



ORIENTATIONS SUR L'ÉLIMINATION DU HARCÈLEMENT ET DE L'INTIMIDATION À BORD DES NAVIRES



International
Chamber of Shipping
Shaping the Future of Shipping



International Transport
Workers' Federation

ORIENTATIONS SUR L'ÉLIMINATION DU HARCÈLEMENT ET DE L'INTIMIDATION À BORD DES NAVIRES

TABLE DES MATIÈRES

Avant-propos	4
Introduction	5
Objectifs des orientations	6
Qu'est-ce que le harcèlement ?	7
Qu'est-ce que l'intimidation ?	8
Politique de l'entreprise sur le harcèlement et l'intimidation	9
– Implication des organisations de gens de mer	9
Identifier et signaler les cas de harcèlement et d'intimidation	10
– Signalement	10
– Procédure de plainte de l'armateur	10
– Procédure de règlement des différends en matière de harcèlement et d'intimidation	10
– Répondre à une plainte pour intimidation ou harcèlement	11
– Procédure informelle	11
– Procédure formelle	11
– Confidentialité	11
– Auditions	11
– Résolution/action	11
Mesures visant à éliminer le harcèlement et l'intimidation	12
Communication et sensibilisation	13
– Activités de sensibilisation	13
Annexes	
1. Exemple de politique d'entreprise sur le harcèlement et l'intimidation	14
2. Suggestion de texte pour les brochures à l'intention des gens de mer	14
Remerciements	15
Ressources supplémentaires	15

This document is a translation from original English text of **ICS and ITF International Guidance on Eliminating Shipboard Harassment**, which is leading. This translation may give unintended meanings to the text. If any questions arise concerning the accuracy of the information presented by the translated version, please refer to the English version. Any discrepancies or variances shaped in the translation of the original text are not binding.

This translation is part of ECSA and ETF project: Contributing to an Attractive, Smart and Sustainable Working Environment in the Shipping Sector – 'WESS' – co-funded by the European Union.

Ce document est une traduction du texte original en anglais « **Orientations sur l'élimination du harcèlement et de l'intimidation à bord des navires** » de l'ICS et l'ITF, qui fait foi. Cette traduction peut donner lieu à des interprétations non intentionnelles du texte. En cas de doute sur l'exactitude des informations présentées dans la version traduite, veuillez vous référer à la version anglaise. Toute divergence ou écart pouvant apparaître dans la traduction du texte original ne saurait engager notre responsabilité.

La présente traduction fait partie du projet des European Community Shipowners' Associations et de la European Transport Workers' Federation, intitulé « Contribuer à un environnement de travail attrayant, agréable et durable dans le secteur des transports maritimes » (WESS) et cofinancé par l'Union européenne.

AVANT-PROPOS

GUY RYDER

DIRECTEUR GÉNÉRAL DE LA INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, OIT)

Selon la Convention du travail maritime de 2006, chaque État membre est tenu de s'assurer que les dispositions de ses lois et règlements respectent le droit fondamental à l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Le harcèlement et l'intimidation à bord des navires peuvent avoir de lourdes conséquences sur la santé physique et émotionnelle des gens de mer, conduire à une perte de motivation et une morbidité accrue, et compromettre la cohésion et l'efficacité du travail d'équipe. Ils peuvent aussi nuire aux entreprises, entraînant une dégradation des conditions de travail et éventuellement des conséquences organisationnelles, économiques et juridiques.

Ces dernières années, la sensibilisation à cette problématique a progressé dans le domaine maritime et elle retient désormais l'attention de tous les États membres de l'OIT.

Étant donné que le navire est souvent le lieu de résidence d'un marin durant plusieurs mois, le harcèlement et l'intimidation peuvent prendre des proportions préoccupantes du fait des conditions de vie et de travail à bord, de l'isolement, de la taille et la proximité des cabines, et de la contrainte de rester sur son lieu de travail durant les périodes de repos.

Ces orientations ont été élaborées par les organisations représentant les armateurs et les gens de mer, qui œuvrent ensemble à



l'élimination du harcèlement et de l'intimidation et à l'amélioration de l'environnement de travail à bord des navires du monde entier.

Dès lors, je salue la large diffusion de ces orientations.

