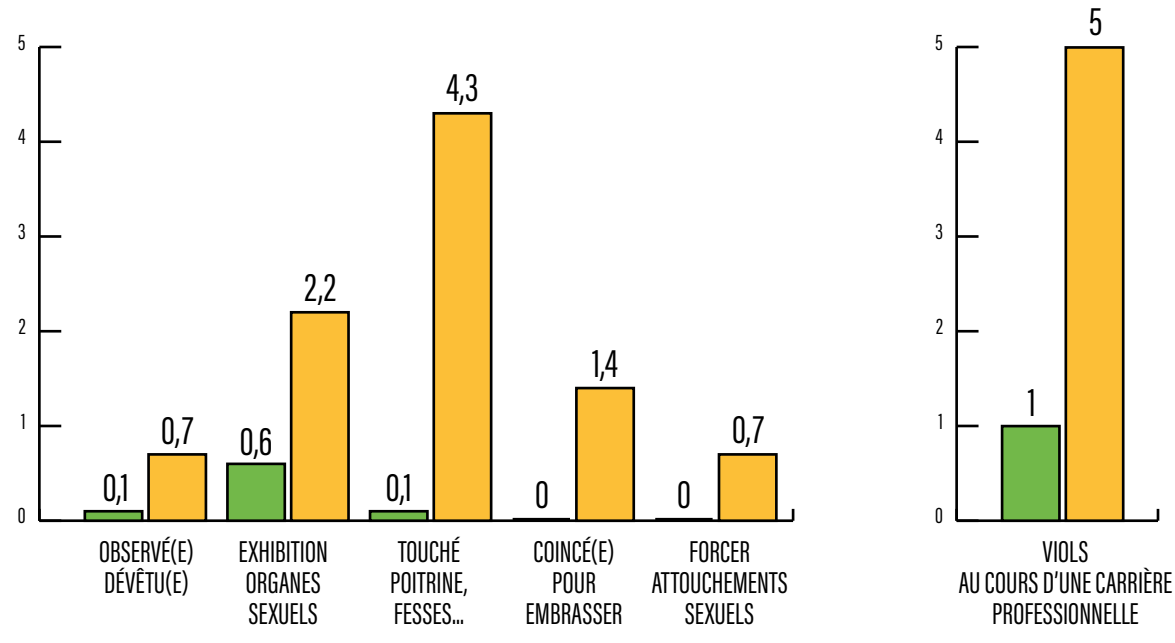
LES VIOLENCES VÉCUES À BORD : RÉALITÉ OU FICTION ?

Résultats d'une étude conduite en 2023 par le Service de Santé des gens de Mer
avec la participation de l'UMRestte et du CRAPEM

LES VIOLENCES SEXISTES



LES AGRESSIONS SEXUELLES



4

LES OUTILS PRATIQUES

LES OUTILS PRATIQUES

LES ARBRES DÉCISIONNELS

LES ARBRES DÉCISIONNELS

- Vous trouverez ci-après **trois arbres décisionnels** en fonction de si vous êtes **victime, témoin ou employeur**.
- Ils sont une aide à la démarche de **dénonciation des faits** et de **gestion de la situation**.
- Ces arbres décisionnels ne sont pas exhaustifs et doivent être adaptés à chaque situation. Ils permettent de **poser un cadre à une situation complexe** pour permettre d'**assurer la sécurité de tous à bord** comme en entreprise.

L'ARBRE DÉCISIONNEL VICTIME

JE SUIS VICTIME

Je ne reste pas seul(e), j'en parle
Je ne culpabilise pas
Je réunis les preuves et je dénonce les faits

Il y a un danger grave et imminent

Je peux exercer mon droit de retrait (Art 4131-1 du code travail)
J'EN INFORME MON EMPLOYEUR immédiatement

J'ALERTE :
- le commandant ou le représentant de l'entreprise
- la police
- le 112
- le CCMM
- le CRAPEM

Il existe une procédure interne de signalement

OUI

Je dénonce les faits en prenant en compte la procédure mise en place

NON

À BORD :
Je veux faire stopper la situation au travail, je contacte :
- mon supérieur hiérarchique
- le commandant
- le référent harcèlement sexuel CSE*

J'ai besoin d'une prise en charge, je contacte :
- CCMM,
- CRAPEM

Je souhaite être écouté(e) et orienté(e), je contacte :
- SSM

À TERRE :
Je veux faire stopper la situation au travail je contacte :
- mon employeur
- la DRH
- le référent harcèlement sexuel CSE*

Je souhaite dénoncer les faits, je contacte :
- l'inspection du travail compétente dans le secteur maritime (cerfa n°16006*1)

Je souhaite porter plainte, je contacte :
- police ou gendarmerie.

Je souhaite être protégé(e), écouté(e) et orienté(e), je contacte :
- SSGM,
- SSM
- France victime

J'ai besoin d'une prise en charge, je contacte :
- mon médecin taitrant
- CRAPEM
- le Procureur de la république
- un avocat

* La nomination est obligatoire dans les entreprises d'au moins 250 salariés (art L. 1153-5-1 du code du travail), il est un interlocuteur privilégié (article L. 2314-1 du code du travail). Le signalement d'un harcèlement sexuel à un membre de la délégation du personnel du CSE, a pour conséquence d'enclencher la procédure du « droit d'alerte »(L. 2312-5 et L. 2312-59 du code du travail).

▪ DROITS DES PERSONNES VICTIMES DE VIOLENCES

DROIT DE RETRAIT :

« En cas de danger grave et imminent, un salarié peut arrêter son travail dans toute situation où il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Dans ce cas, le salarié doit immédiatement alerter son employeur du danger justifiant son retrait. »

› Article L. 4131-1 du code du travail

Il n'est jamais trop tard pour dire « ***stop*** » à son harceleur ou pour marquer son non-consentement. Vous pouvez exprimer à n'importe quel moment à votre interlocuteur le fait que vous ne tolérez pas les propos ou comportements dont vous êtes victime.

Ce message peut être adressé par oral ou par écrit (mail par exemple) et se limiter à signifier à l'auteur des agissements que vous n'y consentez pas et qu'ils ne se reproduisent plus.

Cela peut permettre dans certains cas de désamorcer une situation, et faire stopper les agissements, cependant, cela n'est pas toujours le cas.

Néanmoins, cette démarche est importante notamment si vous décidez de dénoncer les faits, afin de démontrer l'absence de consentement, **mais** ce n'est pas un préalable obligatoire pour signaler des faits.

POURQUOI LES PERSONNES VICTIMES GARDENT LE SILENCE :

- **Par peur de ne pas être crues**
- **Par peur de devoir dénoncer un proche**
- **Par peur d'être menacées**
- **Par honte ou culpabilité d'être dans cette situation**
- **Par absence de soutien de l'entourage**
- **Car elles ont mis en place des stratégies d'évitement (ex. modifications d'horaires de travail, évitement des réunions)**
- **Vu l'existence de périodes d'accalmie**
- **Par absence de réaction par rapport aux premiers faits**
- **Par absence de manifestation d'opposition claire au consentement**
- **Par peur d'une sanction**
- **...**

▪ DROITS DES PERSONNES VICTIMES DE VIOLENCES



Les **mécanismes groupaux** qui conduisent à une situation de harcèlement **entrainent directement l'isolement de la personne** cible, et amènent, de fait, la personne victime à croire qu'elle est responsable de ce qui lui arrive. Il est donc important de **ne pas normaliser ces mécanismes** lorsqu'une personne évoque avoir mal vécu une situation ou une remarque, car **« cette petite blague entre nous »** qui se répète et qui est banalisée peut amener un réel contexte de violences morales**.**



Il n'y a pas de meilleur moyen de détection et de prévention que de respecter le ressenti de ses collègues. On peut ne pas avoir l'intention d'être agresseur dans ses propos, l'important est de ne pas banaliser, normaliser, voire nier, le vécu de son collègue.

