

L'écho des PADDOCKS

numéro 9

journal de prévention de la MSA pour les professionnels du secteur hippique

Édito

L'été dernier, l'Etat a décidé de lever le tabou du harcèlement sexuel au travail en demandant aux employeurs d'afficher les dispositions réglementaires dans leur structure. L'Echo des Paddocks a élargi ce thème au harcèlement en général en entreprise, qu'il soit d'ordre moral ou sexuel. Ainsi vous retrouverez dans ce numéro, le cadre réglementaire, les indicateurs de harcèlement, la place de l'adulte encadrant et des conseils de prévention et d'action. Bien que le sujet tabou, toutes les entreprises peuvent être concernées et doivent s'engager dans une démarche de prévention.

Dr Gaétan Deffontaines, médecin du travail, MSA de Picardie.

Comprendre et prévenir le harcèlement en entreprise



CADRE RÉGLEMENTAIRE



CODE PÉNAL

La loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel a été l'occasion d'une redéfinition dans le code pénal ; elle est à l'origine de ce nouveau numéro de l'Echo des Paddocks.

> HARCÈLEMENT MORAL

Article 222-33-2 :

« Le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. »

Indicateurs de harcèlement moral Exemples de techniques

> **relationnelles** : couper la parole, ne pas dire bonjour, ni au revoir, ni merci, critiquer systématiquement le travail ou le physique du salarié...

> **d'isolement** : séparer un salarié du reste du groupe par changements d'horaires, oubli volontaire d'informations, interdire aux autres de lui parler...

> **punitives** : mise du salarié en situation de justification constante, congés non accordés au dernier moment, avertissements injustifiés...

> **d'attaque du geste de travail** : faire refaire une tâche déjà faite, supprimer des tâches définies dans le poste de travail pour les confier à un autre sans prévenir, fixer des objectifs irréalistes et ainsi entretenir une situation d'échec...

> **de persécution** : surveillance des faits et gestes, contrôle des conversations, vérification des casiers, des sacs...

> HARCÈLEMENT SEXUEL

Article 222-33 :

I. Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation

Indicateurs de harcèlement sexuel Exemples de manifestation

> **physiques** : frôlements, attouchements, pincements, baisers, violences physiques, agressions sexuelles jusqu'au viol...

> **non-verbales** : regards, matériel pornographique sur le lieu de travail, exhibitionnisme, mise à nu des organes génitaux...

> **verbales** : invitations, propositions sexuelles, questions sur la vie sexuelle, intime, confidences imposées du harceleur sur sa vie privée, sexuelle, incitation à la prostitution...

sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

II. Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

III. Les faits mentionnés aux I et II sont punis de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Ces peines sont portées à 3 ans d'emprisonnement et 45 000€ d'amende lorsque les faits sont

commis :

1. Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
2. Sur un mineur de 15 ans ;
3. Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;
4. Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;
5. Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.

La relation ambiguë du « maître à l'élève »

Dans la filière hippique, la personne qui arrive dans l'entreprise [jeune adulte, apprenti, élève-moniteur...] se retrouve en situation d'élève par rapport aux salariés expérimentés [entraîneur, moniteur, palefrenier, jockey, ...]. Comme l'explique Philippe Liotard, sociologue et enseignant-chercheur à l'université Lyon 1, les victimes de « violences » sont souvent soumises à une triple domination : l'adulte sur l'adolescent, l'homme sur la femme et l'entraîneur sur l'athlète ou le responsable hiérarchique sur le subordonné.

Quoiqu'il en soit, la personne la plus expérimentée doit gérer l'ambiguïté apparaissant dans la relation.



CODE DU TRAVAIL

Le code du travail précise que le harcèlement sexuel est toujours associé au harcèlement moral. A contrario, le harcèlement moral peut se concevoir seul.

> CHAPITRE II ET III : HARCÈLEMENT SEXUEL ET MORAL

Aucun salarié ne doit subir de harcèlement moral comme défini dans le code pénal (article L1152-1 du code du travail).

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés (article L1152-2).

Il en est de même pour le harcèlement sexuel qui concerne également les candidats à un

recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise (article L1153-2).

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés (article L1153-3).

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement sexuel et moral (articles L1152-4 et L1153-5).

RECOURS POSSIBLES

Il est possible de porter plainte pour harcèlement moral et sexuel, même après un licenciement ou une démission (code du travail : article L1152-6).

> PROCÉDURE DE MÉDIATION

La victime ou la personne accusée de harcèlement moral peuvent engager une procédure de médiation. Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties. Le médiateur tente de les concilier et leur soumet des propositions écrites pour mettre fin au harcèlement. En cas d'échec, il informe les parties des sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

> RECOURS DEVANT LE JUGE CIVIL OU ADMINISTRATIF

Si la victime relève du secteur privé, le conseil des prud'hommes peut être saisi pour faire cesser les agissements et obtenir réparation du préjudice subi.

La victime doit présenter des faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral.

Il appartient ensuite à la personne accusée de démontrer que ces faits ne sont pas constitutifs d'un harcèlement moral.

À noter : dans une entreprise, toute organisation syndicale représentative peut, avec l'accord écrit de la personne harcelée, engager à sa place l'action en justice.

> PROCÈS PÉNAL

La victime peut porter plainte, dans un délai de 3 ans à compter des faits, puis se constituer partie civile.

Si la plainte est classée sans suite, la victime peut déposer une plainte avec constitution de partie civile.

Attention : quel que soit le recours, en cas d'imbrication du harcèlement moral avec une discrimination ou un harcèlement sexuel, il faut le mentionner explicitement.

