



**FACE AU HARCÈLEMENT
TOUTES ET TOUS
SUR LE PONT**

Emmanuelle Bost SSGM
Claude Rembaux SSM

Journées de Médecine des Gens de Mer 2025

Campagne contre le harcèlement dans le secteur maritime

Plan

1. **Genèse**
2. **Cadre légal**
3. **Groupe de travail**
4. **Campagne de prévention**



Genèse



Historique

- 1976 *Caroll Brodsky* → harcèlement moral
- à partir de 1990, *Heinz Leymann* : notion de « mobbing »
- en France, une notion qui se médiatise à la **fin des années 1990** : MF Hirigoyen (1998), C. Dejours
- prise de conscience collective
- **années 2000** : affaires de suicides multiples dans plusieurs grandes entreprises françaises



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,
 - femmes,
 - victimes de discrimination



En milieu maritime

études faisant mention de violences à bord

- IRES 2016, violences verbales
30 à 35 %, agissements
sexistes femmes surtout
- étude internationale 2014 (18 %
harcèlement sexuel)

2017 #MeeToo puis #MeeToomaritime

The International Seafarers' Welfare and Assistance Network (ISWAN) has identified abuse and harassment -including sexual abuse and harassment- as key challenges to seafarers' well-being.



En milieu maritime : cumul des facteurs de risque

Milieu Masculin

Hiérarchie forte

Confusion entre autorité / domination

Attention ce n'est pas toujours le cas, les études montrent que dans les entreprises c'est quand la fonction de cadre est non assumée que le harcèlement est le plus fréquent. Sur ces sujets toujours faire attention aux préconçus.

Milieu Isolé

- Conséquences psychiques plus intenses
- Absence d'issue : dissociation importante - risques suicidaires +++
- Perte de « chance » dans le parcours de reconnaissance

Exemple : Le viol : quelles constatations médico-légales ?