L'ARBRE DÉCISIONNEL TÉMOIN

UN ACTE A ÉTÉ POSÉ PAR UN AUTEUR OU DES AUTEURS

JE SUIS TÉMOIN

Je suis en capacité de faire arrêter les faits

OUI

JE FAIS STOPPER LES FAITS ou je détourne l'attention de l'agresseur

NON

JE FAIS INTERVENIR UNE AUTORITÉ (ex. supérieur hiérarchique, police en cas de danger grave et imminent)

Je soutiens la personne victime dans sa parole, dans ses émotions, sans minimiser, sans banaliser.

Je l'accompagne dans ses démarches de protection et/ou de soins :

DANS L'IMMÉDIAT :

- **À bord :**
  Je l'invite à en parler avec le soignant à bord ou le CCMM (ils sont soumis au secret médical et pourront faire les premières constatations).
- **À terre :**
  Je l'invite à aller aux urgences ou voir son médecin traitant.

DANS LE LONG TERME :

- Je l'invite à prendre contact avec le SSGM pour être protégé(e) dans le cadre de son travail.
- Je l'invite à prendre contact avec le SSM pour être accompagné(e), écouté(e) et soutenu(e) dans ses démarches.
- Je l'invite à prendre contact avec le CRAPEM pour être accompagné(e) sur les conséquences psychologiques de cette agression ou être orienté(e) vers une structure de soins adaptés.

Je soutiens la victime dans ses démarches administratives :

- Je lui communique un témoignage.
- Je lui donne accès aux éléments de preuve que j'ai en ma possession.

▪ LES TÉMOINS

LE RÔLE :

Il est fondamental à deux niveaux :

- **Ne pas cautionner une culture tacite d'oppression d'une personne en fonction de critères discriminatoires.**
- **Réagir à une discrimination, à des faits de harcèlement, est un moyen de ne pas normaliser les violences d'une personne à l'égard d'une autre.**

COMMENT RÉAGIR AU MOMENT DES FAITS :

- **Prévenir les secours en particulier si la situation représente un danger immédiat pour la victime.**
- **Si vous vous sentez en sécurité , vous pouvez utiliser l'une des stratégies suivantes :**
  - Diriger l'agresseur vers un comportement plus respectueux (ex. *ce que vous faites est irrespectueux, arrêtez*) ou vers un autre centre d'intérêt.
  - Prendre position contre des remarques inadaptées, discriminantes, violentes à l'égard d'une personne qu'elles soient dites devant cette personne ou en dehors de sa présence.
  - Prendre position contre un comportement déviant, agresseur, à l'égard d'un collègue qu'il soit fait face à lui, dans son dos ou sans sa présence.
  - Déléguer à une personne détenteur de l'autorité (ex. responsable hiérarchique, employeur, ...).
  - Documenter les faits en filmant, en prenant des photos, ... en vue de les communiquer à la victime, abonder sa démarche de dépôt de plainte.
  - Mobiliser les autres témoins à prendre position.
  - Dialoguer avec la victime pour lui apporter votre soutien (ex. *ce qui vous est arrivé n'est pas de votre faute, je peux vous accompagner au commissariat, ...*).
- **Être vigilant face à la personne victime des remarques, sur sa réaction et sur des signes de souffrances.**



Adopter l'action qui vous convient le mieux et qui est la plus appropriée à la situation pour votre sécurité et celle de la victime.

› Article 122-5 Code pénal légitime défense
› Article 22-6 du Code pénal non-assistance à personne en danger

▪ LES TÉMOINS

APRÈS LES FAITS :

- **Soutenir la personne victime à sortir du silence.**
- **En tant que témoin vous avez aussi des obligations légales d'alerte des comportements de harcèlement, d'agression, … dans le cadre professionnel.**
- **Ne pas banaliser ou minimiser les faits.**
- **Accompagner la personne victime dans ses démarches (ex. dépôt de plainte, visite médicale, …).**
- **Proposer de lui communiquer les éléments de preuve (témoignage, photo, vidéo, …) en vue de ces démarches.**
- **Être vigilant face à la personne victime des remarques sur sa réaction et sur des signes de souffrances.**

ÊTRE TÉMOIN DE FAITS DE VIOLENCES N'EST PAS ANODIN :

- **Vous pouvez ressentir divers sentiments : peur, culpabilité, malaise… au moment des faits ou par la suite.**
- **Vous pouvez également être sidéré autant que la victime.**
- **N'hésitez pas à demander de l'aide pour vous-même.**

« 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. »

› Article L.1153-3 du code du travai

L'ARBRE DÉCISIONNEL EMPLOYEUR

PLUS LES SITUATIONS RAPPORTÉES SONT GRAVES, PLUS IL CONVIENT D'AGIR RAPIDEMENT

- **Je suis employeur**
- **Je suis le supérieur hiérarchique**
- **Je suis DRH**

La victime prend directement contact avec moi

Je recueille le signalement de la victime autour des points factuels :
- Qui ?
- Avec qui ?
- Comment ?
- Où ?
- Quand ?
- Témoins ?

▶ Cf. outils cadre de l'entretien

Je propose à la victime de mettre les éléments par écrit

▶ Cf. 160006*1

⚠ Informer la personne de ses droits et l'orienter vers les acteurs adéquats. Demander à la personne ce qu'elle souhaite faire par rapport à l'évènement.

J'obtiens l'information de manière indirecte

Je recueille les éléments par rapport aux faits factuels :
- Qui ?
- Avec qui ?
- Comment ?
- Où ?
- Quand ?
- Témoins ?

▶ Cf. outils cadre de l'entretien

Je propose à la personne de mettre les éléments par écrit

Je prends des mesures conservatoires, sans délai, pour protéger la victime

▶ Cf. droit du travail

⚠ Veiller à ne pas subsistuer à la police ou la justice.

Je peux solliciter un RDV auprès du SSGM. Je préviens la personne de ma démarche.

Je fais une enquête interne via l'audition des témoins, de la victime, de l'auteur des faits. L'enquête peut se réaliser par un prestataire externe

⚠ L'enquête doit garantir la confidentialité, informer les personnes auditionnées, et être effectuée de manière individuelle.
Rédiger des comptes rendus détaillés de chaque entretien.

Je prends des sanctions si nécessaire

J'adapte les mesures de prévention au sein de ma structure (ex. réécriture de la procédure de signalement)

5

LE CADRE DES ENTRETIENS

LE CADRE DES ENTRETIENS

- Vous trouverez dans ce chapitre quelques indications pour mener **les entretiens avec la personne victime, la personne mise en cause ou la personne témoignant.**
- Tout comme l'arbre décisionnel, **ces cadres d'entretiens ne sont pas exhaustifs et doivent être adaptés à chaque situation** : commandant et/ou référent harcèlement à bord, responsable RH, référent harcèlement, capitaine d'armement, ...
- Il n'y a pas de «bonnes» procédures dans ces situations et personne n'est à l'aise avec le récit de ces violences et la souffrance qu'ils contiennent.
- **Faites avec vos moyens et vos limites, n'hésitez pas à vous faire aider par une personne extérieure** avant les entretiens (à bord : CCMM, CRAPEM, soignant embarqué, référent harcèlement / à terre : SSGM, SSM, CRAPEM, référent harcèlement, syndicats...).
- **Une écoute bienveillante et neutre sera le plus important**, l'absence de parti pris n'est pas évident mais constitue l'enjeu de ces entretiens pour la personne victime, la personne mise en cause et la personne témoin. Ces entretiens ont une incidence sur les procédures qui vont suivre et donc sur les conséquences psychologiques, financières et sociales.

