



**ACADEMIE REGIONALE
DES SCIENCES ET
TECHNIQUES DE LA MER**



HARCÈLEMENT SEXUELLE DANS LE MILIEU MARITIME

**Conséquences psychologiques
et médicales**

**En collaboration avec
LA SIMM**

Dr FOFANA



INTRODUCTION

- ▶ IL y a 3 sortes d hommes : les vivants ,les morts et ceux qui sont en mer
cette citation par Aristote résulte en fait d une interrogation que le philosophe ANACHARIS exprimait en s'étonnant que les athéniens si prudents sur terre prennent des risques inconsidérés en partant en mer sur des bateaux de petite coque.
- ▶ IL VOULAIT TRADUIRE LA SINGULARITE DES GENS DE MER AFFRONTANT UN milieu hostile et angoissant.



CARACTÈRE DU CADRE DE VIE DU MARIN





I DEFINITION

Quelqu'un est victime de harcèlement lorsqu'il subit, de façon répétitive, des actes négatifs de la part d'autrui. Un comportement négatif peut se produire lorsqu'une, ou un groupe de personnes, inflige un malaise à une autre, que ce soit de manière physique (frapper, pousser, retenir autrui) ou verbale (menaces, railleries, taquineries et sobriquets). Les actions négatives peuvent également être manifestées sans parole ni contact physique (grimaces, gestes obscènes, ostracisme ou refus d'accéder aux souhaits d'autrui).

Cette définition élaborée par le psychologue **Dan Olweus** suggère **trois dimensions importantes permettant de distinguer le harcèlement** des autres formes de comportement violent

le pouvoir

la fréquence

**la nature des
agressions**



Dans le cadre maritime le harcèlement est

Sexuel

Moral

Physique et
intimidation



II CAUSES ET MANIFESTATION CLINIQUES

A LES CAUSES en milieu maritime

► Statistiques

15 pour intimidation

25 % ont déclaré que dans le secteur des transports maritimes, le harcèlement physique et sexuel est courant, qu'il se produit à bord et qu'il implique des intrusions dans leur vie privée

WISTA International, Anglo Eastern, l'ISWAN et la Chambre internationale de la marine marchande (ICS) ont mené une enquête publique en ligne sur 1128 femmes marines de 78 pays destinée à examiner comment les femmes marines perçoivent la « discrimination » et comment elle se manifeste à bord, sur la base de leurs expériences personnelles.

60% des femmes ont déclaré avoir été confrontées à une discrimination fondée sur le sexe à bord

66 % des personnes interrogées reconnaissent que leurs employés masculins en sont venus à harceler et à intimider leurs collègues féminines.



STATISTIQUES

- ▶ 2021 : 1ère enquête mondiale (BIT-Fondation Lloyd's Register-Gallup), mesurer les expériences de violences et de harcèlement au travail : 22,8 % des travailleurs au cours de leur vie professionnelle harcèlement sexuel genré : plus de femmes que d'hommes Qui est à risque ?
- ▶ jeunes plus femmes victimes de discrimination



FACTEURS DE RISQUES





LES CAUSES À PROPREMENT DITES

Le harcèlement se fonde généralement sur le rejet de la différence et sur la stigmatisation de certaines caractéristiques

Les apparences physique

- poids, taille, couleur ou type de cheveux

Le sexe, l'identité de genre

- garçon jugé trop efféminé, fille jugée trop masculine, sexisme), orientation sexuelle ou supposée

Un trouble de la communication

Un handicap

- physique, psychique ou mental



L'appartenance à un groupe social ou culturel particulier

Des centres d'intérêts différents



B MANIFESTATIONS CLINIQUES

Le harcèlement dans le milieu maritime est exacerbé par :
l'isolement et la promiscuité

PSYCHOLOGIQUES



- Stress : état d'inquiétude ou de tension mentale causé par une situation difficile
- Depression et mutisme : maladie psychique durable (plus de deux semaines) caractérisée par une humeur triste, une perte de plaisir et de la parole
- Tendances suicidaires
- La menace suicidaire doit toujours être prise au sérieux