Importance du collectif

Si exclusion du collectif : double danger

Evolution de la loi en France



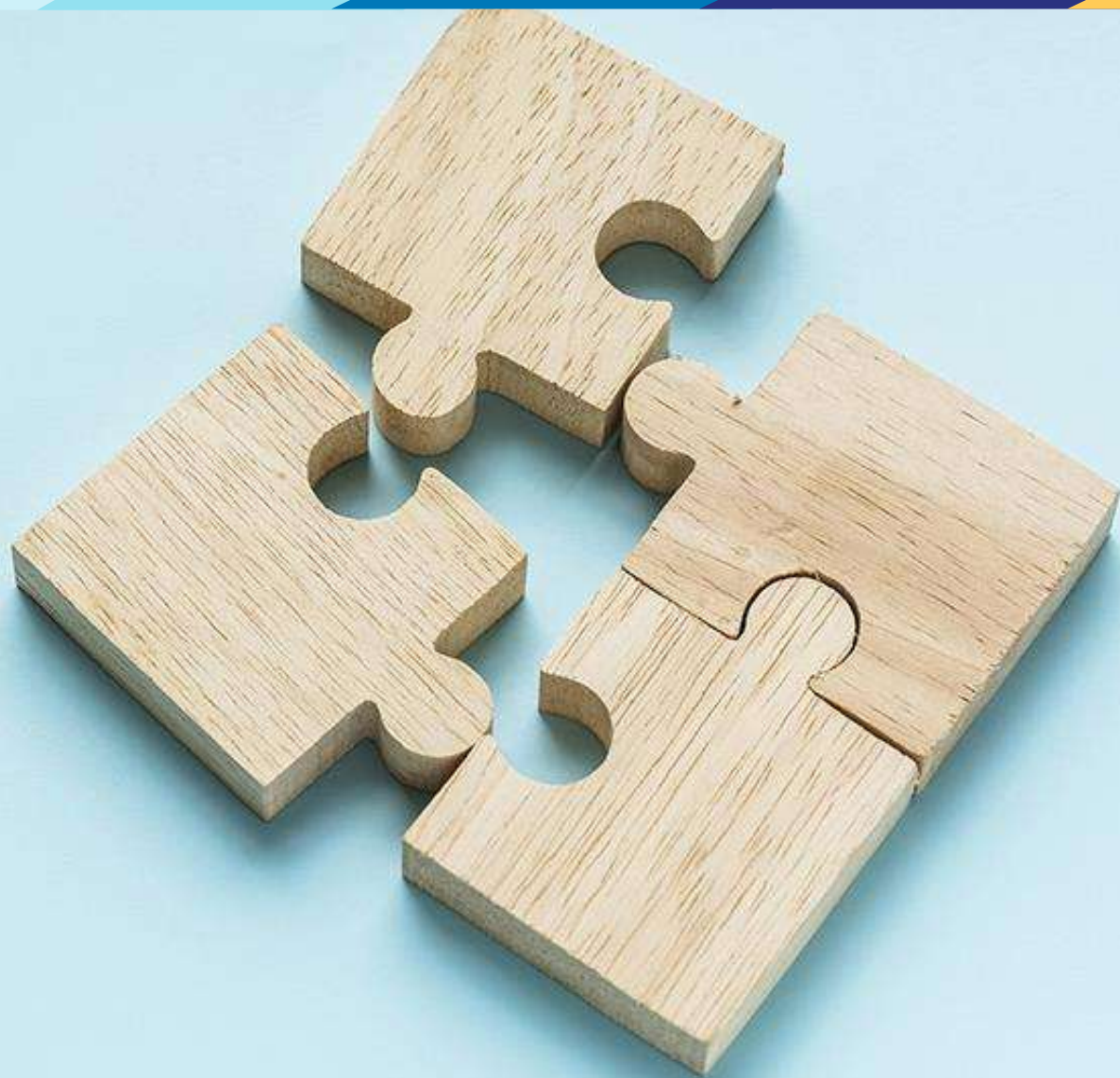
1992 loi du 2 nov. modifiant le code du W et code pénal : harcèlement sexuel dans les relations de travail; art L742-8 « **applicable aux marins** »

2002 loi 2002-73 de modernisation sociale modifiant le code du travail (articles de L.122-49 à L.122-53 : harcèlement sexuel et harcèlement moral) et code pénal

2012 : loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel

2019 référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné par le CSE

juin 2019, convention n° 190 de l'OIT (C190) ratifiée le 12 avril 2023



Cadre légal

Code du travail



Titre V : Harcèlements (Articles L1151-1 à L1155-2)

- Harcèlement moral
- Harcèlement sexuel
- Obligations des employeurs : prévenir, informer, mettre un terme sanctionner, désignation d'un référent
- Sanctions pénales
- Evolutions récentes (2025, jurisprudence) : **responsabilisation accrue** des employeurs et un **accompagnement renforcé** des personnes concernées