TOUS CONCERNÉS, TOUS ACTEURS, TOUS ENGAGÉS
CONTRE LE HARCÈLEMENT ET LES VIOLENCES AU TRAVAIL

▪ LES CONDITIONS D'ENTRETIEN

- Effectuer les entretiens dans un **lieu permettant la confidentialité et de bonnes conditions d'accueil** (ex. bouteille d'eau, mouchoirs, …).
- Il convient d'**intervenir avec discrétion pour protéger la vie privée** de l'ensemble des personnes impliquées.
- **Informer les personnes auditionnées auparavant** de la date/heure et lieu de l'entretien.
- **Éviter de mener l'entretien à plus de deux personnes.**
- **Parler avec un ton calme.**
- **Inviter les personnes à s'exprimer et à caractériser au maximum les faits** (ex. ne pas se satisfaire de *« elle m'a parlé(e) comme un chien », « il/elle a eu des gestes déplacés » « il m'envoyé souvent des SMS »*).
- **Ne pas juger ou mettre en doute les paroles** notamment de la victime.
- **Éviter les propos culpabilisants et gardez votre impartialité** (ex. ne pas donner votre avis.
- **Si l'émotion est trop forte** ou que la personne vous parait ailleurs, n'insistez pas, **différer l'entretien et proposez l'orientation vers des services de soins.**
- **Rédiger un compte rendu détaillé** en fin de chaque entretien et rapporter les propos tenus par les personnes.
- **À la fin de l'entretien inviter la personne victime ou mise en cause à ne pas s'isoler et à solliciter les personnes de confiance mais aussi à ne pas hésiter à se protéger des questions, sollicitations... de l'ensemble du collectif de travail.** La répétition du récit ainsi que les mouvements groupaux au sein d'un collectif peuvent être plus délétères que protecteurs.
- **Une information claire et formulée à l'ensemble d'un collectif de travail** par l'employeur et/ou le responsable à bord **permet également d'éviter les «bruits de coursives»**. Il n'est pas nécessaire de donner des détails, mais d'indiquer que des procédures sont mises en place pour faire face à la situation qui vous a été rapportée.



Vous allez devoir peut-être gérer des moments délicats (ex. pleurs, colère, mutisme, …), là encore **n'hésitez pas à solliciter un avis extérieur**.

L'entretien n'est pas interrogatoire, laissez la place à certaines digressions, et/ou hésitations. Dans le cadre des violences sexistes et sexuelles ou du harcèlement, **le discours risque d'être décousu**. Il y aura des **processus de minimisation, de culpabilisation chez les personnes victimes** qui font partie des conséquences psychologiques. Laissez le temps au déroulé du récit et **attachez vous aux faits, pas d'interprétations personnelles**.

▪ CADRE DE L'ENTRETIEN AVEC UNE VICTIME

1/ **Inviter, la personne à s'exprimer** sur les faits à l'origine du signalement.

2/ **Rappeler que les personnes victimes de harcèlement sexuel font l'objet d'une protection particulière garantie par le code du travail** (article L. 1153-2 du code du travail).

3/ **Demander des précisions** pouvant notamment porter sur :

- **Date, contexte du commencement des agissements ; lieux et dates des différents agissements** ;
- Sa **réaction au moment où les propos/agissements ont eu lieu** ; s'il y a eu une **expression de sa part de désapprobation, de non-consentement, de refus exprimé** à l'auteur des faits ; la **réaction de l'auteur des faits** (sur le moment, incidence par la suite sur les relations de travail) ;
- **Présence de témoins** au moment des faits et leur identité ;
- **Existence d'éléments attestant des faits** (textos, mails, photos, témoignage, ...) ;
- **Les faits mentionnés ont-ils déjà fait l'objet d'échange** avec des collègues, le service RH, le responsable hiérarchique, l'inspecteur du travail, le médecin du travail, le médecin traitant, le SSM, le CRAPEM, ...
- **D'autres personnes de l'entreprise qui auraient fait l'objet de faits similaires** par la même personne.

4/ **Attention : un entretien peut être différé si la personne n'est pas en état psychique de faire le récit des évènements.** Il est important si les faits précis ne peuvent être évoqués de faire un premier entretien de sécurisation, d'orienter vers des professionnels de soins et de proposer une date ultérieure si besoin.

5/ **Inviter à partager sur sa perception de la situation** :

- **Comment la vit-elle** ?
- **Impact sur sa vie professionnelle / personnelle** ;
- **Impact sur sa santé** ;
- **Impact sur sa vie professionnelle** : comment envisage-t-elle la suite de ses relations de travail avec l'auteur des agissements ? ;
- **Souhaite-t-elle que des mesures temporaires soient prises le temps de l'enquête**, pour éviter des contacts avec l'auteur de l'agissement ? (changement de service, de bordée, de lieu de travail, ...)
- **Besoin d'une aide médicale, psychologique** ?

6/ **Informer :**

- **Des délais dans lesquelles elle peut transmettre des éléments complémentaires** à l'appui de son témoignage.
- **Des prochaines échéances** de la procédure.



La fin de l'entretien peut être l'occasion de rappeler à la personne, **la possibilité qu'elle a de se faire assister/accompagner** (représentants du personnel, référent harcèlement du CSE, inspection du travail, médecine du travail, Défenseur des droits) en lui transmettant, par exemple, **une fiche avec les coordonnées de l'ensemble de ces acteurs** (ci-après).

▪ CADRE DE L'ENTRETIEN AVEC LA PERSONNE MISE EN CAUSE

1/ **Prendre le temps de présenter chaque personne présente et le contexte de l'entretien**, afin d'essayer d'assurer une **clarté sur les objectifs de l'échange pour chacun.** Vous pouvez vous aider d'une grille qui aura été pré-établie avec des questions ouvertes et la présenter dans ce cadre à la personne mise en cause pour **assurer la transparence de l'entretien et son objectivité.**

2/ **Procéder à un rappel des faits** pour lequel l'entretien a été mis en place

3/ **Questionner sur la nature de ses relations avec la victime présumée** en étant **sans jugement, sans parti pris, sans connivence** (pour éviter le phénomène de proximité, il est toujours préférable de ne pas ou peu connaitre la personne interrogée, quand ce n'est pas possible, d'être deux avec un binôme neutre ou reconnu comme objectif au sein de l'institution).

4/ **Lister l'ensemble des faits** qui ont été portés à votre connaissance et pour lesquels la personne mise en cause est interrogée.

5/ **Revenir successivement sur chacun des faits** évoqués par la victime et les témoins.

6/ **Demander pour chacun des faits, si elle confirme avoir tenu les éléments ou non ?**

- **Si non, quelle est sa version des faits ?**
- **Si oui, comment analyse-t-elle son comportement ?**



La personne mise en cause peut s'effondrer psychiquement devant les actes qui lui sont reprochés ou la reconnaissance des faits (pleurs, colères, déni, agitation psycho-motrice...) Il est **important de sécuriser l'environnement** et de **rappeler que l'enquête se porte sur des actes qui sont condamnables mais qu'il n'y a pas de jugement moral dans le cadre de cet entretien**.

Lui demander :

- si elle souhaite **apporter des éléments complémentaires** ;
- si elle souhaite que **des salariés de l'entreprise soient auditionnés** dans le cadre de l'enquête.

7/ **Informer :**

- **des délais dans lesquelles elle peut transmettre des éléments complémentaires** à l'appui de son témoignage,
- **des prochaines échéances** de la procédure,
- **des possibilités de prises en charge** en donnant la liste des contacts (ci-après).

▪ CADRE DE L'ENTRETIEN AVEC UN TÉMOIN

1/ **Prendre le temps de présenter chaque personne présente et le contexte de l'entretien permettant ainsi de démarrer un entretien aux objectifs clairs pour chacun**.

2/ **Procéder à un rappel des faits** pour lequel l'entretien a été mis en place.

