

Le Collectif 50/50

Compte-rendu des États Généraux contre le harcèlement et les violences sexuelles dans le cinéma et l'audiovisuel

En novembre 2019, **les déclarations d'Adèle Haenel** sur Mediapart, ainsi que l'article publié par la journaliste Marine Turchi accompagnant ces déclarations, livrées en réflexion politique à l'industrie du cinéma et de l'audiovisuel, l'ont mise face à ses responsabilités. Elles ont obligé l'industrie à se questionner, et à remettre en question sa propension à tenir le droit à l'écart, à favoriser le silence et l'impunité, négligeant la parole des victimes voire l'étouffant. A la faveur de ce moment politique et médiatique, il est aujourd'hui indispensable de construire une pensée collective commune à la profession et de rappeler que ce secteur ne bénéficie d'aucun régime d'exception quant au respect du droit du travail. Il est urgent de rappeler le droit applicable, et de s'approprier et si nécessaire d'inventer les outils de lutte contre le harcèlement et les violences sexuelles.

Parce que convergents, nombreux et indéniables, les témoignages des victimes de harcèlement et de violences sexuelles ont rendu visible ce que l'industrie cinématographique et audiovisuelle niait trop souvent. Ces témoignages ont mis en lumière l'angle mort entre le droit (droit pénal et droit du travail) et les pratiques. Les Etats Généraux ont eu pour objectif de rétablir cette jonction entre le droit commun et notre secteur, et d'envisager des outils spécifiques.

Ces Etats Généraux font également suite à **l'annonce par le ministre de la Culture** de sa décision de conditionner les aides publiques à la bonne application des mesures de prévention et de lutte contre le harcèlement et les violences sexuelles dans le secteur cinématographique et audiovisuel. Cette annonce a été faite lors des deuxièmes Assises pour l'égalité, la parité et la diversité dans le cinéma et l'audiovisuel organisées par le Collectif 50/50 en novembre 2019.

Réuni en Etats Généraux, le Collectif 50/50 a invité l'ensemble de la profession, à travers les syndicats, organisations professionnelles et associations concernés afin de communiquer sur **les initiatives déjà en place et de réfléchir à de nouveaux moyens de prévention et d'action**. Le présent compte-rendu a pour vocation de résumer ces discussions, de rappeler les outils existants, de rendre compte des points de consensus quant aux constats et actions à mener, et des grandes priorités dégagées lors de cette journée.

A la suite de ces Etats Généraux, toutes les organisations professionnelles sont invitées à envoyer leur contribution écrite pour constituer le **LIVRE BLANC**, via [un formulaire disponible en ligne](#).

En France, de nombreuses ressources juridiques existent pour prévenir et lutter contre le harcèlement sexuel, moral, et contre les agressions et violences sexuelles ou sexistes. Mais le droit pénal et le droit du travail n'est pas toujours respecté dans l'industrie du cinéma et de l'audiovisuel.

Pour en favoriser la bonne application, il convient donc en première urgence de prendre connaissance de ce droit, et d'organiser massivement des sensibilisations et formations. En outre, pour sa bonne application, certaines spécificités du secteur peuvent justifier des dispositifs supplémentaires tels que la présence de "réfèrent·e·s" sur les plateaux de tournage - disponibles en prévention comme en cas de crise, et l'accompagnement par les assureurs en cas de nécessité. Enfin, l'application du principe de responsabilité de l'employeur doit conduire à réfléchir à des sanctions, notamment financières, pour les productions ne respectant pas ces principes de prévention et de protection.

C'est la conjonction des dispositifs qui permettra d'être efficaces.

A l'issue des Etats Généraux, nous dégageons ainsi 3 niveaux d'action :

1. Informer, sensibiliser, former
2. Réagir, recueillir la parole en cas d'incident
3. Sanctionner juridiquement et financièrement