INTRODUCTION

Tous les gens de mer sont en droit de travailler sans subir de harcèlement et d'intimidation. Malheureusement, certains sont pourtant victimes de ces dérives à bord des navires. Il est de la responsabilité :

- Des entreprises de transport maritime de s'assurer que des politiques soient mises en place pour éliminer toutes les formes de harcèlement et d'intimidation des gens de mer à bord de leurs bateaux ; et
- Des organisations de gens de mer de s'assurer que des actes de harcèlement et d'intimidation ne se produisent pas.

Les organisations représentant les entreprises de transport maritime et les gens de mer se sont engagées à rédiger des documents pour attirer l'attention sur ces phénomènes et mettre en avant des mesures susceptibles d'y remédier.

L'International Chamber of Shipping (Chambre internationale de la marine marchande, ICS) et l'International Transport Workers' Federation (Fédération européenne des travailleurs des transports, ITF) considèrent que le harcèlement et l'intimidation sont inacceptables et ont rédigé conjointement les orientations suivantes à l'intention des entreprises de transport maritime, des marins, des organisations de gens de mer et d'autres acteurs, y compris les organismes de formation, pour leur indiquer ce qu'ils peuvent faire afin d'éliminer le harcèlement et l'intimidation. Si un marin se plaint d'avoir été victime de harcèlement ou d'intimidation, la plainte doit être prise au sérieux et donner lieu à une enquête.

Le harcèlement et l'intimidation sont des exemples de comportements indésirables qui induisent des effets néfastes, tels que :

- le stress ;
- la perte de motivation ;
- la diminution des performances professionnelles ;
- l'absentéisme ; et
- les démissions.

Le harcèlement correspond à toute conduite inappropriée et inopportune faisant naître, intentionnellement ou non, un sentiment de malaise, d'humiliation, d'embarras ou de mal-être chez la personne qui en fait l'objet.

L'intimidation est une forme particulière de harcèlement qui correspond à un comportement hostile ou vindicatif, pouvant entraîner chez la personne visée le sentiment d'être menacée ou tourmentée.

Dans certains cas, les auteurs d'actes de harcèlement et d'intimidation agissent de la sorte intentionnellement. Cependant, certains actes peuvent être considérés comme du harcèlement et/ou de l'intimidation sans que cela soit le fruit d'une intention pernicieuse délibérée de la part de leurs auteurs. En conséquence, l'adoption et la promotion de styles de gestion qui ne se traduisent pas par des comportements agressifs et intimidants peuvent également fortement contribuer à l'éradication du harcèlement et de l'intimidation sur le lieu de travail.

Les entreprises ont également un intérêt juridique et économique à œuvrer à l'élimination du harcèlement et de l'intimidation :

- Promouvoir un environnement de travail dans lequel les gens de mer peuvent évoluer sans être exposés au harcèlement et à l'intimidation relève tout simplement de la bonne pratique en matière d'emploi ;
- Les gens de mer subissant ces comportements sont susceptibles de perdre leur motivation et plus enclins au stress, ce qui entraîne de l'absentéisme ;
- Ils sont également plus susceptibles de vouloir quitter leur emploi, ce qui induit des frais de recrutement supplémentaires pour l'entreprise ; et
- Des salariés ayant souffert de harcèlement ont introduit avec succès des plaintes pour discrimination.



OBJECTIFS DES ORIENTATIONS

POUR LES ENTREPRISES DE TRANSPORT MARITIME

Ces orientations ont pour objet d'aider les entreprises à :

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

Le cas échéant, et si les systèmes juridiques nationaux le permettent, les politiques d'entreprises en matière de harcèlement et d'intimidation doivent être reprises dans les conventions collectives.

POUR LES GENS DE MER

Ces orientations ont pour objet d'aider les gens de mer à :

- 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 ; et
- Apprécier les avantages d'un lieu de travail sans harcèlement ni intimidation.

QU'EST-CE QUE LE HARCÈLEMENT ?

Le harcèlement est une forme de discrimination qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

EXEMPLES DE HARCÈLEMENT

Les exemples suivants peuvent être interprétés comme des cas de harcèlement :