PHYSIQUE



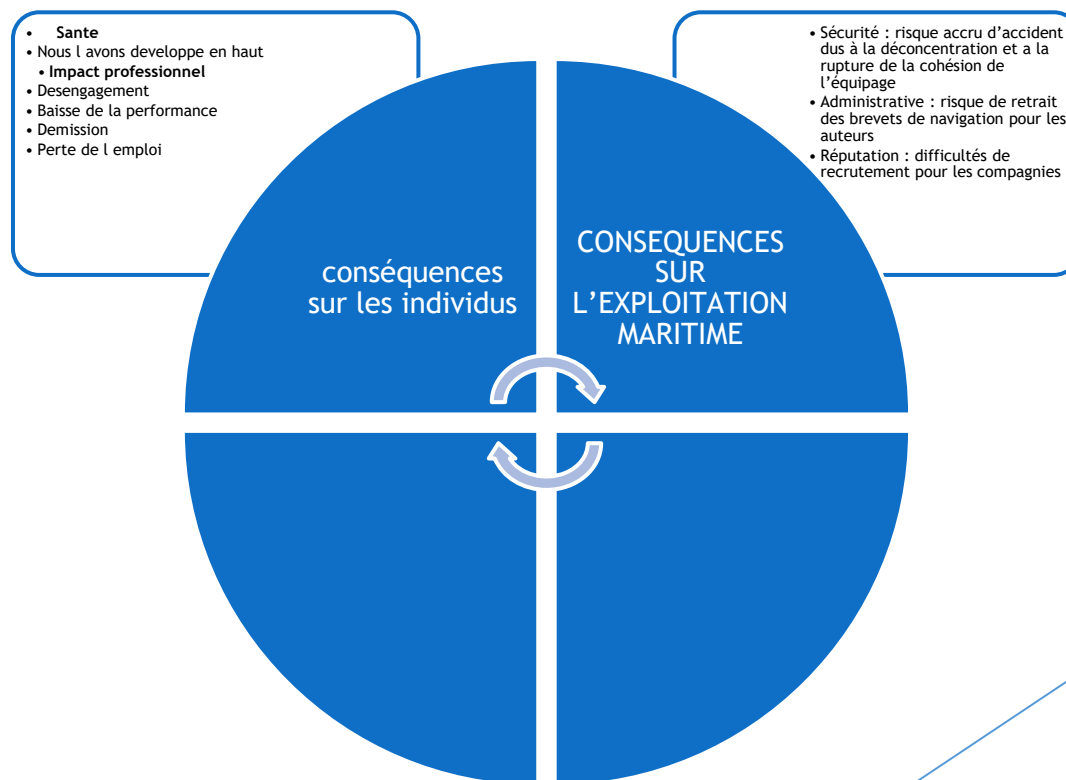
- Trouble du sommeil : L'organisation du travail et le sommeil sont rythmés par l'activité qui se déroule 24/24 avec pour difficulté que ce travail se déroule sur le lieu de travail donc devant un harcèlement, dans le souci de se sécuriser on ne dort pas assez
- AMAIGRISSEMENT Du fait d'avoir la phobie de l'harcéleur on s'interdit la cuisine
-



C LES MANIFESTATIONS PROFESSIONNELLES

Le harcèlement constitue un délit pénal passible de prison mettant en péril la chaîne des postes et la sécurité des navires

Les effets du harcèlement sur :



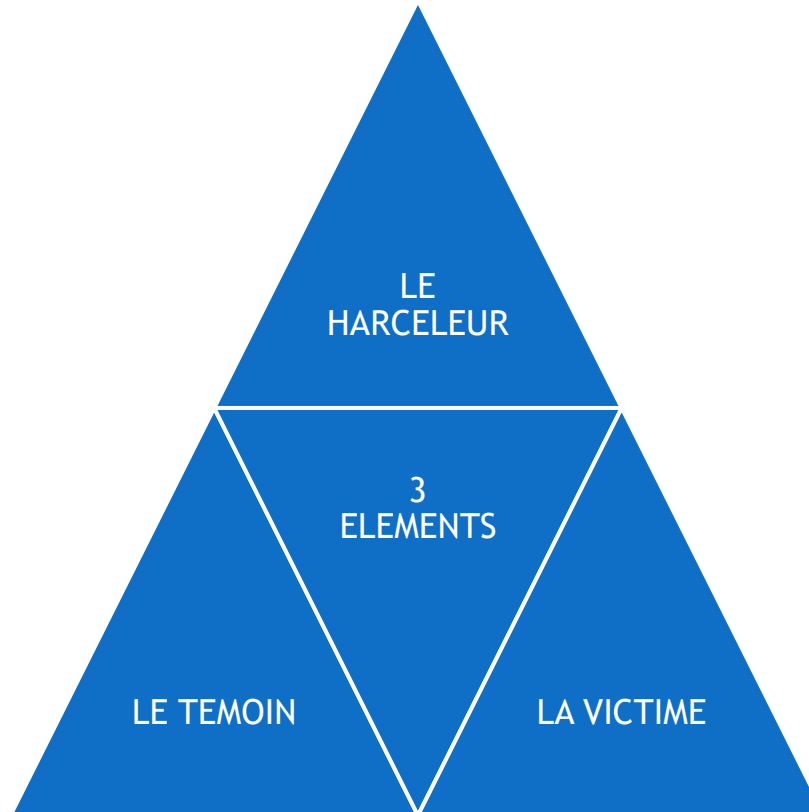


DIAGNOSTIC MEDICO LÉGAL EN CAS D'HARCÈLEMENT

- ▶ Les manifestations cliniques des suites d'un harcèlement sont difficiles à étayer car elles regroupent les symptômes d'affections psycho-sociales qui peuvent être autant des agressions de la société (foyer, famille, communauté etc...) et non l'environnement professionnel
- ▶ Pour cela nous disposons d'outil diagnostique pas forcément objectif
- ▶ Dans le cas du harcèlement 3 elts doivent être présent



3 ELEMENTS DU DIAGNOSTIC





LES OUTILS DE DIAGNOSTICS

FICHE OUTIL

Autodiagnostic des facteurs organisationnels des risques d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel au travail

Les risques d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel sont des risques professionnels comme les autres qui concernent les femmes et les hommes au travail. Selon l'organisation du travail et les relations sociales, les conditions de réalisation du travail des femmes et des hommes sont différentes et les exposent différemment aux risques professionnels.