Sommaire du compte-rendu

1. Informer, sensibiliser, former les équipes et les productions	3
Rappel à la loi	3
Réunion solennelle	3
Formation des professionnel·le·s	4
2. Réagir, recueillir la parole en cas d'incident	5
Écouter et accompagner les victimes et témoins	5
Identifier les victimes : Le rôle du·de la « réfèrent·e plateau»	5
La responsabilité de l'employeur et le rôle de l'assurance	6
Couverture accidents du travail	7
3. Sanctionner juridiquement et financièrement	7
Annexes	8
Résumé des ressources :	8
Annexe 1 : Intervenant·e·s des Etats Généraux - Mercredi 4 mars 2020 - La Fémis	9
Annexe 2 : Interlocuteurs professionnels	10
Annexe 3 : Organisations professionnelles invitées aux Etats Généraux	11
Annexe 4: Ressources juridiques en matière de harcèlement, d'agissement sexiste et d'agression sexuelle	13
Annexes 5 : Ressources professionnelles, chartes et codes de conduite	15
Guide de conduite de Actrices et Acteurs de France Associés (AAFA) :	15
Charte Pour les Femmes Dans Les Médias (PFDM) :	15
Charte Unifrance en prévention du harcèlement [À venir] :	15
Charte déontologique de l'Association des Responsables de Distribution Artistique :	15
Annexe 6 : Ressources d'écoute et de suivi pour les victimes	16
Permanences téléphoniques et cellules de soutien	16
Associations oeuvrant contre les violences faites aux femmes	16

1. Informer, sensibiliser, former les équipes et les productions

« Dans la grande famille du cinéma, j'ai cru comprendre que ce ne serait pas simple de régler ces questions-là. Je vous dirai que ce n'est pas non plus simple dans la grande famille des caissières de supermarché, ni dans la grande famille des éboueurs, ni dans la grande famille du BTP. Je ne vois pas vraiment les obstacles à ce que ces questions se règlent. Vous ne vivez pas sur la lune ».

Michel Ledoux, avocat associé spécialiste en matière d'hygiène, de santé physique et mentale.

Le premier enjeu de la journée, et peut-être le plus important, a été de rappeler l'ensemble des dispositions juridiques applicables en matière de harcèlement, de sexisme et d'agression sexuelle sur le lieu de travail. Au cinéma et dans l'audiovisuel comme ailleurs, ces actes sont codifiés et sanctionnés par le code du travail et par le code pénal. Les Etats Généraux ont été l'occasion de rappeler cet ensemble de règles, et de réfléchir à des moyens pour sensibiliser la profession à ces questions.

3 grands dispositifs de prévention et d'information ont été imaginés : un rappel à la loi dans les contrats, sur les lieux de travail, dans la bible de tournage, et dans les feuilles de service ; une réunion solennelle en début de tournage ; et une formation de sensibilisation adressée à certain·e·s professionnel·le·s et aux futur·e·s référent·e·s. Au fil des discussions, de nombreuses ressources juridiques, professionnelles ont également été rassemblées. Elles sont disponibles en annexe du présent compte-rendu (voir notamment **Annexes 2 à 5**).

Rappel à la loi

De nombreuses ressources existent pour prévenir et lutter contre le harcèlement sexuel, moral, et contre les agressions et violences sexuelles ou sexistes. Celles-ci sont essentiellement juridiques, puisque ce sont des délits définis par la loi. Reste donc à rappeler que l'industrie cinématographique et audiovisuelle n'est pas en dehors du droit, qu'elle est soumise comme tout secteur professionnel au droit pénal général et au droit du travail, et qu'en matière de risques socio-professionnels, il revient à l'employeur d'assurer la prévention.

La loi doit faire l'objet d'un rappel :

- Dans les conventions collectives
- Sur le lieu de travail.
- Dans les contrats
- Dans la bible de tournage et sur les feuilles de service
- Dans les contrats des agents d'acteurs et actrices, pour qu'ils et elles sachent que leur parole sera écoutée en cas d'incident.

Voir annexe 4: Ressources juridiques en matière de harcèlement, d'agissement sexiste et d'agression sexuelle

Réunion solennelle

Ce rappel à la loi par écrit dans ces documents doit s'accompagner d'un moment solennel, en amont du tournage : une réunion avec l'ensemble de l'équipe, où la production rappelle que ces articles de loi présents dans les documents reflètent la détermination de la production de créer un environnement " safe ".

Formation des professionnel-le-s

Les technicien-ne-s, les artistes, et les équipes de permanent-e-s doivent **recevoir une formation**. L'expérience prouve que le doute sur l'analyse d'une situation joue toujours en défaveur de la victime présumée. Être démuni-e, incertain-e crée la permissivité. Un socle solide de compréhension est déterminant.

