

Le Collectif 50/50

LE LIVRE BLANC

**TOU·TE·S ACTEUR·RICE·S
DU CHANGEMENT**

**GUIDE POUR LA PRÉVENTION ET LA LUTTE
CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL
& LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES
DANS L'AUDIOVISUEL ET LE CINÉMA**

**En partenariat avec la Mission Égalité, Diversité et Prévention
des discriminations auprès du Secrétariat général du Ministère de la Culture**

ISBN : 978-2-9581069

L'AFDAS

L'Afdas est opérateur de compétences (OPCO) des secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, des télécommunications, du sport, du tourisme, des loisirs et du divertissement. Il regroupe 44 branches professionnelles et fédère 63 551 entreprises dont 94% emploient moins de 50 salarié-e-s. Il propose à ses publics entreprises et particuliers, un accompagnement de proximité, de conseil et d'expertise dans l'ingénierie et le financement de leurs projets de formation.

www.afdas.com

AUDIENS, qui sommes-nous ?

Engagés pour que la culture et la communication, essentielles au bien commun, puissent se développer, Audiens est aux côtés des professionnel-le-s, dans toute leur diversité, pour les accompagner, leur faciliter la vie, les protéger, les défendre et prendre soin d'eux, afin qu'ils puissent créer et entreprendre, en confiance et en toute sérénité.

Créé en 2003 et héritier de 180 ans d'innovations sociales, Audiens est né de la volonté des partenaires sociaux de réunir les professionnel-le-s du secteur culturel au sein d'un même groupe de protection sociale, maison commune au service des industries culturelles et créatives.

Groupe paritaire, indépendant, à but non lucratif, nous développons une expertise exclusive pour les employeurs, les employeur-se-s, les entrepreneur-se-s et les professionnel-le-s actif-ve-s ou retraité-e-s de la culture en matière de santé, prévoyance, retraite complémentaire et congés spectacles.

Au service de professionnel-le-s aux carrières souvent atypiques, à l'image des journalistes pigistes ou des artistes et technicien-ne-s intermittent-e-s du spectacle, le groupe déploie des savoir-faire adaptés et particulièrement réactifs en temps de crise, comme la gestion du fonds FUSSAT mis en place dans le contexte de la crise sanitaire.

À l'heure de la reprise économique, Audiens a pour objectif d'être plus que jamais un partenaire de confiance. Le Pôle Santé Bergère, la plateforme digitale Movinmotion et le Datalab Audiens illustrent notre volonté de permettre à chacun-e de bénéficier de solutions simples, accessibles et adaptées tout au long de son parcours.

www.audiens.org

LA FESAC

La Fesac (Fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma) a été fondée en 1998, pour traiter les dossiers sociaux communs à l'ensemble de ces secteurs, principalement ceux relatifs aux salarié-e-s intermittent-e-s du spectacle.

Elle regroupe aujourd'hui 31 organisations syndicales d'employeur.se.s, avec plus de 3 000 entreprises adhérentes.

Force de proposition dans le domaine social, la Fesac est au service des secteurs économiques qu'elle regroupe pour favoriser leur représentation collective. Elle assure la coordination des actions sociales des employeur-se-s du spectacle, représente les entreprises du spectacle auprès des pouvoirs publics et des partenaires sociaux et négocie des accords professionnels.

La Fesac est la seule organisation professionnelle d'employeur-se-s représentative au niveau national et multiprofessionnel dans le secteur du spectacle vivant et enregistré.

A ce titre, elle est régulièrement consultée au plus haut niveau de l'État, notamment dans le cadre des réformes engagées par le gouvernement (assurance chômage, formation professionnelle, apprentissage, retraites, etc).

Engagée pour l'égalité Femmes/Hommes et dans la lutte contre les violences sexistes ou sexuelles dans le secteur du spectacle vivant et enregistré, la Fesac est signataire – avec les autres organisations représentatives des salarié-e-s de son secteur – d'un plan d'action. Celui-ci vise à une mobilisation la plus large possible sur ce sujet fondamental et parmi les mesures portées, la cellule d'écoute destinée aux victimes de violences sexistes ou sexuelles dans le cadre d'une relation de travail.