Comme la loi d'août 2014 le précise désormais dans le code du travail, « l'évaluation des risques professionnels doit tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe ». Les risques d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel doivent être inscrits dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et dans les actions de prévention.

Cette fiche outil vous propose de réaliser un premier diagnostic de la situation de votre structure.

Le plus adapté, serait de le réaliser avec des membres du CHSCT-CSE, avec les référents Agissement sexiste et Harcèlement Sexuel du CSE ou de l'entreprise (obligatoire dans toute entreprise d'au moins 250 salarié-e-s), ou tout du moins collectivement avec d'autres membres de votre structure.

Cet autodiagnostic vous apportera une base utile pour intégrer les risques d'agissement sexiste et de harcèlement sexuel dans votre DUERP et définir ensuite, des actions de prévention.

« (Re)voir le cycle : <https://www.anact.fr/webinaires-sexisme>

Mode d'emploi : veuillez cocher l'affirmation correspondante à votre situation pour chaque question.

Avec le soutien du



I. Pour poser un état des lieux sur les ressources existantes

Existe-t-il un précédent de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle ?

- Jamais, non
- Parfois, plutôt non
- Souvent, plutôt oui
- Oui

Existe-t-il un environnement de travail sexiste ?

- Jamais, non
- Parfois, plutôt non
- Souvent, plutôt oui
- Oui

Que disent les documents internes ?

Le règlement intérieur mentionne-t-il l'interdiction d'agissement sexiste et de harcèlement sexuel ?

- Non
- Oui

Existe-t-il un accord égalité et OVT, autre incluant un volet de prévention des agissements sexistes et du harcèlement sexuel ?

- Non
- Oui

Le DUERP intègre-t-il les expositions différenciées aux risques pour les femmes et les hommes ? Mentionne-t-il les postes des femmes et des hommes dans les Unités de Travail ?

Le bilan d'entreprise, les PV du CHSCT-CSE... mentionnent-ils des données sexuées ?

- Jamais, non
- Parfois, plutôt non
- Souvent, plutôt oui
- Oui



II. Pour identifier les risques organisationnels

Existe-t-il des unités de travail où il y a une très forte prédominance d'un sexe ?

- Jamais, non
- Parfois, plutôt non
- Souvent, plutôt oui
- Oui

Existe-t-il une polyvalence entre les postes ?

- Jamais, non
- Parfois, plutôt non
- Souvent, plutôt oui
- Oui

Existe-t-il des situations de travailleur (se) isolé-e-s ?

- Jamais, non
- Parfois, plutôt non
- Souvent, plutôt oui
- Oui

Certain-e-s travailleur - ses sont-ils en horaire atypiques ? Le soir, la nuit ?

- Jamais, non
- Parfois, plutôt non
- Souvent, plutôt oui
- Oui

Existe-t-il du personnel en situation de précarité (stagiaire, alternance, CDD, intérim, ...) qui les exposent à une plus grande vulnérabilité ?

- Jamais, non
- Parfois, plutôt non
- Souvent, plutôt oui
- Oui

Des modalités d'appui, d'entraide sont-elles organisées dans l'entreprise ?

- Jamais, non
- Parfois, plutôt non
- Souvent, plutôt oui
- Oui

Certains postes sont-ils très dépendants du manager ou de collègues ?

- Jamais, non
- Parfois, plutôt non
- Souvent, plutôt oui
- Oui

Existe-t-il des activités d'accueil du public, de relation client/fournisseur, de soin ou d'éducation ?

- Jamais, non
- Parfois, plutôt non
- Souvent, plutôt oui
- Oui

Avec le soutien du



III. Pour identifier les facteurs liés au dialogue social et professionnel

Les rapports professionnels dans votre structure sont ils très hiérarchisés ou au contraire, trop peu hiérarchisés ?

- Jamais, non
- Parfois, plutôt non
- Souvent, plutôt oui
- Oui

Existe-t-il un plan d'évolution professionnelle pour les femmes et pour les hommes ?

- Jamais, non
- Parfois, plutôt non
- Souvent, plutôt oui
- Oui

Les difficultés relationnelles peuvent-elles facilement s'exprimer dans votre structure ?

- Jamais, non
- Parfois, plutôt non
- Souvent, plutôt oui
- Oui

Les remontées d'information du personnel (CHSCT-CSE) sont-elles fluides, fréquentes, et sont-elles l'objet d'échanges avec la direction ?