Entendre les juristes, entendre les analyses de situations par des professionnel-le-s, mieux connaître les termes, change la donne. Tou-te-s les professionnel-le-s (permanent-e-s comme intermittent-e-s, technicien-ne-s, artistes, des sociétés de production et de distribution) sont appelé-e-s à effectuer un module de formation, correspondant a minima à une sensibilisation : connaître les contours de la loi, savoir définir les actes répréhensibles, détecter les situations problématiques, donner les clés des premières réactions appropriées, et orienter les personnes concernées.

Ces modules pourraient être **dispensés par le CNC**, avec une récurrence fixe, pour que les professionnel-le-s puissent s'y inscrire à leur convenance. Agréé par des organismes à déterminer ensemble (CCHSCT, etc.), l'objectif est que 100% de la profession passe par ce module de sensibilisation, régulièrement (par exemple une fois tous les deux ans?) en raison des mises à jour de la réglementation et de l'érosion des notions abordées. Cette obligation doit pouvoir être **vérifiée**, et son manquement être **sanctionné**.

Le 14 novembre 2019, au terme des Assises pour l'égalité, la parité et la diversité dans le cinéma et l'audiovisuel, le président du CNC **Dominique Boutonnat** s'est engagé sur un ensemble de mesures, parmi lesquelles la mise en œuvre d'une formation de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles au travail.

Le CNC a lancé l'appel d'offres, début avril 2020 (le cahier des charges est disponible sur leur site internet), pour identifier le prestataire apte à proposer cette formation destinée aux quelque 3 000 représentants légaux des entreprises de production, distribution et de promotion du cinéma – et aux autres professions dans un second temps – avec pour objectif un démarrage des sessions prévu à l'automne 2020. Les formations se dérouleront au CNC (salle de 200 places) et seront intégralement financées par lui.

A l'issue de la formation, les participant-e-s doivent être en capacité de :

- Définir et qualifier le harcèlement sexuel ainsi que toutes les formes de comportements à connotation sexistes ou sexuelles
- Connaître la responsabilité légale de l'employeur et les obligations des encadrant-e-s
- Mobiliser les bons réflexes et les ressources nécessaires pour faire respecter la loi et accompagner les victimes et témoins
- Sensibiliser les équipes
- Savoir conduire une enquête

A terme, un **dispositif de sanction** pourra être établi pour s'assurer du bon suivi de ces formations. Par exemple, il serait envisageable de vérifier au moment de l'agrément définitif que tous les technicien-ne-s ont assisté à un module, et si plus de 20% de l'équipe n'est pas à jour de ces formations agréées, introduire un malus sur le soutien automatique .

2. Réagir, recueillir la parole en cas d'incident

Les Etats Généraux ont été l'occasion de nombreux témoignages, retours d'expériences, et discussions permettant de réfléchir à l'**importance de l'écoute** dans les cas de harcèlement, d'agissements sexistes ou d'agressions sexuelles.

« **On en avait marre de supporter, on a voulu rapporter ces paroles** », a affirmé **Alice Godart**, cofondatrice du Tumblr [Paye Ton Tournage](#), qui recense depuis 2018 des remarques et agissements sexistes vécus dans le milieu du cinéma, pour visibiliser cette situation auprès des professionnel-le-s du secteur.

Cette nécessité de recueillir et de rapporter les paroles de victimes est revenue au fil des interventions. Derrière elle, une question : que faire lorsque l'on est victime ou témoin de harcèlement ou d'une agression dans le cadre de son travail ? A qui s'adresser ? Avec quelles protections ?

Deux types d'outils ont été abordés: **pour les victimes et témoins**, des cellules d'écoute et d'accompagnement et un.e « référent.e plateau », formé.e et capable de recevoir la parole ; **pour les employeurs**, une responsabilité pénale et civile à assumer, et des clauses négociables avec les assureurs.

Écouter et accompagner les victimes et témoins

Emmanuelle Piet, présidente du Collectif Féministe Contre le Viol, a exposé la longue expérience d'écoute de la permanence téléphonique Viols-Femmes-Informations, numéro national destiné aux victimes et témoins de viol, ouvert depuis 1985. Rappelant que 83% des victimes de viol connaissent leur agresseur-euse, elle a donné à la salle quelques principes de base du recueil de la parole : **croire la victime (ou le/la témoin), l'accompagner, inverser le sentiment de culpabilité.**

Malgré l'importance de ces **permanences téléphoniques**, qui sont nombreuses (voir la liste en **annexe 6**), **Anne-Cécile Mailfert**, présidente de la Fondation des Femmes, a également rappelé leur grand manque de moyens. Depuis #MeToo, les standards sont en effet inondés d'appel, au point où certaines associations ne peuvent plus tous les traiter.