C'est dans le prolongement de ces diverses actions que la Fesac est aujourd'hui partenaire de l'édition de ce livre blanc.

Notre site internet : <https://fesac.fr>

POURQUOI CE GUIDE ?.....

INTRODUCTION.....

I. LA PRISE DE CONSCIENCE COMME POINT DE DÉPART DU CHANGEMENT.....

- A. Des actes tus mais répandus
- B. Que dit la loi ?

II. LA SENSIBILISATION DE TOU-TE-S : UN OBJECTIF AMBITIEUX MAIS ESSENTIEL ..

- A. La formation du CNC à destination des représentant-e-s légaux-les.....
- B. Les sensibilisations ouvertes à tou-te-s.....
- C. Le rôle des écoles du cinéma et de l'audiovisuel

III. L'EMPLOYEUR-EUSE : UN-E AGENT-E DANS LA PRÉVENTION DES AGISSEMENTS SEXISTES, DU HARCÈLEMENT ET DES VIOLENCES SEXUELS.....

- A. Les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salarié-e-s.
- B. Employeur-euse, quelles sont mes obligations spécifiques en matière de prévention ?
- C. Le conditionnement des aides du CNC : dans la logique de la responsabilité employeur-euse
- D. Les assurances : des partenaires nécessaires.....

IV. L'ANTICIPATION COMME RÈGLE DE CONDUITE.....

- A. Des référent-e-s sur tous les projets : notre engagement au-delà de l'obligation légale
- B. Le rôle de l'employeur-euse en cas de faits répréhensibles
- C. Les dispositifs d'aide aux victimes

V. UN MOUVEMENT INTERNATIONAL

- A. Quid des nouveaux acteurs ? L'exemple Netflix
- B. Au-delà de nos frontières : que font nos pairs européens ?

CONCLUSION.....

Pourquoi ce guide ?

Le Collectif 50/50 œuvre à la parité, l'égalité et la diversité dans le cinéma et l'audiovisuel, avec la conviction qu'ouvrir le champ du pouvoir favorisera en profondeur le renouvellement de la création. Il fonctionne comme un «action tank » agissant dans l'espace public et sur les institutions par l'élaboration de mesures et d'outils concrets pour réaliser ces objectifs.

C'est pourquoi dès ses débuts, et alors que c'est précisément l'affaire Weinstein qui a motivé sa création, le Collectif 50/50 a dessiné les contours d'une « boîte à outils » pour prévenir et lutter contre le harcèlement et les violences sexistes et sexuels dans le cinéma et l'audiovisuel.

À l'automne 2019, cette bataille culturelle sur les questions de harcèlement et de violences sexistes et sexuels a pris une autre dimension avec la prise de parole historique d'Adèle Haenel. Unique, cette parole n'était pas destinée à se venger de son agresseur présumé, ni à se substituer à la justice, mais parce qu'elle était dirigée vers nous tou-te-s, témoins prétendument impuissant-e-s d'un système où nous nous sentions pour la plupart démunie-s, soumis-e-s à une fatalité.

Adèle Haenel, avec sa parole courageuse, généreuse, nous a tou-te-s invité-e-s à cette occasion à penser l'avenir. La nature de ses propos a élevé sa parole au rang de pensée politique, confiant à la collectivité le devoir de s'emparer de ce phénomène endémique, de mettre à bas le système d'abus fait de si-

lence, de pouvoir, de trouble ; reposant sur une confusion entretenue entre liberté de création et permis de prédation.

Pour citer Rebecca Zlotowski, réalisatrice et cofondatrice du Collectif 50/50 lors des Assises pour la parité et la diversité de 2019 : « À ceux qui pensent qu'on ne pourra plus se séduire sur un plateau, on dit : faux, on pourra en réalité mieux s'aimer. Mais s'aimer réellement, avoir une sexualité joyeuse, consentie, égalitaire, pas contrainte, pas contrariée par le rapport de force.