- Jamais, non
- Parfois, plutôt non
- Souvent, plutôt oui
- Oui

FICHE TECHNIQUE Juin 2023

**OUTILS D'AIDE À L'IDENTIFICATION
ET ÉVOLUTION DU RISQUE**

**DES AGISSEMENTS SEXISTES AU HARCÈLEMENT SEXUEL
À BORD DES NAVIRES**

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

est limité aux dispositions relevant du code du travail.

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

distinction entre agissement sexiste et harcèlement sexuel, n'enlève pas le message 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, les signaux, 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 avec 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 questionnaire, de la sensibilisation et du repérage, et dans une seconde partie, en fonction des résultats, des orientations à mettre en œuvre.

MISSION DE SENSIBILISATION ET DE REPÉRAGE

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

	OUI	NON
Remarques et blagues sexistes (ex : raconter régulièrement des blagues sexistes qui mettent mal à l'aise).		
Invoqués 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'inspiration, surveillance, importuner, adopter un comportement trop familier ou manifester une attention verbale ou physique inopportune.		
Interrogé de manière injustifiée, indiscret ou insistante une personne sur son âge, son état civil, sa vie personnelle, ses intérêts ou orientations sexuelles.		
Pose des questions indiscret 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 récusé(s).		
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 sexuelle (« tu m'excites », « une si jolie fille comme vous »...) ; mise en évidence de textes, images, vidéos, objets à caractère sexuel ou pornographique ; regards insistants, frottements ; actes sexuels mimés, jeux de langage.		



**QUELLES OBLIGATIONS DE PRINCIPE
AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE ?**

PLUSIEURS RÉSULTATS PEUVENT SE MANIFESTER :

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

- de la mise en œuvre des neuf principes généraux de prévention (Article L. 4121-2 et L. 4121-3 du code du travail),
- du respect des règles spécifiques aux agissements sexistes ou harcèlement sexuel (Articles L. 1153-5 et suivants du code du travail, L. 1142-2-1 du code du travail et 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).

	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 » ; « 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).		
Rabaïsse, ridiculise une personne ou ses capacités, en privé ou devant d'autres personnes.		
Se met soudainement en colère ou montre son irritation contre un individu pour des raisons insignifiantes.		
Soumet quelqu'un à une supervision excessive ou oppressante inutile, contrôle tout ce qu'il fait ou critique excessivement des erreurs mineures.		
Formule des critiques de manière persistante ou injustifiées.		
Formuler des requêtes déraisonnables.		
Définit des tâches serviles ou humiliantes qui ne sont pas appropriées à la fonction occupée ou à ses responsabilités pour des raisons qui ne sont pas justifiables.		
Ignore ou exclu une personne, par exemple, d'événements sociaux, de réunions d'équipe, de discussions et de décisions ou planifications collectives.		
Prône 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.		
Envois d'appels téléphoniques, de textos, de courriers électroniques, de messages sur les réseaux sociaux, de fax 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 accéder 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, bloquer le passage, tout autre contact inapproprié.		



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.

VOUS ÊTES DANS UN ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL RESPECTUEUX	1 Vous avez le temps de faire votre travail correctement, sans pression.	
	2 Vos compétences sont reconnues et valorisées.	
	3 Dans votre environnement professionnel, vous trouvez l'appui et le soutien qui vous sont nécessaires.	
AGISSEMENTS ET OUTRAGES SEXISTES, VIGILANCE ! VICTIMES ET TÉMOINS PARLEZ-EN	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.	« Tu as vu sa tenue, c'est une aguicheuse/ une tantouse ! »
	5 On vous donne des surnoms familiers.	« Ma belle », « Ma poule », « Dis donc tu as un joli petit cul là-dedans ! »
	6 Certaines personnes de votre entourage professionnel sont moquées, ignorées ou tenues à l'écart.	Les hommes jugés pas assez virils ne sont pas invités aux moments de convivialité.
	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.	Des calendriers de femmes ou d'hommes dénudés sont affichés en passerelle, en machines, dans les lieux communs ou cabines partagées.
	8 On vous coupe la parole constamment, on parle à votre place. On minimise vos interventions.	Chaque fois que Nathalie prend la parole en réunion, Julien la coupe quelques minutes après pour reprendre ses idées et se les approprier.
	9 On vous donne des tâches inutiles ou dévalorisantes.	« On te laisse faire le café, les femmes/les tapettes, font ça mieux que nous les vrais hommes ! »



HARCELEMENTS, 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 coïné(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 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 disparaître, 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 connaît 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.



AIDE A LA DECISION

UN ACTE A ÉTÉ POSÉ PAR UN AUTEUR OU DES AUTEURS

JE SUIS TÉMOIN

Je suis en capacité de faire arrêter les faits

OUI

NON

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

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.