Devant ce constat de grand besoin, **Agnès Saal**, haute fonctionnaire à l'égalité, à la diversité et à la prévention des discriminations au ministère de la Culture, présente lors de la journée, a confirmé l'annonce faite par le Ministre lors des deuxièmes Assises de l'égalité, à savoir la création imminente d'une **cellule de soutien et de suivi psychologique et juridique**, financée par le ministère de la Culture et intégrée au plan d'action égalité de la FESAC.

Opérée par Audiens, confiée à des psychologues et avocats formé-e-s aux spécificités des métiers de la culture, cette cellule sera destinée aux professionnel-le-s permanent-e-s et intermittent-e-s du cinéma, de la musique, de l'audiovisuel et du spectacle, victimes ou témoins de harcèlement ou d'agression sexuelle. Ces professions comptent environ 180 000 femmes.

Voir annexe 6 : Ressources d'écoute et de suivi pour les victimes et témoins

Identifier les victimes : Le rôle du-de la « référent.e plateau »

Si les permanences téléphoniques et les cellules de suivi sont des ressources cruciales, elles ne suffisent pas. Pour que les cas de harcèlement et d'agressions ne soient plus passés sous silence, il est nécessaire d'**identifier une personne référente sur chaque plateau pour recueillir la parole des victimes et des témoins.**

Son rôle : être le-la premier-ère interlocuteur-riche, pour recevoir la parole, accompagner, guider la victime présumée. Sans se substituer ni à celle-ci, ni à la production, ni à quelque organisme que ce soit, il-elle n'a pas de responsabilité juridique propre, mais doit accompagner avec bienveillance la victime présumée dans ses premiers pas.

« *La première chose quand vous êtes victime, c'est de vous dire que vous l'êtes* », a rappelé **Jade Jouselin**, avocate pénaliste. Pour cela, le **travail d'écoute et d'accompagnement** de la victime dans la qualification des faits et dans sa réaction est un élément central, nécessitant la présence d'interlocuteur-riche-s formé-e-s et disponibles.

Lors des États Généraux s'est dégagé un consensus sur le fait :

- Qu'un-e "référent-e professionnel-le" sur la durée du tournage n'a pas de sens,
- Mais qu'un-e seul-e technicien-ne-e du film faisant office de référent-e ne serait pas non plus opportun.

Un **double dispositif** est donc à envisager:

- un-e référent-e au sein de l'équipe du film, élu-e ou désigné-e par la production. Ce-tte référent-e doit a minima avoir suivi et validé le module de sensibilisation du CNC.
- un-e référent-e extérieur-e et indépendant-e, délégué-e par exemple par le CCHSCT, et/ou par d'autres organismes indépendants. Présent-e à la réunion d'équipe initiale de rappel à la loi, ses coordonnées sont dans la "bible" et sur la feuille de service, il-elle vient sur le tournage à la demande de la production ou d'un-e technicien-ne, ou de sa propre initiative.

La responsabilité de l'employeur et le rôle de l'assurance

Pour **Michel Ledoux**, « *dans le code du travail, il y a une règle claire : il appartient à l'employeur de prévenir les risques professionnels. C'est simple, mais c'est quand même élémentaire. Ce n'est pas à la victime, c'est à l'employeur. Celui qui organise le travail.* »

Compte tenu de sa responsabilité juridique pénale et civile en qualité d'employeur, en cas d'incident, **il revient au-à la producteur-riche de prendre les mesures nécessaires** pour protéger la victime présumée ou le-la témoin, et envers l'agresseur-eur-se présumé-e (demandes d'explications, arrêt du tournage, suspension, éloignement).

Les cas d'agression ou de harcèlement passés sous silence le sont souvent en raison d'une pression financière plus ou moins assumée, faisant peser le poids de la situation sur la victime présumée. Pour cela, les **assurances** ont un rôle crucial : par une nouvelle couverture, l'assurance doit permettre au producteur alerté de prendre les dispositions nécessaires :

- d'interrompre le tournage le cas échéant, le temps de remplacer un-e technicien.ne ou comédien.ne, ou toute personne présumée responsable, ou présumée coupable si c'est elle qui quitte le tournage.
- de verser intégralement la rémunération prévue à la victime présumée si elle cesse de travailler sur le tournage en raison de l'agression, ou du harcèlement.