À ceux qui pensent que c'est un climat de puritanisme, on dit : faux, la drague n'en sera que meilleure.

À ceux qui regrettent que le monde change, on dit : encore heureux que disparaisse un monde injuste.

À ceux qui pensent qu'une masculinité est menacée, on dit : c'est celle d'avant qui la menaçait de l'intérieur.

À ceux qui disent, enfin, que le monde qui s'écrit aujourd'hui est un monde qui force les communautés à se replier dans leurs différences, une foire aux communautarismes, nous répondons : faux ; il est temps d'abord de s'inclure les uns les autres avant de penser à la place de l'autre. »

Loin des affaires judiciaires, des moments de pression médiatique et des enjeux économiques néfastes à la pensée, nous avons

repris le travail posément à l'occasion des États généraux le 4 mars dernier à la Fémis. Puis mettant à profit le confinement, nous avons poursuivi les discussions avec nos partenaires de toujours pour penser et façonner les changements que nous appelons de nos vœux : avec le CNC, avec le Ministère de la Culture, ainsi qu'avec les membres du Collectif, et les organismes professionnels.

Agnès Saal, haute fonctionnaire, Directrice de la Mission Égalité, Diversité et Prévention des discriminations auprès du Secréta-

riat général du Ministère de la Culture, nous a alors incité-e-s à poser nos travaux dans ce livre blanc. En articulant les dispositifs existants et en proposant de nouveaux outils, il est pensé comme une aide concrète à tou-te-s les professionnel-le-s du cinéma et de l'audiovisuel pour définir, sensibiliser, détecter, réagir.

Tou-te-s ensemble, allons-y !

En 2007, un hashtag fait son apparition sur les réseaux sociaux. Initié par l'activiste Tarana Burke¹, il tient en deux mots « Me too » (« moi aussi » en français) et il est la froide constatation du fléau que sont les violences sexistes et sexuelles. Dix ans plus tard, il gagne en puissance et devient le cri de ralliement international des victimes de ces agissements. L'affaire qui fait de « #MeToo » un hashtag tristement célèbre concerne le milieu du cinéma. Alors que les enquêtes menées aux États-Unis accusant Harvey Weinstein d'agressions sexuelles sont publiées, l'actrice Alyssa Milano prend la parole sur Twitter² et suggère que chaque personne ayant subi une agression sexuelle réponde à son tweet par un simple « #MeToo ». Le phénomène prend rapidement de l'ampleur. Peu à peu la parole se libère, les victimes osent sortir d'un silence qui protège les bourreaux, mettant à mal cette omerta qui nourrit le sentiment d'impunité des agresseur-euse-s.

En France, la journaliste Sandra Muller propose, toujours sur Twitter, le hashtag francophone « #balancetonporc » afin, dit-elle, que « la peur change de camp ». Il sera repris 200 000 fois en seulement quelques jours. L'ampleur des mobilisations derrière ces initiatives est révélatrice d'un fait de société qui dépasse nos industries : partout, dans tous les secteurs, dans toutes les professions, un grondement se fait entendre, celui des voix de toutes les femmes et de tous les hommes qui refusent des pra-

tiques d'un autre temps³. Si le harcèlement et les violences sexuelles dans le secteur du cinéma et de l'audiovisuel résonnent particulièrement, ce n'est pas parce que ces comportements sont propres à notre secteur ou même plus nombreux, c'est parce que la parole médiatique des victimes est plus grande et les érige en porte-voix de toutes les autres.

Et d'ailleurs, en novembre 2019, c'est un nouveau témoignage sur des violences sexuelles qui secoue, encore, le monde du cinéma et par ricochet la société française. Celui d'une jeune femme, Adèle Haenel, qui, lors d'un long entretien à Mediapart, confie ce qu'elle a vécu alors jeune actrice et observe que ce milieu semble incapable de protéger les siennes. Pire, qu'ici le masque de la création est endossé pour justifier bien des formes de violence.