Groupe de Travail



Initiative du CSGM

Membres: interprofessionnel du monde maritime

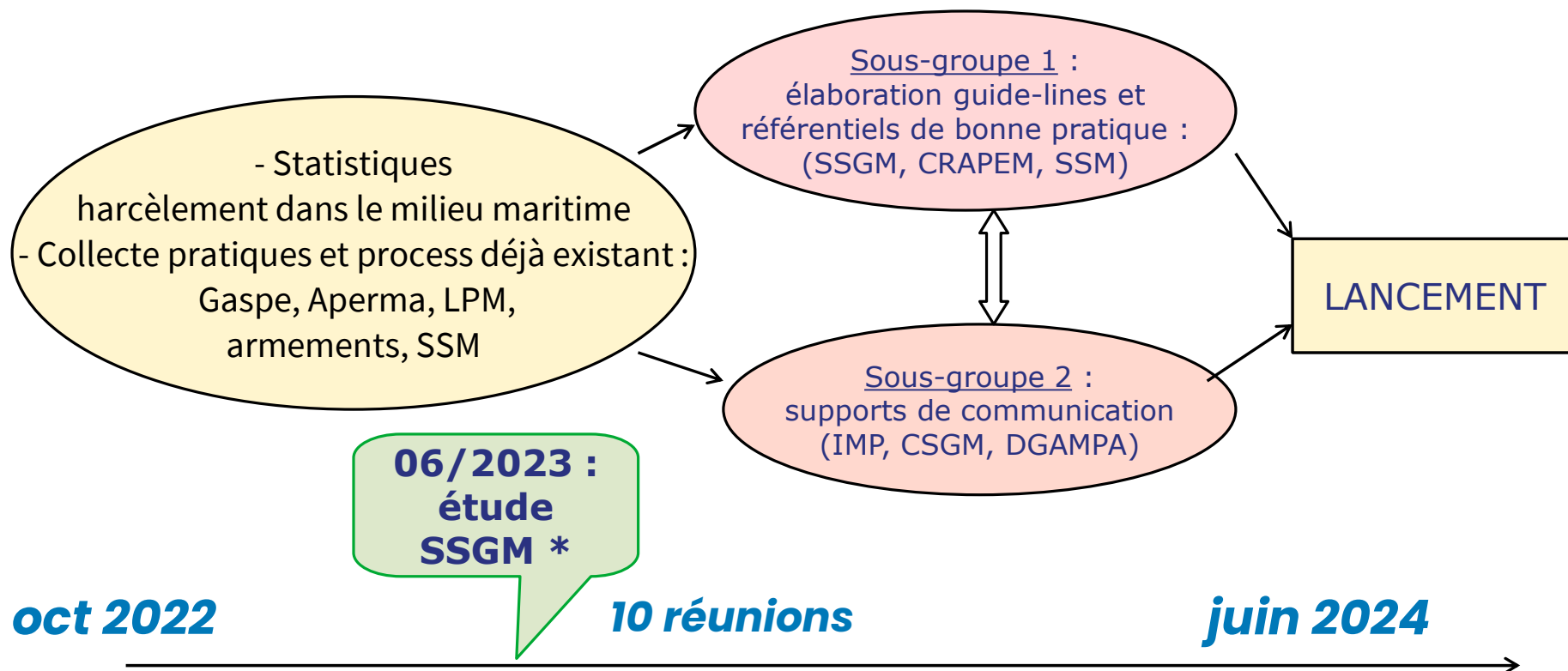
- CSGM, armateurs (V. Pinel)
- SSGM pour la DGAMPA (AS Beaucher, E Bost)
- CRAPEM (C Jegou)
- SSM (C Remboux, R Pain)
- IMP (F Le Berre, N Le Berre)
- Syndicats : CFDT (D Di Franco)
- Marine nationale présente au CSGM (ministère des armées, P Mc Gregor), ainsi que l'ARACT



Objectifs



- dresser un état des lieux dans le secteur maritime
- formuler des recommandations visant à lutter contre ces comportements: tous types de violence et de harcèlement (physique, psychologique, sexuel) au stade de la formation (LPM, ENSM) et du travail à bord des navires.
- axé sur la prévention primaire :
- établir un guide de bonnes pratiques à destination des armements, victimes, témoins, services de santé au travail, services sociaux
- établir, une charte de bonne conduite à destination des élèves et des gens de mer (à signer au moment de l'entrée en formation ou de la signature du contrat d'engagement maritime).
- libérer la parole autour de ces sujets et s'inscrire dans la continuité du travail déjà effectué par le SSM auprès des LPM et ENSM.