- Afficher ou faire circuler du matériel offensant ou suggestif ;
- Être l'auteur d'insinuations, de moqueries, de plaisanteries ou de remarques obscènes ou sexistes/racistes/homophobes ;
- Utiliser un langage offensant pour décrire ou railler une personne souffrant d'un handicap ;
- Faire des commentaires sur l'apparence physique ou le caractère d'une personne, qui suscitent l'embarras ou le désarroi ;
- Porter un intérêt malvenu tel que le fait d'espionner une personne, de la surveiller, de l'importuner, d'adopter à son égard un comportement trop familier ou de manifester une attention verbale ou physique inopportune ;
- Émettre ou transmettre des appels téléphoniques, des SMS, des courriers électroniques, des commentaires sur les réseaux sociaux, des faxes ou des lettres non sollicités, sexuellement suggestifs, hostiles ou portant atteinte à la vie privée ;
- Interroger une personne de manière injustifiée, indiscreète ou persistante sur son âge, son état civil, sa vie personnelle, ses attirances ou son orientation sexuelle, ou poser des questions similaires concernant l'origine raciale ou ethnique d'une personne, notamment sur sa culture ou sa religion ;
- Faire des avances sexuelles importunes, demander des rendez-vous de manière répétée ou menacer une personne ;
- Suggérer que des faveurs sexuelles puissent faire progresser la carrière d'une personne ou que le fait de ne pas accorder de telles faveurs puisse avoir des conséquences négatives sur sa carrière ;
- Regarder de manière obscène, avoir des gestes déplacés, toucher, saisir, caresser ou initier tout autre contact corporel inutile, comme le fait d'effleurer autrui ; et
- Répandre des rumeurs malveillantes ou insulter quelqu'un (en particulier concernant l'âge, l'origine ethnique, le mariage, le partenariat civil, la grossesse et la maternité, le genre, le handicap, l'orientation sexuelle, la religion ou les croyances et la réassignation sexuelle).



QU'EST-CE QUE L'INTIMIDATION ?

L'intimidation est une forme de harcèlement qui correspond à un comportement hostile ou vindicatif, pouvant entraîner chez la personne visée le sentiment d'être menacée ou tourmentée. Cela crée un environnement de travail dans lequel un groupe de personnes ou un individu peuvent avoir peur ou se sentir intimidés en raison du comportement négatif ou hostile d'un autre groupe de personnes ou d'un autre individu.

L'intimidation peut s'accompagner d'un abus de pouvoir ou de position et est souvent persistante et imprévisible. Elle peut être vindicative, cruelle ou calomnieuse. Elle peut néanmoins également se produire lorsqu'une personne n'est pas consciente de l'effet de son comportement sur autrui ou n'a pas l'intention d'exercer une intimidation.

EXEMPLES D'INTIMIDATION

Les exemples suivants peuvent être interprétés comme des cas d'intimidation :

- Les menaces ou abus verbaux ou physiques, tels que le fait de crier ou proférer des jurons à l'intention de collègues, que ce soit en public ou en privé, notamment en faisant des déclarations ou des remarques désobligeantes ou stéréotypées ;
- Les insultes personnelles ;
- Rabaisser ou ridiculiser en se référant à une personne ou à ses capacités, que ce soit en privé ou devant d'autres individus ;
- Manifester soudainement sa colère ou son irritation à l'encontre d'un individu ou d'un groupe, souvent pour des raisons futiles ;
- Soumettre une personne à une supervision excessive ou oppressante qui n'a pas lieu d'être, contrôler tout ce qu'elle fait ou critiquer avec excès des détails mineurs ;
- Formuler des critiques de manière persistante ou injustifiée ;
- Faire des demandes déraisonnables au personnel ou aux collègues ;
- Confier des tâches subalternes ou humiliantes qui ne sont pas appropriées à la fonction occupée ou ôter des responsabilités à un individu sans motif légitime ;
- Ignorer ou exclure un individu d'événements sociaux, de réunions d'équipe, de discussions et de décisions ou planifications collectives ;
- Proférer des menaces ou formuler des commentaires inappropriés concernant les perspectives de carrière d'une personne, la sécurité de son emploi ou ses rapports d'évaluation ;
- Répandre des rumeurs malveillantes ou insulter quelqu'un (en particulier concernant l'âge, l'origine ethnique, le

mariage, le partenariat civil, la grossesse et la maternité, le genre, le handicap, l'orientation sexuelle, la religion ou les croyances et la réassignation sexuelle).