Source : www.vos-droits.justice.gouv.fr

> La particularité des mentors en filières sportives

Souvent, les jeunes peinent à trouver les mots justes pour qualifier les liens affectifs qui les unissent à leur mentor. Ainsi, le temps passé ensemble, l'intimité qui se crée et la relation de confiance qui se développe vont faire du mentor un confident ou parent de substitution pour le jeune.

C'est donc aux adultes responsables de garder leur distance et de se montrer lucides face aux éventuelles avances du jeune, effectuées de manière consciente ou non, le « désir » de ces jeunes subordonnés étant dirigé vers « le statut du mentor, exemple professionnel » et pas vers « l'identité de l'homme ».

ATTENTION

Les adolescents sont dans la construction de leur identité sexuelle. Ils ne savent pas toujours bien situer les limites (tenue vestimentaire, provocation, exhibition via des photos sur Internet, MMS...).

Comme l'explique Gérard Pestre, formateur et fondateur de l'organisme Trans-Faire, dans une note de blog :

*Le 1^{er} piège serait de croire que cet élan n'est dirigé que vers soi-même, personne privée ;
le 2^e piège serait de se laisser prendre à une telle relation, c'est-à-dire d'y répondre, par exemple à travers des sourires complices, des mots ou des gestes ambigus ;
le 3^e piège, bien entendu, serait de passer à l'acte.*

Recommandations aux adultes encadrants

- Montrer que le jeune est sous surveillance ;
- Redoubler de vigilance lors des nuits passées dans l'entreprise ou en déplacement ;
- S'inquiéter si le jeune se renferme ;
- Dissuader le jeune d'entretenir des relations de « copain » avec son responsable et ses collègues plus âgés.

PAROLE DE VICTIME :

« Il avait la mainmise totale sur mon emploi du temps. Dès 1981, je suivais des cours par correspondance. Il n'était pas question de sorties ou de boums, pas question d'avoir un copain. »

Source : Le nouvel observateur Sport, article du 05/10/2012

CONSEILS DE PRÉVENTION ET D'ACTION

Pour prévenir le harcèlement, il n'existe pas de technique pré-établie ; il est essentiel de s'adapter au contexte et à la situation personnelle. Voici quelques conseils pour le prévenir :

Pour l'employeur	Pour la victime	Pour les témoins
<ul style="list-style-type: none">> Afficher le texte de loi dans l'entreprise (loi n°2012-954 du 6 août 2012).> Inscrire le risque de harcèlement au Document Unique d'évaluation des risques professionnels afin de structurer son plan de prévention.> Ne pas faire du harcèlement un sujet tabou.> Informer et former les managers sur les risques de harcèlement moral et sexuel.> Mettre en place et faire connaître les procédures (qui informer, comment, recours juridiques, être protégé...) à l'ensemble du personnel.> Être à l'écoute des difficultés.	<ul style="list-style-type: none">> Ne pas être passif, ni agressif. Identifier les techniques des harceleurs.> Maîtriser sa communication.> Apprendre à dire non.> En cas de conflit, marquer ses limites avec clarté.> Stopper les plaisanteries douteuses et les contacts physiques.> Éviter autant que possible d'être seul avec le harceleur.> Noter attitudes et faits anormaux, garder des preuves matérielles.> Rester discret sur sa vie privée.> Sortir du registre des émotions pour identifier les faits.> Faire appel au soutien des collègues et des proches, ne pas rester isolé.> Informer l'employeur, la hiérarchie.	<ul style="list-style-type: none">> Être attentif aux dérives comportementales.> Écouter et respecter la confidentialité.> Soutenir la victime en évitant tout jugement moral et culpabilisation.> Informer la victime sur ses droits et moyens de défense.> Inciter la victime à en parler à l'employeur, à sa hiérarchie.> Accompagner la victime dans ses démarches.> Témoigner si nécessaire.

Source : www.placedelamediation.com/dix-conseils-de-prevention-du-harcelement-moral

Pour contacter le service Santé Sécurité au Travail : Prévention des risques professionnels

Secrétariat

Isabelle Holl : 03 23 23 68 75
Sabine Sarrazin : 03 23 23 65 59

Conseiller en prévention

Hervé Nicaise : 03 44 06 80 88 / 06 26 23 42 52

Médecine du travail

Secrétariat du Dr Fretin

Colette Houpline : 03 23 23 68 75

Course école AFASEC

La MSA de Picardie a sponsorisé la course école du Moulin à Vent de l'AFASEC le 14 mai dernier. De jeunes apprentis jockeys ont fait leur première course en situation réelle. Cette épreuve s'est déroulée pendant les courses PMU sur la nouvelle piste fibree de l'hippodrome de Chantilly.

Le service SST a remis, par l'intermédiaire d'Edwige Leclerc et Patrice Martin, administrateurs, Richard Crepon, élu et Hervé Nicaise, conseiller en prévention de la MSA de Picardie : un casque de protection à Mlle Desmigneaux, écurie d'André Fabre ; un gilet de course à Mr Lebreton, écurie de Pascal Bary ; et une paire de bottes de courses à Mr Pelletan, écurie d'André Fabre.



MSA de Picardie

Rue de l'Île Mystérieuse
80440 Boves

ISSN : 1964-5813

Dépôt légal : à parution

Directeur de la publication : Philippe Herbelot

Rédaction : service Santé Sécurité au Travail

Direction artistique et mise en page :

service Communication

Impression : MSA de Picardie

Tirage : 2 500 exemplaires

Crédits photo : CCMSA, MSA de Picardie

MSA de Picardie

Rue de l'Île Mystérieuse

80440 Boves

www.msa-picardie.fr