.Rappel : étude SSGM présentée en juin 2023 (L Sanz-Trepiana)

- agressions physiques psychiques et verbales : 25 % des marins sur les 12 derniers mois
- femmes 2 fois + exposées

.En parallèle

- Londres fév 2024 : 2ème réunion groupe de travail tripartite OMI/OIT → recommandations : nouvelles mesures contre la violence, le harcèlement et les agressions sexuelles à bord des navires

Campagne de prévention



Prévention

Un guide



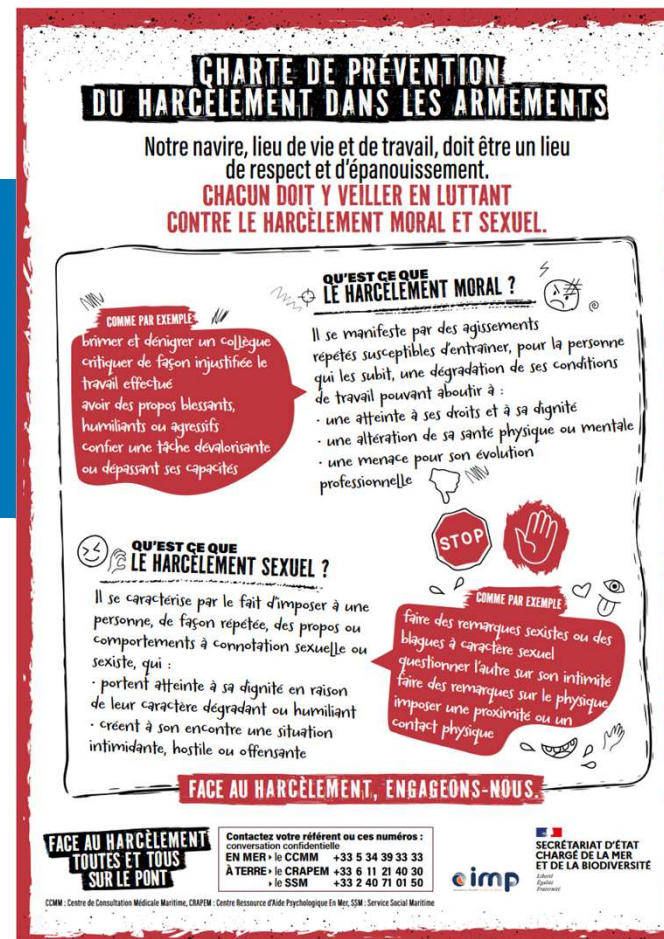
Un livret



EN PARTENARIAT AVEC LES ARMATEURS ET LES ORGANISATIONS SYNDICALES ET



Une charte





Des affiches

Un site internet :

<https://harcèlement-toussurlepont.fr/>

Un clip vidéo :

<https://we.tl/t-EgBHNbBbQW>

Diagnostic





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.



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



Avec le soutien du



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 horaires 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 expose 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 collègue-s ?

- 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



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



Avec le soutien du



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.

Il est limité aux dispositions relevant du code du travail.

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

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

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

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

MISSION DE SENSIBILISATION ET DE REPÉRAGE

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

	OUI	NON
Remarques et blagues sexistes (ex : raconter régulièrement des blagues sexistes qui mettent mal à l'aise).		
Inconvénients 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, indiscret ou persistance 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 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, sifflants ; actes sexuels mimés, jeu 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 » ; « les sexy aujourd'hui » ; cadeaux nombreux gênants (parfums, fleurs, bijoux, sous-vêtements...) malgré des refus successifs ; contacts physiques non désirés : main sur l'épaule, accolades appuyées ; propositions incessantes de sorties, invitations compromettantes malgré un refus ; propos ou questions d'ordre intime, concernant les pratiques sexuelles.		
Colporte des rumeurs malveillantes ou insulte quelqu'un (en particulier à propos des caractéristiques protégées comme le changement de sexe, le mariage, la grossesse et la maternité, le sexe et l'orientation sexuelle).		
Rabaisse, ridiculise une personne ou ses capacités, en privé ou devant d'autres personnes.		
Se met soudainement en colère ou montre son irritation contre un individu pour des raisons insignifiantes.		
Soumet quelqu'un à une supervision excessive ou oppressante inutile, contrôle tout ce qu'il fait ou critique excessivement des erreurs mineures.		
Formule des critiques de manière persistante ou injustifiées.		
Formuler 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.		
Prétend 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 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, chatoilles, caresses, baisers, étreintes, attouchements, frottements, bloquer le passage, tout autre contact inapproprié.		