- Éviter une personne au travail ou rejeter ses efforts pour s'intégrer au groupe lorsqu'elle est perçue comme « n'étant pas à sa place » ;
- La cyberintimidation, notamment les initiatives inappropriées telles que :
 - Les remarques suggestives et importunes ;
 - Les e-mails abusifs au contenu choquant ou menaçant ;
 - Les publications du même ordre sur les réseaux sociaux ; et
 - Les SMS du même ordre.
- Dans certains cas, des prétextes sont mis en avant pour instaurer ou cautionner des comportements ou des situations interpersonnelles au travail pouvant représenter une intimidation « dissimulée » :
 - Des styles de management robustes ou musclés ;
 - Une relation de travail décrite comme un « conflit de personnalités » ;
 - Décrire une personne comme étant « trop sensible » ou « incapable de plaisanter » ;
 - Décrire une personne comme ayant « une attitude négative » ;
 - Un responsable « qui n'admet pas » les erreurs sans incidence critique sur la sécurité, commises involontairement ;
 - Se moquer d'une personne qui a commis une erreur mineure au travail.

POLITIQUE DE L'ENTREPRISE SUR LE HARCÈLEMENT ET L'INTIMIDATION

Les entreprises doivent s'assurer qu'elles disposent d'une déclaration de politique générale écrite et claire sur l'élimination du harcèlement et de l'intimidation. Un exemple de ce document peut être trouvé à l'annexe 1.

La déclaration de politique générale doit :

- Comporter un message du président-directeur général de l'entreprise ou de son équivalent ;
- Énoncer l'engagement de l'entreprise à éliminer le harcèlement et l'intimidation à bord des navires et fixer pour objectif la création d'un environnement de travail dans lequel la dignité et le bien-être de tous les gens de mer sont respectés ;
- Désigner un directeur ou un membre approprié des instances dirigeantes de l'entreprise en tant que responsable de cette politique ;
- Contenir des exemples de types de comportements pouvant être considérés comme du harcèlement ou de l'intimidation (voir page 7 et 8) ; et
- Indiquer des coordonnées pour permettre aux gens de mer de signaler les incidents.

Il est recommandé à l'entreprise de discuter de la politique avec les représentants du personnel et/ou les organisations de gens de mer afin d'obtenir leur soutien et leur engagement.

Une fois la politique approuvée, l'entreprise doit s'assurer que tous les employés concernés, en mer et à terre, soient informés de son existence et la comprennent. Des documents reprenant cette politique doivent leur être distribués et un document similaire doit être apposé de manière bien visible sur les tableaux d'affichage des bateaux et des bureaux à terre.

IMPLICATION DES ORGANISATIONS DE GENS DE MER

Les organisations de gens de mer doivent s'assurer qu'elles disposent d'une déclaration de politique générale claire et écrite sur l'élimination du harcèlement et de l'intimidation. Cette déclaration doit :

- Rappeler aux gens de mer que le bateau est généralement le lieu de résidence de leurs collègues d'équipage durant une longue période et que le respect mutuel est donc très important, tout comme le fait de reconnaître différents modèles et comportements culturels et d'accepter avec bienveillance la diversité à bord. Cela peut nécessiter un changement de comportement pour éviter de heurter involontairement un collègue ;
- Rappeler aux gens de mer leurs responsabilités envers les autres membres de l'équipage lorsqu'ils assistent à des actes de harcèlement ou d'intimidation ; et

Les organisations de gens de mer doivent pour leur part promouvoir l'adhésion du personnel à la politique de l'entreprise et aux procédures associées, et ainsi contribuer à l'élimination du harcèlement et de l'intimidation à bord des navires.

La politique doit comporter une déclaration sur la cyberintimidation. Une déclaration adéquate pourrait être formulée de la manière suivante :

« La cyberintimidation désigne l'utilisation de technologies de communication modernes pour harceler, embarrasser, humilier, menacer ou intimider un individu dans le but d'exercer sur lui un pouvoir et un contrôle. L'utilisation du matériel de communication de l'entreprise à de telles fins sera considérée comme un manquement grave au code de conduite de cette dernière et entraînera des mesures disciplinaires à l'encontre des auteurs ».

L'entreprise peut aussi envisager d'organiser des ateliers ou des séminaires pour garantir la compréhension et une mise en œuvre en douceur de sa politique.

Une déclaration de l'entreprise à tous les membres du personnel sur la politique, les normes en matière de comportement attendu et l'assistance qui sera fournie peut contribuer à faire prendre conscience à tous les individus de leurs responsabilités envers les autres.

- Établir des modalités pour encourager ceux qui sont témoins d'actes de harcèlement ou d'intimidation à signaler ces incidents, soit à bord, soit à terre en informant un directeur ou un membre approprié des instances dirigeantes de l'entreprise ayant la responsabilité globale de la politique.