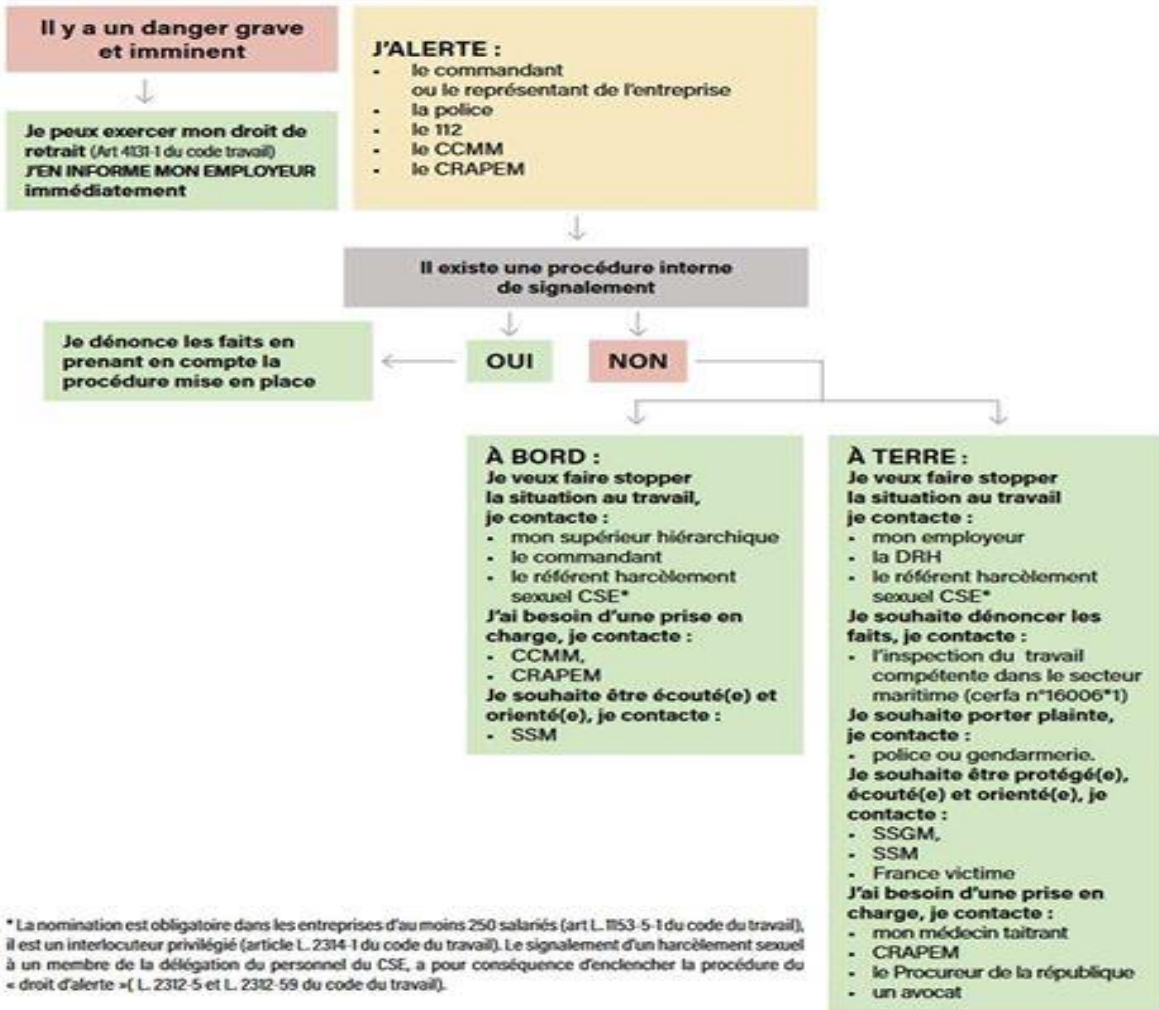
Je soutiens la victime dans ses démarches administratives