QUELLES OBLIGATIONS DE PRINCIPE
AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE ?

PLUSIEURS RÉSULTATS PEUVENT SE MANIFESTER :

- 1 UNE ABSENCE DE PROBLÈME IDENTIFIÉ :** l'entreprise, avec ses représentants du personnel, s'il y en a, et en fonction de son effectif, s'assurera
- de la mise en œuvre des neuf principes généraux de prévention (Article L. 4121-2 et L. 4121-3 du code du travail),
 - du respect des règles spécifiques aux agissements sexistes au harcèlement sexuel (Articles L. 1153-5 et suivants du code du travail, L. 1142-2-1 du code du travail et l'article 222-33 du code pénal...),
 - de la mention dans le règlement intérieur de l'entreprise de plus de 20 salariés des dispositions du code du travail, relatives au harcèlement sexuel ainsi qu'aux agissements sexistes (article L. 1321-2 du code du travail),
 - d'élaborer une procédure interne de signalement et de traitement de faits de harcèlement sexuel (Accord national interprofessionnel (ANI) du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail).

- 2 AU CONTRAIRE, DES SIGNES QUE CES QUESTIONS POSENT PROBLÈME** dans l'armement, à bord du ou des navires où l'auto-diagnostic a été réalisé. Les différents acteurs disposent de plusieurs moyens pour agir. La liste suivante n'est ni exhaustive, ni limitative et pourra être complétée par chacun d'entre eux.
- L'entreprise : de par ses obligations rappelées ci-dessus, l'employeur doit ouvrir une enquête interne, pouvant s'appuyer, notamment sur le médecin du travail/médecin des gens de mer, les représentants du personnel et en externe sur les services de l'inspection du travail, les services des centres de sécurité des navires.
 - Les représentants du personnel : la délégation du personnel au comité social exerce le droit d'alerte dans les conditions prévues aux articles L. 2312-59 et L. 2312-60 (Article L. 2312-5).

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

- 3 EN CAS DE SITUATION AVÉRÉE :** l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.
- Article L. 1153-5 du code du travail

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

Article L. 1332-4 du code du travail.



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.	Vos collègues, votre hiérarchie sont à l'écoute et prennent les mesures nécessaires lorsque vous êtes en difficulté.
	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 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.
CIRCONSTANCES AGGRAVANTES	17 On vous a forcé à faire ou à subir des attouchements de 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.
	> 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.

**FACE AU HARCELEMENT
TOUTES ET TOUS
SUR LE PONT**

harcèlement-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
eimp
SECRÉTARIAT D'ÉTAT
CHARGÉ DE LA MER
ET DE LA BIODIVERSITÉ
Département
Maritime
Pacifique

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

Aide à la décision



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 :