3/ **Rappeler que les témoins de situations de harcèlement sexuel font l'objet d'une protection particulière garantie par le code du travail** (article L. 1153-3 du code du travail).

4/ Demander de **décrire les relations entre la victime et la personne mise en cause** et la **constatation d'éventuelle évolution**.

5/ **Revenir** successivement **sur chacun des faits** allégués : a-t-il été le témoin direct des faits ou lui ont-ils été rapportés ?

- **SI TÉMOIN DIRECT :**
  - » **Préciser les faits**.
  - » **Nature de la réaction de la victime et de l'auteur** face aux faits.
  - » **Comment qualifierait-il ces faits** ?
  - » Dans **quel état se trouvait la victime** après les faits ?
  - » Le **capitaine / le service RH / employeur** ont-ils été **informés des faits** ? Si oui, quelle a été leur réaction ?
  - » **D'autres** personnes ont-elles été **témoins de la scène** ?
- **SI LES FAITS LUI ONT ÉTÉ RAPPORTÉS :**
  - » **Comment et à quel moment a-t-il été informé** des faits ?
  - » Quels ont été les **faits relatés** ?
  - » D'**autres personnes** ont-elles été **informées** ?

6/ **Le témoin a-t-il connaissance** :

- d'**autres salariés** qui auraient été l'**objet de faits similaires par la même personne** ?
- d'**autres faits** qui lui paraîtraient **nécessaires d'être rapportés** dans le cadre de l'enquête ?

7/ **Informer** :

- **des délais dans lesquelles elle peut transmettre des éléments complémentaires** à l'appui de son témoignage,
- **des prochaines échéances** de la procédure.



Cas où la personne auditionnée est le responsable hiérarchique de la victime supposée :

- La victime supposée lui a-t-elle fait part des faits ou en a-t-elle été le témoin direct ?
- Suite à la connaissance des faits, a-t-il pris des mesures spécifiques de protection et de prévention ?

6

ALLEZ PLUS LOIN DANS LA COMPRÉHENSION

▪ POURQUOI LA DISCRIMINATION ?

La discrimination est un processus qui s'installe progressivement au sein d'un groupe. Le cerveau humain est conçu pour effectuer des catégories pour comprendre le monde dans lequel il vit. La discrimination est le processus qui passe de la catégorisation à l'interprétation de tous les agissements d'une personne en fonction d'une seule catégorie d'appartenance. Cela permet de justifier ses actions ou les actions à l'encontre de cette personne par un seul critère indépendamment des autres ou de la réalité des faits. Ex. *Elle a eu une bonne notation parce que c'est une femme non pas parce qu'elle est une bonne marin. Il a eu cette promotion parce qu'il est copain avec untel, non pas parce qu'il le mérite...* Nous avons tous été victime un jour de discrimination ou acteur de celles-ci.

IMPACT PSYCHOLOGIQUE DES PERSONNES VICTIMES DE DISCRIMINATION :

La personne victime de discrimination va dans un premier temps essayer de minimiser les faits pour éviter l'exclusion du groupe. Elle pourra au départ rigoler de « blagues » discriminatoires, faire semblant de ne pas être touchée, prendre cela comme un rituel de passage avant d'être intégrée en raison de ses compétences.

Progressivement, elle se rendra compte que quoiqu'elle fasse, quelles que soient les compétences développées, la discrimination est de plus en plus forte, et les préjugés et actes discriminatoires sont de plus en plus en décalage avec la réalité de la situation. Des mécanismes de défense, d'isolement, de retrait, d'augmentation du stress et de l'anxiété vont apparaître. Cela peut conduire à des erreurs d'attention, ou de mise en place d'actions qui vont ne faire qu'augmenter les phénomènes de discrimination, car ils seront interprétés comme révélateurs du critère discriminatoire, et non comme une conséquence de la discrimination.

Au fil du temps, les mécanismes de défenses internes ne suffisent plus. On observe un effondrement de la confiance en soi chez les personnes victimes qui peut conduire à un état dépressif majeur, voire à une crise suicidaire.

LA /LES PERSONNES QUI DISCRIMINENT :

Les personnes qui discriminent ne vont pas toujours se rendre compte du processus qui se met en place. De surcroît, quand le groupe de travail conforte 1 ou 2 personnes dans les interprétations erronées, on observe la construction d'une vérité de groupe qui va conduire à des phénomènes comme les prophéties auto-réalisantes : à force de renvoyer à une personne qu'elle est nulle, elle va finir par le croire, voire le devenir, non pas en raison d'incompétences, mais parce qu'il n'y a pas d'autres solutions possibles pour le groupe.

D'autres personnes vont discriminer par conviction idéologique et, en fonction de leur position hiérarchique, ne vont pas laisser le choix au reste du collectif de travail que de se conforter, au moins en apparence, à ces convictions personnelles discriminatoires.

▪ CONSÉQUENCES PSYCHOLOGIQUES POUR LES PERSONNES VICTIMES DE HARCÈLEMENT

Il n'y a pas de tableau « idéal » de la personne victime de harcèlement, d'agression sexuelle ou de viol qui pourraient rassurer les employeurs, les responsables ou les collègues de la personne victime. Trop souvent on entend encore dire « *elle/ il n'a pas la tête de quelqu'un qui s'est fait violer/agresser/ harceler* ».

Sortir de ces préconçus sociaux est la première étape pour percevoir les signaux faibles.

Les signes de souffrance sont souvent dus à l'isolement de la personne victime, la culpabilité induite par le harcèlement (sentiment d'être un mauvais professionnel, une mauvaise personne..), l'absence de solutions apparentes pour sortir de ce système stresseur, l'absence de soutien social, qui vont conduire à des comportements ne faisant qu'exacerber le rejet du collectif de travail. La souffrance ne fait alors qu'augmenter, ne permettant plus à la personne subissant ses violences de se défendre psychiquement comme légalement.

Le ralentissement psychique ainsi que l'effondrement de la confiance en soi sont des mécanismes clefs dans l'impossibilité pour les personnes souffrant de ces violences de pouvoir sortir de ce contexte.

Les conséquences psychiatriques du harcèlement sont sévères, et ce, dans l'ensemble du système de vie des personnes victimes : professionnel, amical, familial, santé, financier...

Le diagnostic retenu par la classification internationale des troubles psychiatriques pour les conséquence psychiques du harcèlement est : **le trouble de stress post-traumatique complexe**. Cela implique une causalité externe, ce n'est pas un signe de fragilité, mais celui d'un dépassement des ressources internes, par absence de soutien externe face à la personne qui agresse. Le sentiment d'insécurité permanent, ainsi que l'intentionnalité humaine, vont alors conduire des symptômes de trouble de stress post-traumatique, associés à une altération marquée des relations sociales et des capacités à faire confiance aux autres.

Nous sommes donc tous responsables pour ne pas laisser de situations de violences professionnelles s'insinuer dans nos pratiques.



Les signes qui alertent ne sont pas spécifiques au harcèlement, aux discriminations, aux violences sexistes et sexuelles ! **Poser une question n'a jamais tué personne, au contraire cela sauve des vies.**

▪ 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.