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



JE SUIS VICTIME

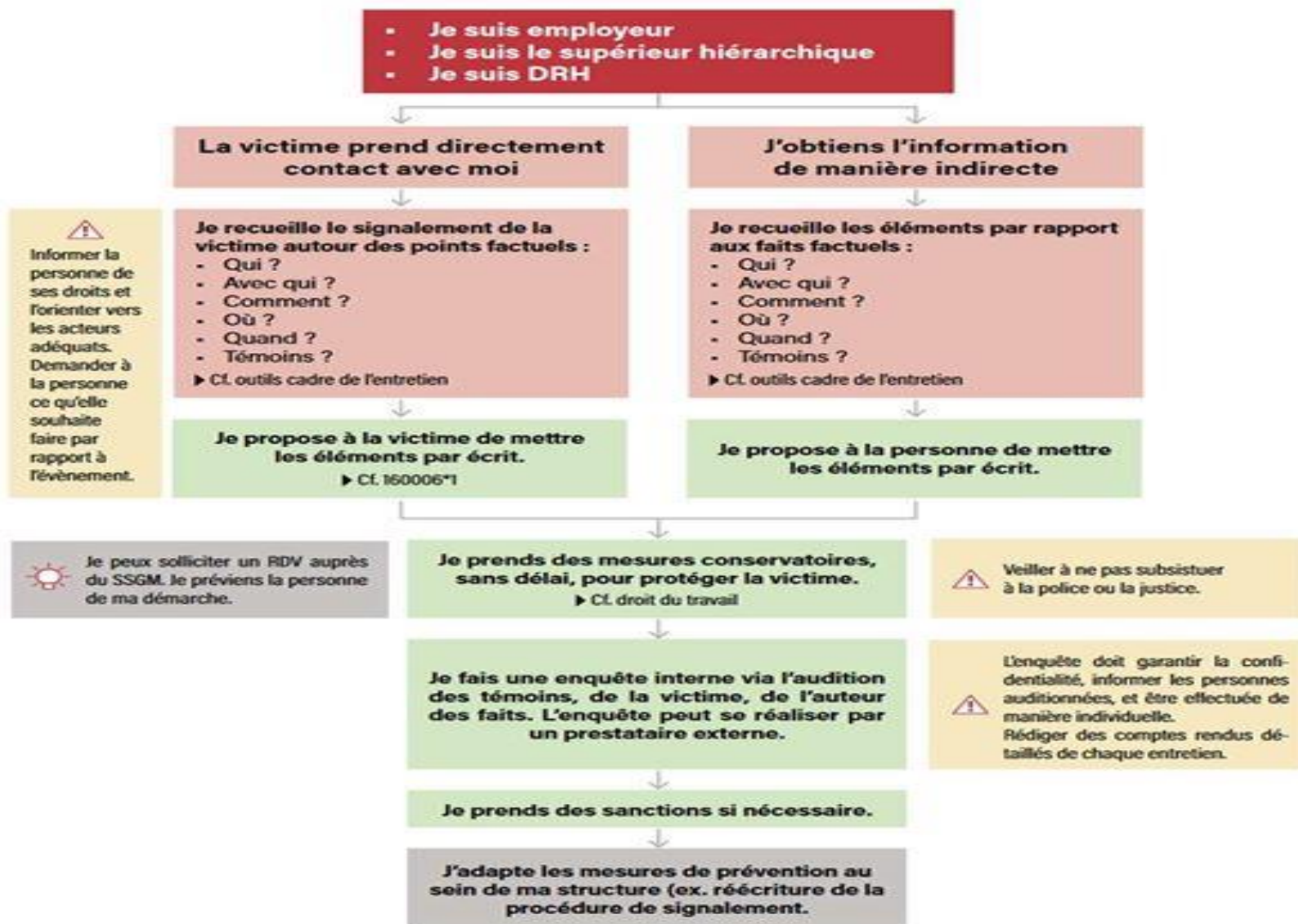
Je ne reste pas seul(e), j'en parle
Je ne culpabilise pas
Je réunis les preuves et je dénonce les faits



* 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).