On pourrait aussi étudier la "**Clause de disgrâce**" américaine et l'adapter : il s'agit d'une extension de garantie dans les contrats d'assurance pour couvrir la production au cas où un-e des comédien-ne-s clé du film porte atteinte à la réputation, à la notoriété, et donc aux recettes envisageables d'une production. Cette clause d'assurance couvre :

- les coûts de retournage au cas où un-e comédien-ne doit être remplacé-e ;
- la perte d'investissements prévisibles en raison d'une mauvaise réputation, suite aux agissements des personnes couvertes ;
- la perte de "bonne réputation", contre laquelle il faut des années de travail pour remonter la

- penne ;
- les coûts de marketing (par exemple, NETFLIX a perdu 39M\$ en marketing après avoir remplacé Kevin Spacey dans *House of Cards*).

Couverture accidents du travail

Outre l'arsenal pénal, une autre piste peut être explorée. L'agression sexuelle et le harcèlement peuvent en effet également être qualifiés d'accidents du travail, et donc ouvrir la possibilité pour les victimes de bénéficier des dispositions qui s'appliquent ([Art. L411-1 et suivants du code de la sécurité sociale](#)).

3. Sanctionner juridiquement et financièrement

Le **ministre de la Culture** a annoncé le conditionnement futur des aides du CNC au respect de ces différentes mesures de prévention, sensibilisation, formation et accompagnement en matière de harcèlement et de violences sexistes et sexuelles.

Chaque film pourra au moment de l'agrément définitif rendre compte du strict respect de chacune des mesures de prévention, de formation et de dispositifs d'alerte et de traitement des signalements mentionnées plus haut.

Sanctionner l'employeur·se :

Les technicien·e·s et les artistes doivent donc être sensibilisé·e·s, les équipes de permanent·e·s des sociétés de production aussi. Faute de quoi, un malus doit pouvoir être appliqué au soutien financier généré.

Ces formations doivent donc être accessibles, et la production doit pouvoir s'assurer que ses recrues y ont participé.

Annexes

Résumé des ressources :

Ressources déjà à disposition :

- Le code du travail
- Le code pénal
- Le CCHSCT cinéma et CCHSCT audiovisuel
- Les chartes : guide de conduite AFAA ; la Charte PFDM
- La médecine du travail
- L'employeur et les ressources humaines
- Le délégué syndical
- Les permanences téléphoniques
- Les associations œuvrant contre le harcèlement et les violences sexuelles

Ressources bientôt à disposition :

- Une cellule spécifique aux métiers de l'audiovisuel et du spectacle financée par le ministère de la Culture
- Une formation de sensibilisation des responsables légaux du cinéma et de l'audiovisuel financée par le CNC
- Un conditionnement des aides du CNC au respect des mesures de prévention

Ressources à mettre en place :

- Un rappel à la loi sur les contrats, les bibles et les feuilles de service
- Une sensibilisation en présentiel de toute la profession
- Un référent plateau formé à l'accompagnement de victimes
- Une clause d'assurance, et l'étude des clauses de disgrâce

Pour participer à la réflexion autour des mesures à mettre en place,

[contribuez au LIVRE BLANC via le formulaire en ligne.](#)

Annexe 1 : Intervenant-e-s des Etats Généraux - Mercredi 4 mars 2020 - La Fémis

Première partie - Modération : Tania de Montaigne, auteure, journaliste

❖ *Présentation des contours, enjeux, états des lieux*

Alice Godart, co-fondatrice de Paye ton tournage, plateforme de recueil de témoignages de sexisme dans le milieu du cinéma

Didier Carton, délégué du CCHSCT, Comité Central d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail de la Production Audiovisuelle/Cinéma

Jade Dousselin, avocate pénaliste

Elisabeth Vieyra, intervenante en prévention de risques psychosociaux et en qualité de vie au travail

Anne-Cécile Mailfert, présidente de la Fondation des femmes

Nathalie Chéron et Sophie Laine Diodovic, directrices de casting, présidente et secrétaire générale de l'ARDA (Association des Responsables de Distribution Artistique)