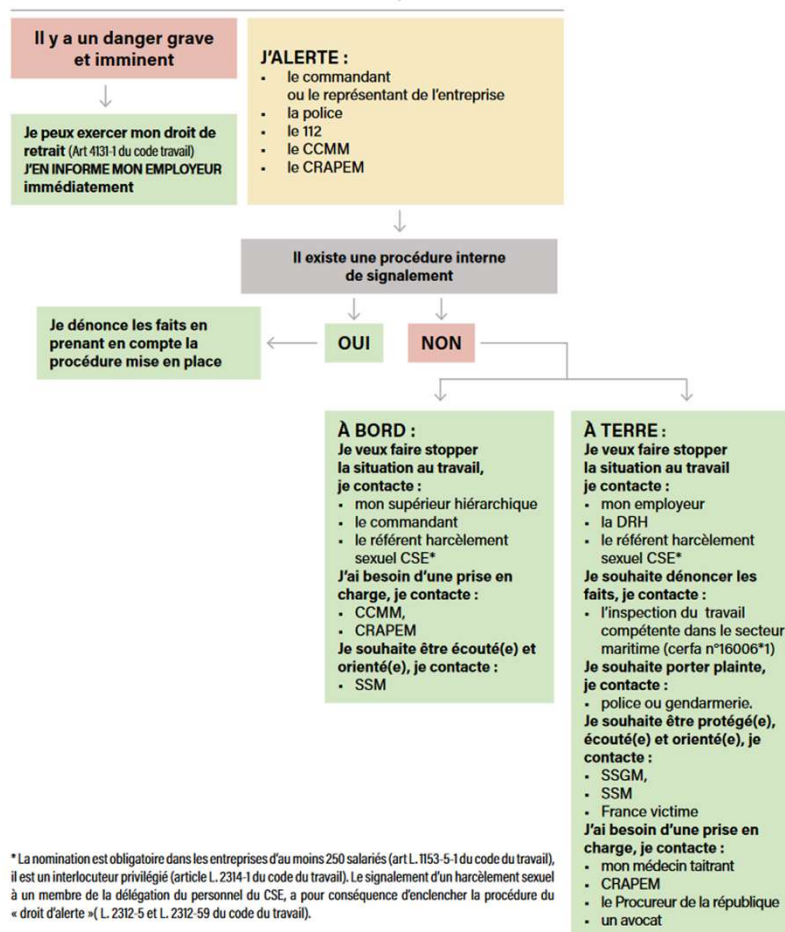
- Je l'invite à prendre contact avec le SSGM pour être protégé(e) dans le cadre de son travail.
- Je l'invite à prendre contact avec le SSM pour être accompagné(e), écouté(e) et soutenu(e) dans ses démarches.
- Je l'invite à prendre contact avec le CRAPEM pour être accompagné(e) sur les conséquences 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.

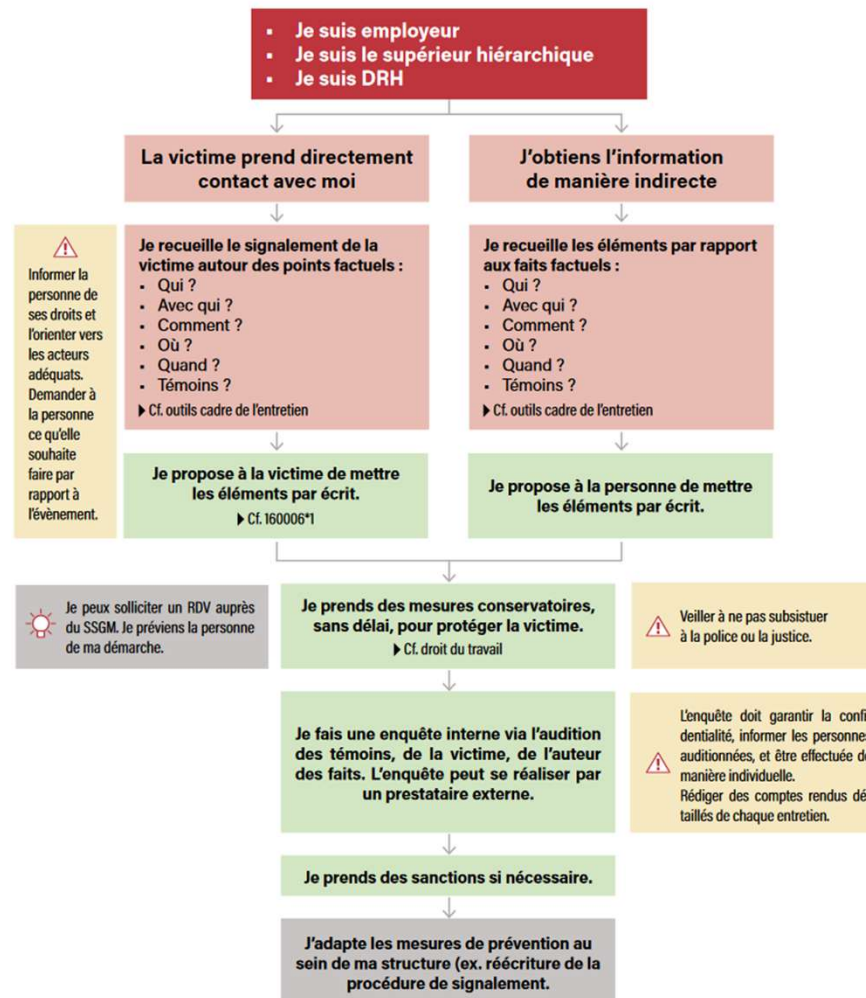
JE SUIS VICTIME

**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



D'interpellation





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 : |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|