Les organisations de gens de mer doivent également rédiger des documents d'information sur la manière de gérer les incidents de cyberintimidation.

IDENTIFIER ET SIGNALER LES CAS DE HARCÈLEMENT ET D'INTIMIDATION

SIGNALEMENT

Pour lutter contre le harcèlement et l'intimidation, il est important que l'entreprise encourage activement ses gens de mer à porter à son attention tout incident, et ce sans délai.

Affronter ces phénomènes à bord des navires implique que les gens de mer signalent les incidents, y compris ceux visant d'autres personnes qu'eux.

Les victimes de harcèlement et d'intimidation peuvent en effet endurer ce préjudice jusqu'à la fin de la traversée et demander à être transférées sur un autre bateau lors du voyage suivant, plutôt que de le signaler.

PROCÉDURES DE PLAINTE

Les entreprises doivent se doter de procédures équitables pour gérer rapidement les plaintes des gens de mer.

Les plaintes pour harcèlement et intimidation peuvent généralement être traitées via des procédures claires de discipline et de règlement des différends. Ces procédures doivent :

- Préserver la confidentialité ;
- Apporter des garanties contre toute victimisation de la personne déposant plainte ;
- Fournir des garanties permettant à la fois à la personne déposant la plainte et à l'auteur présumé de l'infraction d'être accompagnés par un collègue ou un représentant des gens de mer de leur choix ; et
- Veiller à ce que les parties concernées par la plainte soient traitées avec la même dignité et la même équité.

Il est important de faire savoir aux gens de mer que les plaintes pour intimidation ou harcèlement, ou les informations du personnel concernant de telles plaintes, seront traitées avec équité, sensibilité, rapidité et en toute confidentialité. Les gens de mer peuvent avoir des réticences à se manifester s'ils ont l'impression :

- d'être traités sans sollicitude ; ou
- d'être confrontés de façon brutale à la personne dont le comportement fait l'objet de leur plainte.

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT ET D'INTIMIDATION

Les entreprises doivent se doter de procédures de signalement et de gestion des plaintes pour harcèlement et intimidation en lesquelles tous les employés aient confiance. Cela ne sera efficace que si les gens de mer sont enclins à intervenir, lorsque c'est nécessaire, pour soutenir des collègues qui sont ciblés. Il est recommandé aux entreprises d'envisager une procédure indépendante de la procédure générale de règlement des différends. Elle doit être cohérente avec les procédures de plainte établies par l'entreprise.

L'employeur doit désigner une ou plusieurs personnes qui seront les premiers référents pour tout marin souhaitant introduire une plainte. Cette personne peut être un membre de l'équipage du bateau, un employé de l'entreprise basé à terre ou une personne désignée par l'entreprise pour agir en son nom.

Si la personne désignée est un employé de l'entreprise, elle doit se voir accorder les prérogatives pour traiter une telle plainte, ou décider d'en référer à une personne occupant des fonctions plus élevées au sein de l'entreprise. Parallèlement à la procédure formelle, l'entreprise doit offrir aux victimes de harcèlement ou d'intimidation la possibilité, à la discrétion des victimes, de résoudre le différend de manière informelle. La victime peut par exemple expliquer les effets des actes commis à l'auteur présumé des faits en présence d'une tierce personne de l'entreprise formée à la résolution des différends. Il peut alors être proposé à l'auteur présumé de présenter ses excuses et de s'engager à ne pas réitérer ces actes. En aucun cas une victime ne doit être confrontée contre son gré à un auteur présumé.

L'entreprise peut également :

- Envisager de faire appel à un tiers indépendant basé à terre, auquel les victimes de harcèlement ou d'intimidation peuvent adresser leurs plaintes ; ou
- Informer le personnel navigant des lignes d'assistance confidentielles mises en place par les organisations de gens de mer.

Un système dans lequel les plaintes sont entendues par d'autres employés à bord peut être efficace sur les navires dont l'équipage et le nombre d'officiers sont conséquents.

Si l'effectif de l'équipage est plus restreint, un point de contact à terre est également recommandé pour signaler les incidents à bord.

RÉPONDRE À UNE PLAINTE POUR INTIMIDATION OU HARCÈLEMENT

Les plaintes doivent être examinées rapidement et objectivement, en reconnaissant que les gens de mer ne portent normalement pas d'accusation à moins qu'ils ne se sentent sérieusement lésés. Toute investigation doit être perçue comme objective et indépendante.