Marie-Pierre Journet, productrice et membre de l'association Les Femmes s'Animent

Daniela Elstner, directrice Générale d'Unifrance

Juliette Duval et Michel Scotto Di Carlo, membre du CA et co-président de l'AAFA, Actrices et Acteurs de France Associés
Présentation de la Charte de conduite de l'AAFA

Evelyne Laquit, directrice de la communication au CNC
Point d'étape sur la création d'une formation contre le harcèlement

Deuxième partie - Modération : Iris Brey, universitaire et journaliste :

❖ *Table-ronde : Réception de la parole, la hotline, et le référent plateau.*

Emmanuelle Priet, présidente du Collectif Féministe Contre le Viol

Karine Armani, fondatrice et directrice associée d'ÉQUILIBRES, cabinet de conseil dans la mise en œuvre de l'égalité au travail

Michel Ledoux, avocat associé spécialiste en matière d'hygiène, de santé physique et mentale

Nadège Beausson-Diagne, actrice, auteure et présidente du Collectif #MêmePasPeur

❖ *Table-ronde : Le rôle des assurances*

André Bouvard, producteur exécutif & directeur de production

Philippe Poumarat, courtier d'assurance spécialisé dans le secteur audiovisuel et le cinéma

Elisabeth Tanner, agent artistique, présidente du SFAAL, Syndicat des Agents Artistiques et Littéraires

Annexe 2 : Interlocuteurs professionnels

Didier Carton, délégué à l'hygiène et à la sécurité du CCHSCT Cinéma a rappelé au fil de son intervention l'ensemble des interlocuteurs professionnels disponibles pour prendre en charge les questions de harcèlement et d'agressions sexuelles :

Le CCHSCT cinéma

Le Comité Central d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de la production cinématographique a pour mission générale de contribuer à la prévention et à la protection de la santé et de la sécurité des salariés, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.

→ [Site internet](#) ; Standard : 01 53 89 01 30.

→ Délégué à l'hygiène et à la sécurité : Didier Carton, [joignable en ligne](#).

Autres interlocuteurs

Aucun.e salarié.e ne peut être licencié.e ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés ([Art. L. 1153-3](#) et [L. 1153-4](#) .du code du travail).

Un ensemble d'interlocuteur.rice.s peuvent faire figure de ressources en cas de harcèlement ou d'agression, voire peuvent avoir une responsabilité de prendre les mesures nécessaires :

- L'employeur et les ressources humaines
- Le ou la supérieur.e hiérarchique direct.e ou indirect.e
- Le ou la référent.e « lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes »
- La médecine du travail
- L'inspection du travail
- Le ou la délégué.e syndical.e

Annexe 3 : Organisations professionnelles invitées aux Etats Généraux

AAFA | Actrices et Acteurs de France Associés
AAPCA | Association des Administrateurs de Production Cinéma et Audiovisuel
ACFDA | Association des Chargés de Figuration et de Distribution Artistique
ACID | Association pour le Cinéma Indépendant et sa Diffusion
ADC | Association des Chefs Décorateurs de Cinéma
ADIT | Association Française des DIT
ADP | Association des Directeurs de Production
ADP | Association des Directeurs de Production
ADPP | Association des Directeurs de Post-Production
ADR | Association Des Repéreurs
AFAP | Association Française des Accessoiristes de Plateau
AFAR | Association Française des Assistants Réalisateurs de fiction
AFC | Association Française des Directeurs de la Photographie Cinématographique
AFCAE | Association Française des Cinémas d'Art et d'Essai
AFCCA | Association Française des Costumiers du Cinéma et de l'Audiovisuel
AFCS | Association Française des Cadreurs Steadicam
AFR | Association Française des Régisseurs du Cinéma et de l'Audiovisuel
AFSI | Association Française du Son à l'Image
AOA | Assistants Opérateurs Associés
API | Association des producteurs Indépendants
ARDA | Association des Responsables de Distribution Artistique
ARP | Société Civile des Auteurs Réalisateurs Producteurs
ARTE
AUDIENS
CANAL +
CCHSCT Audiovisuel | Comité Central d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail
CCHSCT Cinéma | Comité Central d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail
CNC | Centre National du Cinéma et de l'image animée
CSA | Centre Supérieur de l'Audiovisuel
CST | Commission Supérieure Technique de l'Image et du Son
DIRE | Distributeurs Indépendants Réunis Européens
LA FEMIS
LOUIS LUMIERE
F3C CFDT | Fédération Conseil, Communication, Culture CFDT
FALC | Femmes à la caméra
FASAP FO | Fédération des syndicats des arts, des spectacles, de l'audiovisuel et de la presse, de la communication et du multimédia - Force ouvrière
FNCF | Fédération Nationale des Cinémas Français
FNEF | Fédération Nationale des Éditeurs de Films
FRANCE TV
GROUPE 25 IMAGES
GUILDE DES SCÉNARISTES
L'UNION | L'Union des Chefs Opérateurs
LE LAB FEMMES DE CINÉMA
LFA | LES FEMMES S'ANIMENT
LSA | Les Scriptes Associés
M6
MAD | Métiers Associés du Décor
LE MINISTÈRE DE LA CULTURE