Après ce témoignage, amplifiant tous ceux, nombreux et indéniables, des autres victimes de harcèlement ou de violences sexuelles, l'industrie cinématographique et audiovisuelle ne pouvait plus prétendre ne pas entendre, ne pas reconnaître ses déviances. L'article⁴ de Marine Turchi, enquêtrice à Mediapart, accompagnant ces révélations achevait de faire de ce moment un temps politique et médiatique fort.

Il nous appartenait désormais, à nous membres du Collectif 50/50 mais aussi à tout-e-s les professionnel-le-s du secteur,

d'en faire un mouvement. Malgré notre méconnaissance partagée de ces sujets, malgré notre découragement premier face à l'ampleur de la tâche, malgré notre peur spontanée d'entraver la liberté propre à la créativité, il nous fallait agir.

Le temps de la responsabilité de toutes était venu

C'est pourquoi, le 4 mars 2020, fidèle à ses valeurs et principes de réfléchir conjointement à des mesures et outils concrets pour voir advenir le changement, le Collectif 50/50 a invité l'ensemble de la profession, à travers les syndicats, organisations professionnelles et associations concernés, à des États généraux. Cette journée de réflexion et de témoignages a mis en lumière des pratiques et des manquements inacceptables, mais aussi ouvert sur des solutions et des réponses concrètes, certaines (trop méconnues) existant déjà, d'autres restant à inventer par la profession, pour la profession. Rétablir la jonction entre le droit commun et notre secteur, mettre en place des actions de prévention, inventer les outils spécifiques de détection et de lutte contre les agissements sexistes, le harcèlement et les violences sexuelles, créer les conditions de confiance pour que chaque victime soit en situation de parler et d'être accompagnée : telles ont été les pistes de réponses - nécessaires et ambitieuses - issues de cette journée. Des réponses qui reposent sur trois piliers : sensibiliser, former, réagir.

Ce présent ouvrage, issu d'un travail de concertation qui s'est poursuivi depuis

mars 2020 avec l'ensemble de la profession, en est la matérialisation. Il s'inscrit dans le mouvement qui se propage dans le cinéma et l'audiovisuel via des acteurs comme la Fesac, le CNC, le CCHSCT ou Audiens, pour ne citer que certains d'entre eux. Car oui, des initiatives existent, des chartes se négocient, des volontés se dessinent. Nous vous proposons donc, ici, de prendre de la hauteur, de mieux comprendre les ressorts de ces comportements contre lesquels nous luttons afin d'organiser les actions - aujourd'hui dispersées - en un système global. Et c'est en pleine connaissance de ce que le fonctionnement de notre milieu a de spécifique que nous vous présentons ce guide, à la fois rappel légal et proposition structurée pour créer un cadre de travail sain et apaisé. Une véritable « boîte à outils », facile à utiliser et déployer. Un objet dont on voudrait qu'il soit le « vade-mecum » d'une industrie qui veut changer. Qui va changer.

“ Des réponses qui reposent sur trois piliers : sensibiliser, former, réagir. ”

1 - https://en.wikipedia.org/wiki/Tarana_Burke

2 - https://twitter.com/Alyssa_Milano/status/919659438700670976?s=20

3 - Voir à cet égard l'initiative #Payetaschneck et toutes celles qui en ont découlé comme #Payetatruelle qui dénonce les harcèlements sexuels dans le domaine de l'archéologie, #Payetarobe pour les avocats, #Payatablouse pour le milieu hospitalier, ou encore #LesLionnes dans le secteur de la communication

4 - <https://www.mediapart.fr/journal/france/031119/metoo-dans-le-cinema-l-actrice-adele-haenel-brise-un-nouveau-tabou>

I. La prise de conscience comme point de départ du changement

A. Des actes tus mais répandus

1. Les mots & les gestes

« Tu te débrouilles pas mal pour une femme. »
« Oh ça va, c'est pas si grave, c'est qu'un baiser ! » « Tu devrais être flattée ! »
« T'as aucun humour ! » « C'est juste de la drague ! » « Tu m'excites quand tu tiens la perche comme ça. » « Une si jolie fille comme toi. » « Alors pour le casting, tu vas passer la scène de cul. »