▪ POINTS DE VIGILANCE

- **Attention à ne pas vous faire policier ou justicier lors de ces situations** de violences discriminatoires ou sexuelles, cette position amène souvent une confusion entre un acte illégal, et le jugement moral de la personne, entraînant le plus souvent l'absence d'évaluation de la situation. Exemple : « *je le/la connais bien on a travaillé ensemble, il/elle n'aurait jamais fait ça* » : il s'agit ici d'un jugement moral et non de l 'établissement des faits.
- **Ce qui est jugé ce sont les actes répréhensibles** par la loi ainsi que les circonstances aggravantes ou atténuantes, **pas la personne en tant que telle**.
- On aimerait penser que ça n'arrive qu'aux autres, et spontanément **on va minimiser les faits commis par quelqu'un faisant partie de nos proches**, de notre réseau de proximité. C'est pour cela qu'il est **important de faire appel à un tiers** qui pourra regarder et analyser la situation objectivement.
- **Les violences discriminatoires, le harcèlement, ne sont pas toujours le fait d'une personne, mais peuvent être celle d'un groupe** au sein du collectif de travail aggravant les conséquences pour la ou les personne(s) victime(s), car le fait qu'il y ait plusieurs personnes impliquent souvent un retard dans le repérage des faits de violences. Ils peuvent être également **le fait d'une culture d'entreprise**, valorisant les pratiques managériales qui ont pour but de désorganiser le lien social et/ou l'humiliation des personnes, et/ou l'exclusion de personnes sur des critères tels que cités dans les définitions…
- **L'absence de réactions du groupe de travail est également un facteur de risque**, car le harcèlement est à penser sur un continuum de violences : si une blague discriminatoire, sexiste ou déplacée est considérée par le groupe comme acceptable cela ouvre la porte à d'autres comportements qui risquent d'être de plus en plus déviants.
- **Les conditions de harcèlement doivent être donc prises en compte au sein d'une culture sociétale, de métier et/ou d'entreprise** qui ne doivent pas laisser de place à la discrimination des professionnels entre eux.
- **La responsabilité de la prévention des violences discriminatoires est l'affaire de l'ensemble du collectif de travail.**

▪ POINTS DE VIGILANCE

CES SITUATIONS SONT TOUJOURS COMPLEXES ET SOURCE DE SOUFFRANCES :

C'est pourquoi des lois existent pour garantir l'absence de dérives discriminatoires au travail. En fonction des faits les risques sont différents :

➔ **DES SANCTIONS DISCIPLINAIRES** pouvant aller jusqu'au licenciement de la part de l'employeur.

➔ **DES SANCTIONS CIVILES**

- **Le harcèlement sexuel** : réparation du préjudice en versant des dommages et intérêts à la victime.

➔ **DES SANCTIONS PÉNALES**

- **La discrimination** est punie de 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende.
- **Le harcèlement moral** est puni de 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende.
  › Articles 225-2 et 222-33-2 du Code Pénal
- **Le harcèlement sexuel** est puni de 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende en cas d'abus d'autorité dans une relation de subornation peut être punie de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende.
- **Le harcèlement téléphonique** ou le cyber harcèlement est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende.
  › Code pénal art. 222-16
- **L'agression sexuelle** est punie de 5 ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende.
  › Code pénal. art. 222-22
- **Le viol** est puni de 15 ans de réclusion criminelle.
  › Code pénal art.222-23
- **Le bizutage** est puni de 6 mois d'emprisonnement et 7 500 € d'amende.
- **L'exhibition sexuelle** est punie d'un an d'emprisonnement et 15 000 € d'amende.
  › Code pénal article 222-23

▪ RÉSUMÉ ET CONSEILS PRATIQUES

LA PERSONNE VICTIME :

- **Sortir de l'isolement**.
- **Parler** de son **vécu**, de sa **souffrance**.
- **Éviter de normaliser ou minimiser la souffrance** induite par les faits de discrimination.
- **Ne pas culpabiliser**.
- **Se référer à la loi qui protège** également chaque salarié d'une entreprise.
- **Alerter** son encadrement, sa direction.
- **Contacter son médecin** traitant, son médecin du travail, le SSM pour être accompagné dans les démarches. En cas de souffrance psychique : en parler à son médecin, à des professionnels de santé mentale, appeler le CRAPEM.
- **Contacter l'inspection du travail**.

L'AUTEUR DES FAITS :

- **Prendre acte** si une personne vous évoque se sentir discriminer.
- **Ne pas minimiser** ou rire de ce qui est rapporté.
- **La culpabilité n'est pas meilleure conseillère**, elle est même parfois source de comportements encore plus déplacés.
- **Appréhender** ce qui se passe au **sein du groupe** et ce qu'**on peut initier sans le vouloir**.
- Attention au **phénomène de bouc émissaire** dans les équipes.
- Attention à ce que **ses convictions personnelles ne dépassent pas le cadre régi par la loi** au sein d'un groupe de travail.

LES TÉMOINS :

- **Éviter de participer à la normalisation** qui va conduire à l'isolement de la personne.
- **Soutenir la personne victime**, sortir du silence, en tant que témoin vous avez aussi des **obligations légales de dénonciation.**
- **Ne pas banaliser ou minimiser** les faits.
- **Accompagner la personne victime** dans ses démarches, la prise de rendez-vous…

POSITION DE L'ENTREPRISE :

- Avoir une **communication claire**.
- Ne **pas banaliser, ni minimiser, ni normaliser** (ex. *c'est pas si grave, c'est une blague, …*).
- **Accompagner la personne victime** et le mis en cause en rappelant le cadre légal et moral de l'entreprise.
- **Savoir demander de l'aide aux personnes compétentes** pour éviter d'accentuer la souffrance psychique de la personne victime par peur, méconnaissance ou idées préconçues.
- **Sensibiliser et former le collectif de travail aux mécanismes groupaux** qui peuvent être néfastes pour une personne / le collectif de travail.
- **Ne pas se substituer à la justice**, l'employeur a une obligation de protéger ses salariés, pas de juger.

7

QUIZ

DE L'AGENCE NATIONALE DE L'AMÉLIORATION
DES CONDITIONS DE TRAVAIL

DRAGUE, BLAGUES LOURDES, HARCÈLEMENT SEXUEL OU AGRESSION : ÊTES-VOUS SÛR(E) DE SAVOIR FAIRE LA DIFFÉRENCE ?

OBJECTIF :

Ce quiz peut être réalisé **pour vérifier la bonne compréhension de la définition et du cadre légal du harcèlement sexuel**.

Il peut surtout permettre de **susciter le débat au sein du collectif** de formation et de travail afin de faire prendre conscience que certains comportements ou propos sont inappropriés et peuvent mettre mal à l'aise. Il permet également d'inciter à **éveiller une forme de vigilance et de solidarité**.

Il est à noter que pour certaines questions, il n'y a pas qu'une seule bonne réponse.

1/ Un ou une de vos collègues vous attire. Vous lui faites un clin d'œil.

☐ 1 - C'est de la drague
☐ 2 - C'est lourd
☐ 3 - C'est du harcèlement sexuel
☐ 4 - C'est une agression sexuelle

2/ Vous lancez une fois dans le carré : « *Il n'y a personne de baisable ici.* ».

☐ 1 - C'est de la drague
☐ 2 - C'est lourd
☐ 3 - C'est du harcèlement sexuel
☐ 4 - C'est une agression sexuelle

3/ Vous touchez les fesses d'un homme ou d'une femme, sans son consentement.

☐ 1 - C'est de la drague
☐ 2 - C'est lourd
☐ 3 - C'est du harcèlement sexuel
☐ 4 - C'est une agression sexuelle

4/ Vous suivez une femme dans les coursives, sur le quai, lors de son débarquement.

☐ 1 - C'est de la drague
☐ 2 - C'est lourd
☐ 3 - C'est du harcèlement sexuel
☐ 4 - C'est une agression sexuelle

5/ Vous écrivez des blagues salaces dans des e-mails adressés à tous vos collègues.

☐ 1 - C'est de la drague
☐ 2 - C'est lourd
☐ 3 - C'est du harcèlement sexuel
☐ 4 - C'est une agression sexuelle

6/ Pour faire comprendre à une collègue qu'elle vous plaît, vous lui dites une fois que « *sa tenue est très élégante* ».