L'employeur enquêtant sur une plainte pour harcèlement ou intimidation doit envisager toutes les circonstances et mener une enquête impartiale avant de tirer des conclusions. Les gens de mer doivent pouvoir être accompagnés ou représentés et obtenir des garanties contre leur éventuelle victimisation après avoir porté plainte. Le terme « victimisation » désigne tout acte malveillant, quel qu'en soit l'auteur, à l'encontre d'une personne ayant déposé plainte qui n'est pas manifestement abusive ni calomnieuse.

PROCÉDURE INFORMELLE

Si un marin pense être harcelé, il doit dire à la personne responsable qu'il trouve son comportement inapproprié et lui demander d'arrêter. Parfois, les individus ne sont pas conscients que leur comportement est importun et qu'il est source de détresse. Les gens de mer peuvent décider de signaler le ou les cas de harcèlement de manière confidentielle à une personne désignée comme premier point de référence à bord du bateau ou à terre. La personne désignée doit alors recevoir la plainte et fournir soutien et assistance si la victime ne souhaite pas entamer une procédure formelle. Une discussion informelle peut souvent susciter une prise de conscience et conduire l'auteur à accepter de mettre fin au comportement en cause.

PROCÉDURE FORMELLE

Si le harcèlement ou l'intimidation se poursuit, ou si la victime n'est pas en capacité ou ne souhaite pas être confrontée à l'auteur présumé, l'incident doit alors être signalé à la personne désignée à bord du bateau. Un rendez-vous doit être organisé pour demander à la victime de déposer formellement plainte, et le marin concerné peut y assister en étant accompagné par le/la collègue de son choix travaillant à bord du même bateau. Lorsqu'une plainte est déposée, une enquête doit être menée conformément aux procédures de l'entreprise afin de déterminer s'il convient de prendre des mesures.

Si l'enquête démontre que la plainte est fondée, il peut être nécessaire d'éloigner les personnes impliquées. Dans la mesure du possible, il est alors recommandé de faire le maximum pour que la personne éloignée soit l'auteur présumé et non celle qui a déposé plainte, à moins que cette dernière exprime le souhait d'être transférée.

Si une procédure disciplinaire est engagée, la personne qui fait l'objet de l'enquête doit pouvoir être représentée par une personne appropriée.

Les entreprises peuvent établir des procédures en collaboration avec la ou les organisations de gens de mer compétentes.

CONFIDENTIALITÉ

Les entreprises doivent :

- Enquêter sur chaque plainte d'une manière qui soit adaptée aux circonstances et conformément à la politique et aux procédures de l'entreprise.
- S'assurer qu'aucun marin ayant déposé plainte ne subisse d'éventuelles répercussions ; et
- Formaliser le droit d'un marin à être accompagné ou représenté pendant la procédure de plainte et prévoir des mesures pour prévenir la victimisation de gens de mer ayant porté plainte.

Lorsque cela est possible, une enquête concernant une plainte pour harcèlement sexuel doit être menée par un individu du même genre que la personne qui a déposé plainte.

AUDITIONS

Les procédures doivent garantir que les auditions, y compris les auditions disciplinaires qui pourraient y faire suite, se tiennent en toute confidentialité. Les entreprises doivent indiquer aux parties concernées leur droit à être accompagnées par une personne appropriée pouvant, à titre confidentiel, donner aux gens de mer des conseils impartiaux sur leurs plaintes ou les assister tout au long de la procédure de plainte.

Pour toutes les auditions disciplinaires ou de résolution des conflits, le principe de l'équité doit être appliqué. Le défendeur ou la défenderesse doit avoir le droit de répondre à toute plainte et de donner sa version des faits. Le ou la plaignant(e) comme le défendeur ou la défenderesse doivent pouvoir faire entendre des témoins. L'entreprise doit conserver une trace écrite de toutes les décisions adoptées.

RÉSOLUTION/ACTION

Une fois le dossier traité, si la plainte a été retenue, l'entreprise et l'organisation de gens de mer compétente doivent s'assurer qu'une action adéquate soit entreprise concernant la situation de l'auteur du harcèlement au moment de prendre les mesures et dispositions correctrices pour remédier au préjudice de la victime. Il serait inapproprié de se contenter de transférer la victime sur un autre poste ou un autre navire pour résoudre un cas de harcèlement ou d'intimidation.