MÉDECINE DU TRAVAIL

PFA | Photographes de Films Associés

PFDM | Pour les Femmes Dans Les Medias

La CinéFabrique

SACD | Société des auteurs et compositeurs dramatiques

SACEM | Société des auteurs, compositeurs et éditeurs de musique

SCA | Scénaristes de cinéma associés

SCAM | Société civile des auteurs multimedia,

SCARE | Syndicat des cinémas d'Art, de Répertoire et d'Essai

SDI | Syndicat des distributeurs indépendants

SFAAL | Syndicat Français des Agents Artistiques et littéraires

SFR CGT | Syndicat Français des Réalisateurs CGT

SNTPT | Syndicat National des Techniciens de la Cinématographie et de Télévision

SPFA | Syndicat des Producteurs de Films d'Animation

SPI | Syndicat des producteurs indépendants

SPIAC-CGT | Syndicat des Professionnels des Industries de l'Audiovisuel et du Cinéma

SRF | Société des Réalisateurs de Films

SYNDICAT DE LA CRITIQUE

TF1

UPC | Union des Producteurs de Cinéma

USNA-CFTC (audiovisuel) | Union des Syndicats Nationaux de l'audiovisuel

USPA | Union Syndicale de la Production Audiovisuelle

Annexe 4: Ressources juridiques en matière de harcèlement, d'agissement sexiste et d'agression sexuelle

Toutes ces dispositions doivent figurer dans les contrats, dans les conventions collectives, dans la bible de tournage, et sur les feuilles de service:

a. Harcèlement moral

“Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses 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.”

Art. L. 1152-1 et suivants du code du travail.

Tout acte de harcèlement moral en contexte professionnel est puni de de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Art. 222-33-2 du code pénal.

b. Harcèlement sexuel

“Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.”

Art. L. 1153-1 et suivants du code du travail

Tout acte de harcèlement sexuel ou assimilé en contexte professionnel est puni de de 2 à 3 ans d'emprisonnement et de 30 000 à 45 000€ d'amende.

Art. 222-33 du code pénal

c. Outrages et agissements sexistes

“Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.”

Art. L. 1142-2-1 du code du travail

Tout agissement sexiste est sanctionné d'une amende prévue pour les contraventions de classes 4 ou 5 (135 à 1500€).

Article 621-1 du code pénal

d. Agressions sexuelles et contacts à caractère sexuel

“Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise [...]”

Le viol est puni d'au moins 15 ans de réclusion criminelle.

Les autres agressions sexuelles sont punies d'au moins 5 ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende.

Art. 222-22 et suivants du code pénal

e. Responsabilité de l'employeur

“L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs [...]”

Art. L. 4121-1 et suivants du code du travail

“L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner [...]”

Art. L. 1153-5 du code du travail

→ Les employeurs et responsables de ressources humaines n'ayant pas mis en place ces mesures de prévention et de protection sont responsables pénalement et civilement en cas de harcèlement.

→ Les employeurs et responsables de ressources humaines alertés d'un fait de harcèlement, d'agression ou d'agissement sexistes et n'ayant pas agi sont responsables pénalement et civilement.

Annexes 5 : Ressources professionnelles, chartes et codes de conduite

Plusieurs organismes professionnels ont rédigé des Chartes et codes de conduites visant à rappeler la loi, la responsabilité de l'employeur et les différentes mesures à adopter pour lutter contre le harcèlement et les violences sexuelles dans chaque corps de métier.