☐ 1 - C'est de la drague
☐ 2 - C'est lourd
☐ 3 - C'est du harcèlement sexuel
☐ 4 - C'est une agression sexuelle

7/ Vous proposez une promotion à un ou une subordonné(e) en échange de faveurs sexuelles.

☐ 1 - C'est de la drague
☐ 2 - C'est lourd
☐ 3 - C'est du harcèlement sexuel
☐ 4 - C'est une agression sexuelle

8/ Vous sifflez une femme à bord.

☐ 1 - C'est de la drague
☐ 2 - C'est lourd
☐ 3 - C'est du harcèlement sexuel
☐ 4 - C'est une agression sexuelle

9/ Vous affichez en machine, sur le pont une photo de pénis.

☐ 1 - C'est de la drague
☐ 2 - C'est lourd
☐ 3 - C'est du harcèlement sexuel
☐ 4 - C'est une agression sexuelle

10/ Vous embrassez quelqu'un contre son gré.

☐ 1 - C'est de la drague
☐ 2 - C'est lourd
☐ 3 - C'est du harcèlement sexuel
☐ 4 - C'est une agression sexuelle

11/ Vous prenez le métro et commencez à vous « *frotter* » à un passager ou une passagère.

☐ 1 - C'est de la drague
☐ 2 - C'est lourd
☐ 3 - C'est du harcèlement sexuel
☐ 4 - C'est une agression sexuelle

12/ Vous dites régulièrement à une collègue que ses vêtements « *mettent en valeur ses fesses* » ou « *ses seins* ».

☐ 1 - C'est de la drague
☐ 2 - C'est lourd
☐ 3 - C'est du harcèlement sexuel
☐ 4 - C'est une agression sexuelle

13/ Vous êtes à une soirée entre collègues. Avec d'autres, vous classez vos collaboratrices en fonction du « *décolleté le plus joli* ».

☐ 1 - C'est de la drague
☐ 2 - C'est lourd
☐ 3 - C'est du harcèlement sexuel
☐ 4 - C'est une agression sexuelle

14/ Avec des collègues, vous faites régulièrement des remarques à un ou une autre membre de votre équipe sur le fait qu'il ou elle est « *très sexy* ».

☐ 1 - C'est de la drague
☐ 2 - C'est lourd
☐ 3 - C'est du harcèlement sexuel
☐ 4 - C'est une agression sexuelle

RÉPONSES :

1/ Un ou une de vos collègues vous attire. Vous lui faites un clin d'œil.

Réponse 1 : Vous pouvez tenter un clin d'oeil pour vous rapprocher d'un collègue qui vous plaît. Le travail fait d'ailleurs partie des lieux les plus courants où l'on rencontre son conjoint, selon l'Institut national des études démographiques (Ined). Mais si votre collègue refuse ou ne répond pas à vos avances, n'insistez pas.

2/ Vous lancez une fois dans le carré : « *Il n'y a personne de baisable ici.* ».

Réponse 2 : Ces propos, s'ils ne sont prononcés qu'une fois, ne relèvent pas du harcèlement sexuel. Mais ils peuvent être constitutifs d'un outrage sexiste et faire l'objet d'une sanction par l'employeur car de tels propos dégradants n'ont pas leur place au travail.

3/ Vous touchez les fesses d'un homme ou d'une femme, sans son consentement.

Réponse 4 : Une « main aux fesses » non consentie est un délit, passible de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende (agression sexuelle).

4/ Vous suivez une femme dans les coursives, sur le quai, lors de son débarquement.

Réponse 2/3 : Les comportements oppressants ou agressifs envers les femmes dans l'espace public constituent une forme de harcèlement de rue. De tels comportements sont désormais punis.

5/ Vous écrivez des blagues salaces dans des e-mails adressés à tous vos collègues.

Réponse 3 : Les blagues à caractère sexuel, si elles sont répétées, constituent du harcèlement sexuel. Même quand elles ne visent personne en particulier : il suffit qu'elles portent atteinte à la dignité ou créent un environnement hostile pour certains collègues.

6/ Pour faire comprendre à une collègue qu'elle vous plaît, vous lui dites une fois que « *sa tenue est très élégante* ».

Réponse 1 : Rien ne vous interdit de faire un compliment à un ou une collègue qui vous plaît. Mais si vos avances sont repoussées, ce n'est pas la peine d'insister.

7/ Vous proposez une promotion à un ou une subordonnée en échange de faveurs sexuelles.

Réponse 3 : La personne exerce une pression grave sur sa subordonnée. Même si cette situation ne se produit qu'une fois, il s'agit de harcèlement sexuel. Dans ces circonstances, considérées comme aggravantes, les peines peuvent aller jusqu'à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende.

8/ Vous sifflez une femme à bord.

Réponse 2 : Mais attention : depuis la loi du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, cela peut toutefois être constitutif d'un outrage sexiste.

9/ Vous affichez en machine, sur le pont une photo de pénis.

Réponse 3 : L'affichage d'images pornographiques dans l'espace de travail constitue du « harcèlement sexuel d'ambiance/ environnemental ». « *Si un(e) employé(e) voit tous les jours une photo à caractère sexuel dans son espace de travail, cela la place dans une situation intimidante ou hostile* ».

10/ Vous embrassez quelqu'un contre son gré.

Réponse 4 : Tout contact physique à caractère sexuel, intentionnel et non consenti, est une agression sexuelle.

11/ Vous prenez le métro et commencez à vous « frotter » à un passager ou une passagère.

Réponse 4 : Il s'agit d'attouchements sexuels commis par surprise.

12/ Vous dites régulièrement à une collègue que ses vêtements « *mettent en valeur ses fesses* » ou « *ses seins* ».

Réponse 3 : Des commentaires répétés sur la tenue ou le physique d'une collaboratrice, s'ils ont une connotation sexuelle, constituent du harcèlement sexuel.

13/ Vous êtes à une soirée entre collègues. Avec d'autres, vous classez vos collaboratrices en fonction du « *décolleté le plus joli* ».

Réponse 2 : Dans la mesure où ces propos ne sont pas répétés, il ne s'agit pas de harcèlement sexuel. Cela peut néanmoins être caractérisé comme du sexisme hostile.

14/ Avec des collègues, vous faites régulièrement des remarques à un ou une autre membre de votre équipe sur le fait qu'il ou elle est « *très sexy* ».

Réponse 3 : De telles remarques répétées sur le physique d'un collaborateur et/ou à connotation sexuelle sont donc passibles de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

8

CONTACTS

▪ CONTACTS

DANS LE MILIEU PROFESSIONNEL :

- **Le Centre de Consultation Médicale Maritime (CCMM)**
- **Capitaine du bateau**, en qualité de représentant de l'entreprise à bord
- **Responsable de l'entreprise**
- **Comité Social Économique** (CSE) :
- **Référent désigné :** Le référent « *lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes* » : sa nomination est obligatoire dans les entreprises d'au moins 250 salariés. Son rôle est « *d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes* »
  (Article L. 1153-5-1 du code du travail) ; / commission CSST
- **Référent(e) Qualité de Vie au Travail** (QVT)
- **Délégué(e) du personnel ou de bord et représentants syndicaux**
- **Support extérieur** (cellule d'écoute, psychologue…)

DANS UN ÉTABLISSEMENT DE FORMATION MARITIME :

- **Au responsable pédagogique** de l'année d'étude
- **Au directeur** du site ou de l'établissement
- **Au responsable de formation**
- **Au référent harcèlement** si il existe ou la cellule d'écoute

HORS ENTREPRISE :

- **Médecin traitant et/ou le médecin du travail :**
  Service de Santé des Gens de Mer

https://mer.gouv.fr/sante-securite-au-travail-et-aptitude-medicale-des-gens-de-mer

- **L'inspection du Travail du secteur maritime**

https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/contacter-inspection-du-travail/article/contacter-l-inspection-du-travail-ou-repondre-a-vos-questions-sur-le-droit-du-376881