à _____

Votre profession : _____

Votre adresse : _____

Complément d'adresse : _____

Code postal : _____ 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 :

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Page 2 sur 3

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 ____/____/____

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.

Page 3 sur 3



Ministère chargé
de la mer et
ministère du travail



Plainte ou réclamation des gens de mer travaillant à bord des navires français auprès des autorités publiques

Complaint to public authorities by seafarers working on French ships

Art. L. 5534-1, R. 5534-1 à R. 5534-8, R. 5534-15 à R. 5534-17 du code des transports

1. Plaignant ou réclamant / complainant information

Ne pas compléter en cas de plainte ou réclamation anonyme / not to complete in case of anonymous complaint

Nom, prénom* / Name
and first name*

Fonction* / capacity*

N° de téléphone* /
Phone number*

Adresse électronique /
Mail address

Représenté par / Represented by

Compléter obligatoirement en cas de plainte anonyme / Complete in case of anonymous complaint

Nom, prénom* / Name
and first name*

Fonction* / capacity*

Adresse électronique /
Mail address

Si le représentant est une personne morale indiquer sa dénomination* / If representative of complaint is legal person
(professional body, association, trade union) indicate its name

N° de téléphone* /
Phone number*

Adresse électronique /
Mail address

2. Informations sur le navire / Ship information

Nom du navire* / Name
of the ship*

N° immatriculation* /
registration number*

Lieu du navire* / location of the ship* :

En escale /
Ship calling ☐

En cours de navigation /
During navigation ☐

Indiquer le port
d'escale / Indicate the
next port of call

Indiquer le prochain port
d'escale / Indicate the next
port of call

* Indications obligatoires / Compulsory indications

3. Autorité publique saisie / Public authority seized

Inspection du travail* / Labour inspection* ☐

Centre de sécurité des navires* / Ship safety center* ☐

Indiquer si l'une ou l'autre de ces autorités a déjà été saisie de cette plainte ou réclamation* / Indicate if either authorities
has already been seized of the complaint*

Oui / Yes ☐

Non / No ☐

Si une de ces autorités a été saisie précisez laquelle et sa date de saisine / If authority has been seized, indicate which
authority and her date of referral

4. Objet de la plainte ou de la réclamation* / Subject of the complaint*

Contrat d'engagement maritime / Seafarers' employment agreement :

Mentions au contrat /

Particular of the employment agreement ☐

Rupture du contrat /

Termination of employment ☐

Païement du salaire / Payment of wages ☐

Congés payés / Paid annual leave ☐

Durée de repos / Hours of rest ☐

Durée de travail / Hours of work ☐

Rapatriement / Repatriation ☐

Soin médicaux / Medical care ☐

Logement et/ ou alimentation/
Accommodation and/ or food ☐

Santé et sécurité au travail /
Health and safety protection ☐

Harcèlement / Harassment ☐

Discrimination / Discrimination ☐

Autre objet / Other subject :

Détail de l'objet de la plainte ou de la réclamation / Complaint details :

5. Signature

Fait à :

Le

Signature du plaignant / signature of the complainant

Les partenaires



Partenaires

Harcèlement

3020

(appel gratuit du lundi au vendredi, sauf jours fériés, de 9h à 20h du lundi au vendredi et de 9h à 18h le samedi)

Violences numériques

3018

(appel gratuit et anonyme, 7/7j de 9h00 à 23h)

e-enfance.org

<https://www.internetsignalement.gouv.fr/PharosSI>

- Associations de lutte contre les discriminations
- Associations œuvrant dans le domaine du handicap
- Plateforme de signalement et d'accompagnement des victimes ou témoins de discriminations (www.antidiscriminations.fr / 39 28)

Partenaires

Dans le milieu professionnel :

- CCMM
- Capitaine du bateau, en qualité du représentant de l'entreprise à bord
- Responsable de l'entreprise
- Comité Social Economique (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)
- Organisations syndicales représentatives/ représentants du personnel
- CSSCT
- Délégué(e) du personnel ou de bord et représentants syndicaux
- Support extérieur (cellule d'écoute, psychologue...)