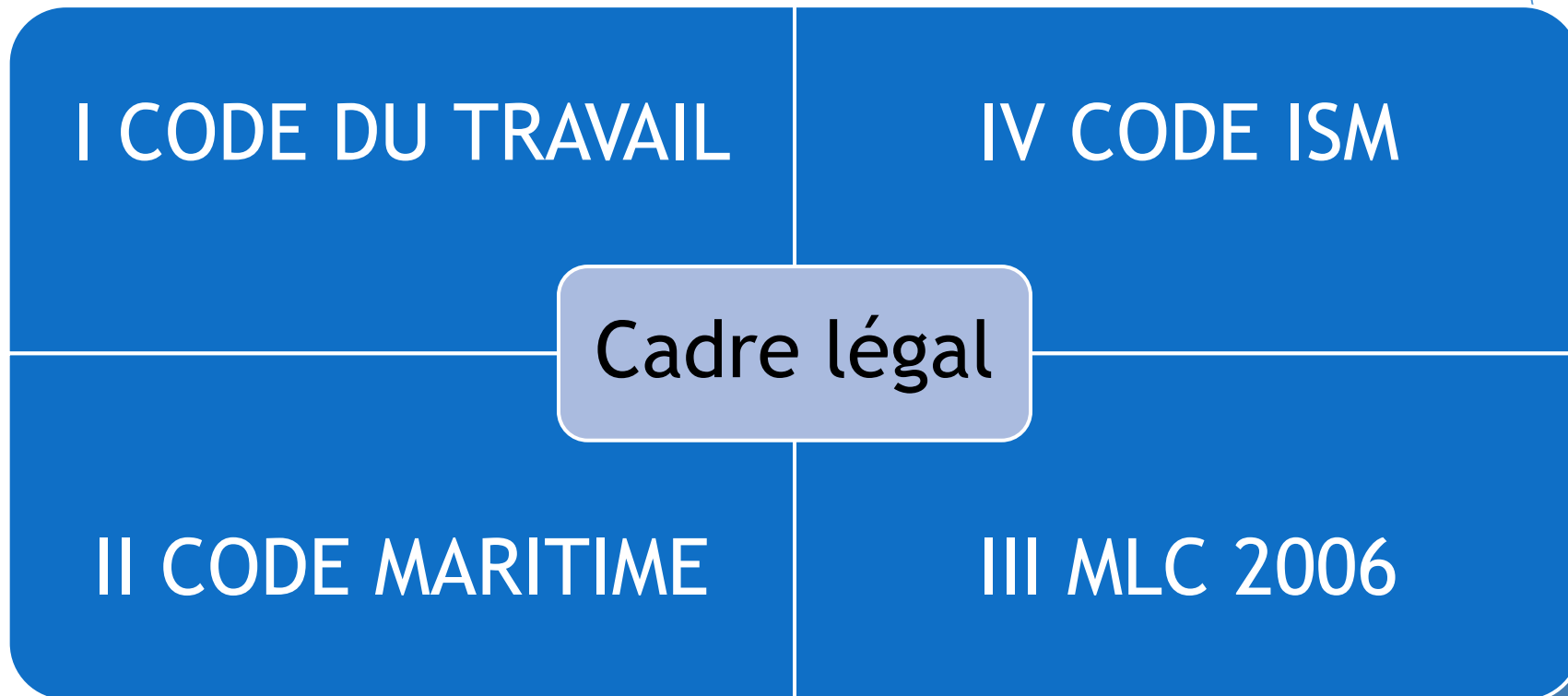
PLUS LES SITUATIONS RAPPORTÉES SONT GRAVES, PLUS IL CONVIENT D'AGIR RAPIDEMENT





LE CADRE LEGAL POUR DEFINIR UN HARCELEMENT

- ▶ La prise de décision médicale est soutenue par des outils conventionnels
- ▶ Qui nous permet d inscrire la gestion des harcèlements dans une gestion pathologique professionnel





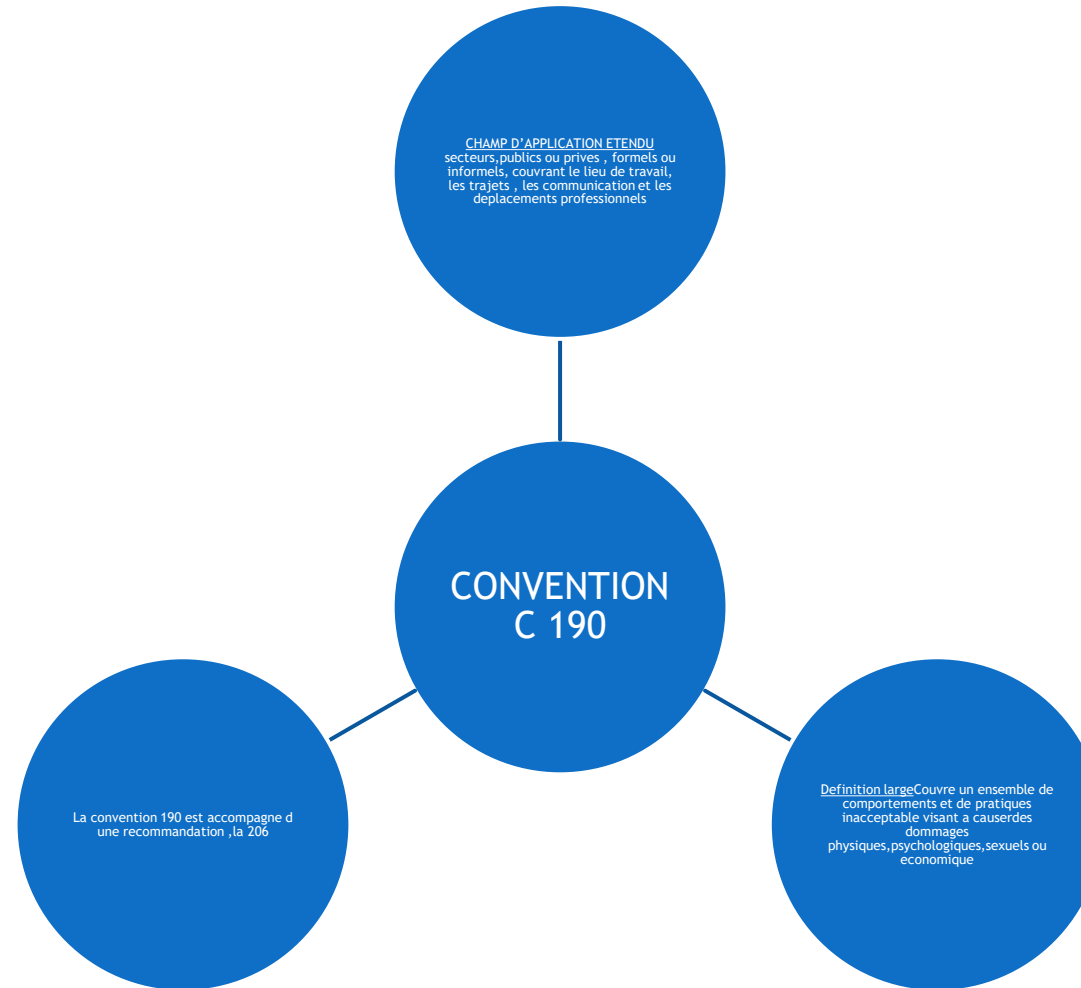
- ▶ Nous constatons qu'aucune convention sus cite ne parle de harcèlement, mais de dispositions en matière de sante et sécurité au travail des gens de mers sauf la CONVENTION C 190