- **Le Service Social Maritime**

https://ssm-mer.fr/

▪ CONTACTS

HORS ENTREPRISE :

- **Police 17** ou par sms **114**
- **Procureur de la République**
- **Le Défenseur des Droits**
- **Le Centre Ressource d'Aide Psychologique en Mer (CRAPEM)**
  06 11 21 40 30 / 02 40 90 75 01
- **Numéro d'urgence réservé (24h/24) : 06 11 21 40 30**
- **Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF)**
- **Association d'Aide aux Victimes d'Actes de Délinquance**
  04 96 11 68 80 - contact@avad-asso.fr
- **L'association Collectif Lutte Contre le Harcèlement Sexuel dans l'Enseignement Supérieur (CLASCHES)**
  www.clasches.fr
- **arretonslesviolences.gouv.fr/**
- **Violence femmes infos 24h/24 et 7j/7 39 19**
- **SOS Homophobie**
  01 48 06 42 41
- **Ligne Azur Service d'Écoute téléphonique**
  0 810 20 30 40 (0,6 cts/ min)
- **Un(e) avocat(e)**

Quelle que soit votre situation, **surtout ne restez pas seul**. Les situations de harcèlement, de violences sexistes et sexuelles, de violences morales ou physiques, impliquent toujours un collectif de travail ; il est nécessaire d'avoir un soutien extérieur pour prendre les bonnes décisions permettant la protection des personnes victimes des violences, et évitant de fait la gradation des violences.

9

ANNEXES

MINISTÈRE DE LA JUSTICE

Nous sommes là pour vous aider

N° 11527*03

cerfa

Attestation de témoin

(Articles 200 à 203 du code de procédure civile, article 441-7 du code pénal)

Votre identité :

☐ Madame ☐ Monsieur

Votre nom de famille (nom de naissance) : _____

Votre nom d'usage (exemple : nom d'époux / d'épouse) : _____

Vos prénoms : _____

Vos date et lieu de naissance : I__I__I__I__I__I__I__I__I

à _____

Votre profession : _____

Votre adresse : _____

Complément d'adresse : _____

Code postal I__I__I__I__I__I Commune : _____

Pays : _____

Lien de parenté, d'alliance, de subordination, de collaboration ou de communauté d'intérêts avec les parties : Oui ☐ non ☐

Si oui, précisez lequel : _____

_____

Sachant que l'attestation sera utilisée en justice et connaissance prise des dispositions de l'article 441-7 du code pénal réprimant l'établissement d'attestation faisant état de faits matériellement inexacts ci-après rappelés :

« Est puni d'un an d'emprisonnement et de 15000 euros d'amende le fait d'établir une attestation ou un certificat faisant état de faits matériellement inexacts ».

(cette phrase doit être écrite, ci-dessous, entièrement de votre main) :

_____

_____

_____

Indiquez ci-dessous les faits auxquels vous avez assisté ou que vous avez constatés personnellement :

Pièce à joindre :

● Un original ou une photocopie d'un document officiel justifiant de votre identité et comportant votre signature.

ATTESTATION SUR L'HONNEUR

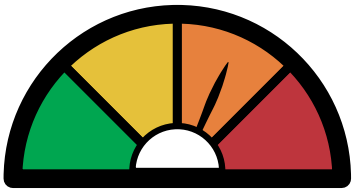
Je soussigné(e) (prénom, nom) : _____

certifie sur l'honneur que les renseignements portés sur ce formulaire sont exacts.

Fait à : _____ **Le** I__I__I__I__I__I__I__I__I

Signature

La loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative aux fichiers nominatifs garantit un droit d'accès et de rectification des données auprès des organismes destinataires de ce formulaire.



VIOLENTOMÈTRE DES GENS DE MER

Victime ou témoin d'acte de harcèlement ? Vous n'êtes pas seul(e). L'ensemble du monde maritime s'engage à vos côtés.

<table>
<tr><td rowspan="3">VOUS ÊTES DANS UN ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL RESPECTUEUX</td><td>1 Vous avez le temps de faire votre travail correctement, sans pression.</td><td rowspan="3">Vos collègues, votre hiérarchie sont à l'écoute et prennent les mesures nécessaires lorsque vous êtes en diffculté.</td></tr>
<tr><td>2 Vos compétences sont reconnues et valorisées.</td></tr>
<tr><td>3 Dans votre environnement professionnel, vous trouvez l'appui et le soutien qui vous sont nécessaires.</td></tr>
<tr><td rowspan="6">AGISSEMENTS ET OUTRAGES SEXISTES, VIGILANCE !
VICTIMES ET TÉMOINS PARLEZ-EN</td><td>4 Dans votre équipe, on fait des commentaires ou allusions sur les personnes, leur physique, leur tenue, leur vie privée. Vous avez peur d'être exclu(e) si vous vous opposez à ces remarques.</td><td>« Tu as vu sa tenue, c'est une aguicheuse/ une tantouse ! »</td></tr>
<tr><td>5 On vous donne des surnoms familiers.</td><td>« Ma belle », « Ma poule », « Dis donc tu as un joli petit cul là-dedans ! »</td></tr>
<tr><td>6 Certaines personnes de votre entourage professionnel sont moquées, ignorées ou tenues à l'écart.</td><td>Les hommes jugés pas assez virils ne sont pas invités aux moments de convivialité.</td></tr>
<tr><td>7 Autour de vous, des images et / ou des « blagues » à caractère sexiste ou sexuel, circulent à l'oral, par mails, des photos sont affichées.</td><td>Des calendriers de femmes ou d'hommes dénudés sont affichés en passerelle, en machines, dans les lieux communs ou cabines partagées.</td></tr>
<tr><td>8 On vous coupe la parole constamment, on parle à votre place. On minimise vos interventions.</td><td>Chaque fois que Nathalie prend la parole en réunion, Julien la coupe quelques minutes après pour reprendre ses idées et se les approprier.</td></tr>
<tr><td>9 On vous donne des tâches inutiles ou dévalorisantes.</td><td>« On te laisse faire le café, les femmes/les tapettes, font ça mieux que nous les vrais hommes ! »</td></tr>
</table>