Dans un établissement de formation maritime:

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

Hors entreprise :

- DDTM: via le cerfa n°16006*01
- Médecin traitant et/ou le médecin du travail
- Service de Santé des Gens de Mer
- CMPP, CMP, Maison des adolescents
- L'inspection du Travail du secteur maritime
- Police 17 ou par sms 114, gendarmerie
- Procureur de la République
- Le Défenseur des Droits (09 69 39 00 00)
- Un(e) avocat(e)
- Le Service Social Maritime
- Le Centre Ressource d'Aide Psychologique en Mer (CRAPEM) 02 40 90 75 00 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
- <https://arreteonslesviolences.gouv.fr/>
- Violence femmes infos 24h/24 et 7j/7 : 3919
- SOS Homophobie : 01 48 06 42 41
- Ligne Azur Service d'Ecoute téléphonique : 0 810 20 30 40
- Organisations syndicales interprofessionnelles

D'autres outils





Prévention

10 CONSEILS
contre le harcèlement

1 Se confier
N'ai pas honte ou peur des représailles ! Ose te confier à un adulte du lycée mais aussi à ta famille. Ne laisse jamais la situation s'installer.

2 Se protéger
Pour éviter tout problème sur Internet, ne donne jamais de détails sur ta vie privée et réfléchis avant de diffuser des photos. Ne donne jamais tes mots de passe, ce sont des informations très personnelles.

3 Signaler un abus
Sur les réseaux sociaux, tu peux signaler un contenu abusif et « bloquer » les amis qui n'en sont pas. Les comptes des agresseurs peuvent eux aussi être bloqués. Pour plus d'informations, contacte le support du réseau social concerné.

4 Alerter
Si tu es victime de harcèlement, tu peux appeler le **30 20**, et pour du cyber-harcèlement compose le **30 18**. Service et appel gratuits.

5 Porter plainte
Dans les cas les plus graves, il est possible de porter plainte contre l'auteur du harcèlement. C'est à tes toi ou tes parents si tu es mineurs, d'effectuer les cette démarche.

6 Soutenir
Bien souvent, les victimes de harcèlement sont mis à l'écart de la classe. Ne participe pas à cet isolement et n'hésite pas à aller leur en parler.

7 Ne pas rire
S'il cesse d'avoir une « majorité silencieuse », ou pire, un public hilare face à lui, l'agresseur arrêtera sans doute ses brimades. Les témoins ont un grand rôle à jouer contre le harcèlement à l'école.

8 En parler
Adresse-toi à un délégué de classe ou à un responsable du lycée si tu es témoin d'un cas de harcèlement, ils peuvent aider à dénouer la situation.

9 Ne pas participer
Si tu reçois un message ou une photo humiliante « à faire tourner », supprime le message plutôt que de le transférer à tes amis. Tu pourras ainsi briser la chaîne de harcèlement.

10 Convaincre
Si le harceleur fait partie de ton groupe d'amis, essaie de le raisonner et de comprendre pourquoi il agit ainsi. Vouloir faire du mal aux autres est aussi un signe de mal-être.

SI TU ES TEMOIN...

Retrouve conseils et outils pratiques




Service Social Maritime

Prévention

- Journée nationale de lutte contre le harcèlement scolaire
- Le prix non au harcèlement
- Le safer internet Day
- Référents harcèlement
- Les élèves ambassadeurs
- Sensibiliser les parents
- Le parrainage entre élèves

**Merci pour
votre
attention**