MESURES VISANT À ÉLIMINER LE HARCÈLEMENT ET L'INTIMIDATION

Les codes disciplinaires de l'entreprise peuvent identifier certains actes susceptibles de relever du harcèlement ou de l'intimidation et passibles de mesures disciplinaires. Par exemple :

- L'agression physique, y compris l'agression sexuelle ;
- Les pressions ;
- La coercition ;
- L'ingérence dans le travail d'autres employés ; et
- Tout comportement fondé sur le genre affectant la dignité des femmes et des hommes sur leur lieu de travail, qui soit indésirable, déraisonnable ou offensant pour la personne visée.

Un comportement peut être considéré comme du harcèlement sexuel, indépendamment du fait qu'il ait ou non été exercé de manière volontaire par l'auteur présumé. Cela est dû au fait qu'il est lié à l'effet produit sur l'individu concerné.

Les entreprises de transport maritime et les organisations de gens de mer doivent :

- Défendre le droit de chacun à être traité avec dignité et respect sur le lieu de travail ;
- Promouvoir activement un environnement de travail dans lequel le harcèlement et l'intimidation ne soient pas tolérés ; et

- S'assurer que tous les gens de mer soient conscients de leurs responsabilités.

L'entreprise doit définir clairement les normes de comportement attendu de la part des gens de mer. Ceux-ci doivent savoir à qui s'adresser en cas de problème lié au travail, et les responsables doivent être formés à tous les aspects des politiques de l'entreprise relevant de ce domaine sensible.

Les guides à l'intention du personnel sont une bonne façon de communiquer avec les gens de mer et peuvent mettre l'accent sur la politique de l'entreprise destinée à éliminer le harcèlement et l'intimidation, l'aide proposée et les conséquences pour tout employé considéré comme étant en infraction avec la politique de l'entreprise.

De même, les gens de mer doivent :

- Défendre le droit de chacun à être traité avec dignité et respect sur le lieu de travail ;
- Contribuer activement à un environnement de travail dans lequel le harcèlement et l'intimidation ne sont pas tolérés ;
- Respecter les normes de comportement appropriées ;
- Savoir vers qui se tourner en cas de problème lié au travail ; et
- S'assurer que les collègues comprennent leurs responsabilités en vertu de la politique de l'entreprise.



COMMUNICATION ET SENSIBILISATION

Les politiques ne permettront d'éliminer le harcèlement et l'intimidation à bord des bateaux que si elles sont soutenues par des actions positives pour les mettre en œuvre efficacement. Ainsi, la communication et la sensibilisation sont importantes pour faire en sorte que les gens de mer :

- 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 ; et
- 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 ;
- Des avis au personnel apposés sur les tableaux d'affichage ;
- L'insertion d'un chapitre dans le guide à l'intention du personnel ;
- Des manuels à l'intention de la direction ;
- Des manuels à l'intention des gens de mer ;
- L'assistance de conseillers pouvant guider les gens de mer sur la politique et les procédures ;
- Des articles dans les magazines du personnel/des syndicats ;
- Des mentions au cours de réunions de briefing ; et
- Des séances d'intégration.

Toutes les politiques et procédures doivent être réexaminées régulièrement afin de rester efficaces.

ACTIVITÉS DE SENSIBILISATION

Il est souhaitable que les entreprises et les organisations de gens de mer :

- Organisent à l'intention des gens de mer des programmes de formation expliquant les effets indésirables du harcèlement et de l'intimidation et exposant la politique de l'entreprise ;
- Utilisent ces programmes pour présenter les mécanismes des procédures de signalement des incidents mises en place par l'entreprise ;

- Envisagent de mettre à la disposition du personnel de la documentation, des affiches et des vidéos, afin d'appuyer et de renforcer les politiques de l'entreprise ; ou
- Rendent les programmes de formation accessibles au personnel existant et aux nouvelles recrues.



ANNEXES

ANNEXE 1

EXEMPLE DE POLITIQUE D'ENTREPRISE SUR LE HARCÈLEMENT ET L'INTIMIDATION

L'entreprise x traitera toutes les plaintes pour harcèlement et intimidation avec sérieux et en toute confidentialité.

Votre officier supérieur à bord et le responsable du personnel à terre ont été formés au traitement des plaintes pour harcèlement et intimidation. Vous pouvez contacter l'un d'entre eux ou les deux pour signaler tout incident dont vous auriez été victime.

L'entreprise considère toute cyberintimidation faisant l'objet d'une plainte comme un problème grave.