Guide de conduite de Actrices et Acteurs de France Associés ([AAFA](#)) :

Code de conduite visant à la prévention des intimidations, comportements sexistes, harcèlements, agressions sexuelles ; peut être signé par tout employeur/employé de structures travaillant à la création d'œuvres artistiques pour la scène et l'écran.

→ [Charte disponible en ligne.](#)

→ [Cellule de veille et de soutien de l'AAFA](#) : écoute confidentielle et soutien juridique aux acteurs et actrices, victimes ou témoins de harcèlement : soutienaafa@gmail.com.

Charte Pour les Femmes Dans Les Médias ([PFDM](#)) :

Charte d'engagement des employeurs de l'audiovisuel sur les questions de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, signée par 68 entreprises de médias.

→ [Charte disponible en ligne.](#)

Charte Unifrance en prévention du harcèlement [À venir] :

Charte à l'attention des artistes et des professionnels qui participent aux manifestations organisées par [Unifrance](#).

Charte déontologique de l'Association des Responsables de Distribution Artistique ([ARDA](#)):

Définit les principes éthiques du métier de responsable de distribution artistique.

→ [Charte disponible en ligne.](#)

Annexe 6 : Ressources d'écoute et de suivi pour les victimes

Tous les numéros utiles doivent figurer dans la bible de tournage et sur les feuilles de service :

Permanences téléphoniques et cellules de soutien

Violences-Femmes-Info : 39 19 :

Numéro d'écoute national destiné aux femmes victimes de violences, à leur entourage et aux professionnels concernés, géré par la Fédération Nationale Solidarité Femmes.

→ Appel anonyme et gratuit 7 jours /7, lun.-ven. : 9h-22h ; sam.-dim., jours fériés : 9h-18h.

Viols-Femmes-Informations : 0 800 05 95 95 :

Numéro d'écoute national destiné aux femmes victimes de viol, à leur entourage et aux professionnels concernés, géré par le Collectif Féministe Contre le Viol.

→ Appel anonyme et gratuit 5 jours /7, lun.-ven. : 10h-19h.

Acteurs et Actrices de France Associés : soutienaafa@gmail.com ; Cellule de veille et de soutien de l'AAFA, à destination des acteurs et actrices victimes ou témoins de harcèlement.

→ Écoute confidentielle et soutien juridique.

Festival de Cannes : 04 92 99 80 09 [2019] :

Numéro d'écoute destiné aux victimes et témoins de violences sexistes ou sexuelles lors du Festival de Cannes.

Cellule de soutien psychologique d'Audiens 07 87 75 53 70

La cellule intervient en cas de "conduite abusive dans le cadre du travail".

→ Site internet ; Permanence ; 24/24 7 jours sur 7 ; soutienpsy@audiens.org

Cellule des métiers de la culture [A venir] :

Cellule gratuite d'écoute, de suivi et de soutien juridique, psychologique et financier, prise en charge par le Ministère de la Culture, destinée aux victimes et témoins de harcèlement et de violences sexuelles, en partenariat avec Audiens.

Associations oeuvrant contre les violences faites aux femmes

Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail (AVFT) : créée en 1985 pour faire connaître et combattre les violences sexuelles au travail.

→ Site internet ; Permanence : 01 45 84 24 24, lu. : 14h-17h, ma.-ven. : 9h30-12h30 ; contact@avft.org

Avocats, Femmes et Violences : créée en juillet 1997 à l'initiative d'un groupe d'avocats du barreau de Paris face aux violences dont les femmes ont été victimes.

→ Site internet ; Permanence : 0820 20 34 28, lu., ma., je., 15h-19h.

Collectif Féministe Contre le Viol : créé en 1985 lutter contre le viol intra-familial ou extra-familial et agir contre toutes les violences et agressions sexuelles. Gère la permanence

Viols-Femmes-Informations.

→ [Site internet](#) ; Standard : 01 45 82 73 00.

Fédération Nationale Solidarité Femmes : fédération nationale d'associations créée en 1987, luttant contre les violences faites aux femmes. Gèrent la permanence Viols-Femmes-Info.

→ [Site internet](#) ; réseau d'associations locales [en ligne](#).

Fondation des femmes : Fondation de collecte de fonds et de soutien aux associations spécialisées dans les droits des femmes et la lutte contre les violences faites aux femmes.

→ [Site internet](#) ; bonjour@fondationdesfemmes.org.