HARCÈLEMENTS, AGRESSIONS SEXUELLES OU VIOLS	**10** On vous **infantilise** et/ou **rabaisse** parce que vous êtes une femme ou un homme.	Vous faites l'objet d'une **surveillance excessive** et vous n'avez pas accès à certaines **informations** utiles pour votre travail qui vous sont **cachées volontairement**.
	11 L'organisation du travail à bord vous amène à **être isolé(e)**, on fait en sorte que vous ne soyez **pas présent(e) sur les temps collectifs**.	*« On a pris cette décision quand tu étais de quart,* ***fallait être là****. » « Ça va tu ne dois pas être trop fatigué(e) on ne te voit jamais. »*
	12 On **surveille constamment votre travail** en **sous entendant** que vous ne savez pas faire, ou que vous êtes **trop faible physiquement** pour le faire.	*« Je vais le faire* ***tu vas te casser un ongle****, ça c'est trop lourd pour toi,* ***laisse faire les hommes****, les vrais hommes. » « Je vérifie car ce n'est pas un boulot pour toi. »*
	13 On a eu à votre égard des propos, des **gestes à caractère sexuel** / on vous a fait des **propositions sexuelles** insistantes en face à face, au téléphone, par mail ou sur internet, qui vous ont **mis(e) mal à l'aise**.	Questions sur la vie privée, **remarques salaces, mimes de gestes sexuels**, diffusion d'images pornographiques. *« Si tu veux une belle prime cette année.* ***Il va falloir être très gentil(le) avec moi****. »*
	14 Vous avez été insulté(e) en face à face, au téléphone, par mail ou sur Internet. On **salit votre réputation**, répand des **rumeurs** sur vous.	Des collègues font des **commentaires** sur *Facebook* concernant **votre prétendue liaison** avec le chef mécanicien, le commandant.
	15 On a **cherché à vous intimider** par des menaces ou en hurlant, tapant du poing ou en cassant des objets.	Vous êtes en désaccord avec une autre personne qui **use de manières fortes pour vous faire changer d'avis**.
	16 Contre votre gré, on a touché vos seins, vos fesses, vos cuisses, vos hanches. On vous a coincé(e) pour vous embrasser. On s'est frotté ou collé à vous.	On vous **impose un massage**, on **touche des parties de votre corps**, en privé, en public... On vous met une **main aux fesses**.
	17 On vous a forcé.e à faire ou à subir des attouchements du sexe. On a essayé ou on est parvenu à avoir un rapport sexuel avec vous contre votre gré.	**Tout acte de pénétration sexuelle ou tout acte bucco-génital commis par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol.**
CIRCONSTANCES AGGRAVANTES	**> Depuis votre résistance** à certains agissements mentionnés plus haut, on **modifie abusivement l'organisation et les conditions** de votre travail.	Depuis que vous avez **refusé une invitation** à dîner, que vous avez **menacé de révéler les faits**, on **modifie vos plannings**, vous n'avez **pas les congés demandés**, on vous rend de mauvaises feuilles de notes...
	> Suite à votre dénonciation des faits subis, on **vous tient à l'écart**. On **sabote**, fait disparaitre, **détruit** ou s'approprie **votre travail**. On nuance ce que vous avez vécu, en **minimisant la gravité des faits ou en vous responsabilisant.**	Depuis que vous avez dénoncé les agissements sexistes de vos collègues, **on vous a mis(e) au placard. On vous explique que vous devez dramatiser** car on connait bien ce collègue est qu'il n'est pas comme ça. **On vous dit que vous êtes hystérique, vulnérable ou pas fait(e) pour le travail** et/ou l'entreprise.

FACE AU HARCÈLEMENT TOUTES ET TOUS SUR LE PONT

harcelement-toussurlepont.fr

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**

SSM — CRAPEM — imp

SECRÉTARIAT D'ÉTAT CHARGÉ DE LA MER ET DE LA BIODIVERSITÉ
Liberté Égalité Fraternité

CCMM : Centre de Consultation Médicale Maritime, CRAPEM : Centre Ressource d'Aide Psychologique En Mer, SSM : Service Social Maritime

L'ARBRE DÉCISIONNEL VICTIME

JE SUIS VICTIME

Je ne reste pas seul(e), j'en parle
Je ne culpabilise pas
Je réunis les preuves et je dénonce les faits

Il y a un danger grave et imminent

Je peux exercer mon droit de retrait (Art 4131-1 du code travail)
J'EN INFORME MON EMPLOYEUR immédiatement

J'ALERTE :
- le commandant ou le représentant de l'entreprise
- la police
- le 112
- le CCMM
- le CRAPEM

Il existe une procédure interne de signalement

OUI

Je dénonce les faits en prenant en compte la procédure mise en place

NON

À BORD :
Je veux faire stopper la situation au travail, je contacte :
- mon supérieur hiérarchique
- le commandant
- le référent harcèlement sexuel CSE*

J'ai besoin d'une prise en charge, je contacte :
- CCMM,
- CRAPEM

Je souhaite être écouté(e) et orienté(e), je contacte :
- SSM

À TERRE :
Je veux faire stopper la situation au travail je contacte :
- mon employeur
- la DRH
- le référent harcèlement sexuel CSE*

Je souhaite dénoncer les faits, je contacte :
- l'inspection du travail compétente dans le secteur maritime (cerfa n°16006*1)

Je souhaite porter plainte, je contacte :
- police ou gendarmerie.

Je souhaite être protégé(e), écouté(e) et orienté(e), je contacte :
- SSGM,
- SSM
- France victime

J'ai besoin d'une prise en charge, je contacte :
- mon médecin taitrant
- CRAPEM
- le Procureur de la république
- un avocat

* La nomination est obligatoire dans les entreprises d'au moins 250 salariés (art L. 1153-5-1 du code du travail), il est un interlocuteur privilégié (article L. 2314-1 du code du travail). Le signalement d'un harcèlement sexuel à un membre de la délégation du personnel du CSE, a pour conséquence d'enclencher la procédure du « droit d'alerte »(L. 2312-5 et L. 2312-59 du code du travail).

L'ARBRE DÉCISIONNEL TÉMOIN

UN ACTE A ÉTÉ POSÉ PAR UN AUTEUR OU DES AUTEURS

JE SUIS TÉMOIN

Je suis en capacité de faire arrêter les faits

OUI

JE FAIS STOPPER LES FAITS ou je détourne l'attention de l'agresseur

NON

JE FAIS INTERVENIR UNE AUTORITÉ (ex. supérieur hiérarchique, police en cas de danger grave et imminent)

Je soutiens la personne victime dans sa parole, dans ses émotions, sans minimiser, sans banaliser.

Je l'accompagne dans ses démarches de protection et/ou de soins :

DANS L'IMMÉDIAT :

- **À bord :**
  Je l'invite à en parler avec le soignant à bord ou le CCMM (ils sont soumis au secret médical et pourront faire les premières constatations).
- **À terre :**
  Je l'invite à aller aux urgences ou voir son médecin traitant.

DANS LE LONG TERME :

- Je l'invite à prendre contact avec le SSGM pour être protégé(e) dans le cadre de son travail.
- Je l'invite à prendre contact avec le SSM pour être accompagné(e), écouté(e) et soutenu(e) dans ses démarches.
- Je l'invite à prendre contact avec le CRAPEM pour être accompagné(e) sur les conséquences psychologiques de cette agression ou être orienté(e) vers une structure de soins adaptés.

Je soutiens la victime dans ses démarches administratives :

- Je lui communique un témoignage.
- Je lui donne accès aux éléments de preuve que j'ai en ma possession.

L'ARBRE DÉCISIONNEL EMPLOYEUR

PLUS LES SITUATIONS RAPPORTÉES SONT GRAVES, PLUS IL CONVIENT D'AGIR RAPIDEMENT

- **Je suis employeur**
- **Je suis le supérieur hiérarchique**
- **Je suis DRH**

La victime prend directement contact avec moi

Je recueille le signalement de la victime autour des points factuels :
- Qui ?
- Avec qui ?
- Comment ?
- Où ?
- Quand ?
- Témoins ?

▶ Cf. outils cadre de l'entretien

Je propose à la victime de mettre les éléments par écrit

▶ Cf. 160006*1

⚠ Informer la personne de ses droits et l'orienter vers les acteurs adéquats. Demander à la personne ce qu'elle souhaite faire par rapport à l'évènement.

J'obtiens l'information de manière indirecte

Je recueille les éléments par rapport aux faits factuels :
- Qui ?
- Avec qui ?
- Comment ?
- Où ?
- Quand ?
- Témoins ?

▶ Cf. outils cadre de l'entretien

Je propose à la personne de mettre les éléments par écrit

Je prends des mesures conservatoires, sans délai, pour protéger la victime

▶ Cf. droit du travail

⚠ Veiller à ne pas subsistuer à la police ou la justice.

Je fais une enquête interne via l'audition des témoins, de la victime, de l'auteur des faits. L'enquête peut se réaliser par un prestataire externe

⚠ L'enquête doit garantir la confidentialité, informer les personnes auditionnées, et être effectuée de manière individuelle.
Rédiger des comptes rendus détaillés de chaque entretien.

Je prends des sanctions si nécessaire

J'adapte les mesures de prévention au sein de ma structure (ex. réécriture de la procédure de signalement)

Je peux solliciter un RDV auprès du SSGM. Je préviens la personne de ma démarche.

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

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