Si vous ne vous sentez pas à l'aise à l'idée de déposer plainte vous-même, vous pouvez demander à un ou une ami(e) ou collègue de le faire en votre nom. Vous ne serez pas pénalisé(e) par l'entreprise pour avoir déposé plainte, à condition qu'elle ne soit ni abusive ni calomnieuse.

Souvenez-vous que pour tout acte, c'est la perception de la victime qui prime. Si VOUS estimez avoir été victime de harcèlement ou d'intimidation, l'entreprise examinera le problème soulevé.

Nom de l'entreprise :

Contacts :

ANNEXE 2

SUGGESTION DE TEXTE POUR LES BROCHURES À L'INTENTION DES GENS DE MER

OBLIGATIONS ET RESPONSABILITÉS DES GENS DE MER

Aucun marin ne doit être harcelé ou intimidé à bord des navires. Tous les gens de mer ont la responsabilité de veiller à ce que leur navire ne soit le lieu d'aucun acte de harcèlement ou intimidation. Votre entreprise prend le harcèlement et l'intimidation très au sérieux.

HARCELEZ-VOUS OU INTIMIDEZ-VOUS D'AUTRES GENS DE MER ?

Le harcèlement correspond à tout acte faisant naître un sentiment de malaise, d'humiliation, d'embarras, de pression ou de mal-être chez la personne qui en fait l'objet.

L'intimidation peut correspondre à un comportement négatif ou hostile qui fait qu'une personne se sent intimidée. Il se peut que vous n'ayez pas conscience de l'effet de vos propres actions sur les autres gens de mer et que vous deviez modifier votre comportement. Voici quelques exemples de questions à vous poser :

- Estimez-vous que votre manière de travailler est toujours la bonne ?
- Haussez-vous le ton avec vos collègues ?
- Êtes-vous sarcastique ou condescendant avec les autres ?
- Adressez-vous des critiques à certaines personnes en public ?
- Critiquez-vous les erreurs mineures, sans incidence sérieuse sur la sécurité, et omettez-vous de saluer le travail bien fait ?
- Évitez-vous certains individus et répandez-vous des rumeurs ou des commérages malveillants ?

Si vous pensez que certains aspects de votre comportement peuvent s'apparenter à du harcèlement ou de l'intimidation, votre entreprise peut vous aider à vous en libérer. Rapprochez-vous de votre supérieur hiérarchique et demandez de l'aide. N'attendez pas qu'une plainte soit déposée contre vous !

REMERCIEMENTS

L'ICS et l'ITF souhaitent remercier les organisations suivantes pour leur aimable contribution à la production de ces orientations :

- European Community Shipowners' Associations (Associations des armateurs de la Communauté européenne)
- European Transport Workers' Federation (Fédération européenne des travailleurs des transports)
- International Labour Organization (Organisation internationale du travail)
- Nautilus International
- UK Chamber of Shipping (Chambre britannique de la marine marchande)

RESSOURCES SUPPLÉMENTAIRES

Un ensemble très utile de documents relatifs à l'élimination du harcèlement et de l'intimidation, comprenant des vidéos et des manuels, a été produit par les European Community Shipowners' Associations (Associations des armateurs de la Communauté européenne), la European Transport Workers' Federation (Fédération européenne des travailleurs des transports) et Videotel.

Ces ressources sont disponibles à l'adresse suivante :

[ETF: European Transport Workers' Federation | Training tackling bullying and harassment in shipping available online – ETF: European Transport Workers' Federation \(etf-europe.org\)](#)

[ECSA: https://www.ecsa.eu/resources/disseminating-training-materials-harassment-and-bullying-free-workplace-shiping](https://www.ecsa.eu/resources/disseminating-training-materials-harassment-and-bullying-free-workplace-shiping)

Publié en 2016 par



**International
Chamber of Shipping**

Shaping the Future of Shipping

**International Chamber of Shipping
(Chambre internationale de la marine marchande)**

Walsingham House
35 Seething Lane
London EC3N 4AH

Téléphone + 44 20 7090 1460
info@ics-shipping.org
www.ics-shipping.org



**International Transport
Workers' Federation**

**International Transport Workers' Federation
(Fédération européenne des travailleurs
des transports)**

49-60 Borough Road
London SE1 1DR

Téléphone + 44 20 7403 2733
mail@itf.org.uk
<https://www.itfglobal.org/fr>