La convention n 190 de l'OIT(C 190), adoptée en2019

- ▶ Le premier traité international reconnaissant le droit a un monde du travail exempt de violence et de harcèlement y compris fondé sur le genre
- ▶ Elle protège les travailleurs contre les abus physiques ou psychologiques



PARTICULARITÉ





RECOMMANDATION (N° 206) SUR LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT, 2019

- ▶ La recommandation la plus expressive sur l'identification, la gestion et la protection



PRISE EN CHARGE ET ELIMINATION DU HARCELEMENT A BORD DES NAVIRES

- ▶ Longtemps méconnu le harcèlement est passé sous silence dans les compagnies maritimes mais aujourd'hui elle commence à être considérée comme le facteur responsable d'une maladie psycho sociale
- ▶ A PRISE CHARGE MEDICALE
- ▶ Elle est psychiatrique
- ▶ B LA PREVENTION



B PREVENTION

- ▶ Elle est collective a 2 niveaux

Pour les gens de mer

Reconnaître les cas de harcèlement ou d'intimidation

- Identifier les incidents grâce à des procédures efficaces de règlement des différends
- Intervenir lorsqu'ils sont témoins d'actes de harcèlement ou d'intimidation visant des collègues sur le lieu de travail pour les soutenir lorsque cela s'avère nécessaire
- Éviter de harceler ou d'intimider des collègues
- Signaler ces comportements lorsqu'ils sont observés ou vécus
- Appliquer et respecter les politiques de l'entreprise
- Recourir aux procédures de l'entreprise sur le harcèlement et l'intimidation
- Solliciter l'aide et le soutien d'organisations de gens de mer et d'autres organismes sociaux lorsque cela s'avère nécessaire
- Apprécier les avantages d'un lieu de travail sans harcèlement ni intimidation

Pour les entreprises de transport maritime

- Développer des politiques et des plans visant à éliminer le harcèlement et l'intimidation à bord des navires
- Impliquer leur personnel navigant ou les organisations de gens de mer dans ce processus



PRÉVENTION COLLECTIVE

- ▶ Communication et sensibilisation
- ▶ Comprennent l'engagement de l'entreprise à prévenir le harcèlement et l'intimidation
- ▶ • Comprennent leur responsabilité et leur rôle dans ce processus
- ▶ • Sachent comment solliciter des conseils et de l'aide
- ▶ • Sachent comment déposer une plainte et aient la certitude d'être entendus. Les entreprises et les organisations de gens de mer doivent veiller à ce que leur engagement à éradiquer le harcèlement et l'intimidation soit communiqué de façon efficace, notamment par :
 - ▶ • Des programmes de sensibilisation
 - ▶ • Des séances d'information pour les gens de mer
 - ▶ • Des affiches



CONCLUSION

- ▶ Depuis 2017 , le harcèlement est devenu une inquiétude pour le monde maritime du fait de la particularité de ce milieu professionnel
- ▶ Ceci a obligé à la création d'un groupe de travail tripartite OIT/OMI (JTWG)
- ▶ Qui a pris plusieurs résolutions



RÉSOLUTIONS

Terminologie relative à la question de l'intimidation et du harcèlement

- 1) l'expression « violence et harcèlement, y compris les agressions sexuelles et le harcèlement sexuel » serait alignée sur la terminologie de la convention no 190;
- 2) le terme « y compris » indiquait que les références aux « actes d'intimidation », « agressions sexuelles » et au « harcèlement sexuel » ne constituaient pas une liste exhaustive;
- 3) en vertu des articles 1 et 7 de la convention no 190, les États Membres sont tenus de définir et d'interdire la violence et le harcèlement au niveau national, et leurs définitions peuvent énoncer un concept unique ou des concepts distincts
- 4) en vertu de l'article 8, les États Membres sont priés d'identifier, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs concernées, les secteurs les plus exposés à la violence et au harcèlement et de prendre des mesures pour protéger les travailleurs concernés de manière efficace

Examen des instruments de l'OIT et de l'OMI en vigueur pour traiter la question de la violence et du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, les actes d'intimidation et les agressions sexuelles Examen des instruments de l'OMI

- Examen du Code ISM et des instruments connexes
- Examen de la règle I/5 de la Convention STCW

Examen du projet de dispositions de la Convention STCW en matière de formation visant à combattre les actes d'intimidation et le harcèlement dans le secteur maritime, y compris les agressions sexuelles et le harcèlement sexuel, soumis pour avis au comité de la sécurité maritime

Examen du Guide médical international de bord de l'OIT, l'OMI et l'OMS



**MERCI POUR
VOTRE
ATTENTION**