Des baisers forcés, des gestes déplacés, des mouvements trop appuyés sous prétexte que nos métiers demandent l'engagement de nos corps, des renvois constants à un sexe qui continuerait à être faible... Toutes mentalités qui semblent être immuables alors que nos métiers se féminisent... À cela s'ajoute l'imaginaire stéréotypique fort⁵ (aux femmes la séduction fatale, aux hommes le courage) sur lequel s'est développé notre milieu et qui aujourd'hui encore – des scénarios aux festivals – nous empêche d'embrasser pleinement le changement. Et ces mots, ces clichés, ces stéréotypes distillés, aboutissent à des conduites toxiques qui, de l'apprentissage à la pratique, sont malheureusement si répandues. Car les chemins qui nous mènent à nos carrières font naître des relations particulières, souvent bénéfiques quand la création est épanouissante, mais qui peuvent aussi revêtir les couleurs de l'emprise, d'une manipulation des corps et des esprits, d'une violence psychologique délétaire. Si les comportements inadmissibles

que peut avoir un-e réalisateur-riche envers son acteur-riche sont les plus exposés, ils laissent dans l'ombre tous les autres agissements moins médiatiques mais pas moins intolérables.

Oui, l'énergie des hommes et des femmes qui participent à cette aventure – et ce, quel que soit leur corps de métier – s'incarne dans une intensité, un dévouement, une émulation, parfois même un abandon, qui sont uniques, et dont la temporalité et la vivacité les rendent incomparables avec d'autres industries. Au-delà d'un produit, c'est une vision, une communion, une œuvre dont il s'agit.

Oui, nos industries sont celles du désir : désir de raconter une histoire, désir de la voir prendre corps, désir de l'incarner. On ne fait ni ne défend un film – une série, un documentaire... – de manière détachée, c'est une part bien plus grande de soi qui est impliquée.

“ Le désir n'est pas un
laisser-passer pour
l'inconséquence, rien ne
dispense du consentement. ”

Oui, les quelques semaines que durent un projet, ses prémices, le tournage, la promotion, les déplacements, semblent hors temps, hors territoire, hors normes, hors juridiction. Dans l'agitation du casting et du recrutement des équipes, dans l'effervescence de la promotion et des festivals, dans l'allégresse de la

⁵ - Voir par exemple les témoignages des actrices dans « Sois belle et tais-toi » de Delphine Seryig

fête de fin de tournage, les gestes et les mots semblent ne plus avoir de conséquences... Alors on entend qu'il est compliqué de circonscrire ce désir à un désir professionnel, que nos industries sont exceptionnelles, et donc excusables. Invocation inacceptable. C'est oublier que la loi s'applique ici aussi, rappelant que le désir n'est pas un laisser-passer pour l'inconséquence et que rien ne dispense du consentement.

Il ne s'agit pas, dans cet ouvrage, de nier ce qui rend nos métiers uniques. Mais de partir d'un fait : aucune justification ne saurait être invoquée ni entendue lorsque nous parlons de harcèlements, de violences, sexistes ou sexuels. La création ne saurait se faire à ce prix. Car, s'il est vrai que nos industries, parce que créatives, possèdent des singularités, le respect que nous nous devons les un-es aux autres, lui, est universel.

“ Je vais te faire l’amour » (à plusieurs reprises)
Il a toqué à la fenêtre de ma chambre pendant que je m’habillais
et a fait irruption dans le logement sans y être invité.
Il m’a ensuite reproché de ne pas rire à ses blagues. ”

Une régisseuse à propos du régisseur général.

“ Si demain tu t’habilles pas correctement
je te mettrai une tape sur les fesses ...
T’avais qu’à pas t’habiller sexy. ”

Le réalisateur à une maquilleuse en jupe et col roulé.

“ Il m’a demandé de caresser “sa grosse bonnette toute
douce” car il était sûr que j’aimerais ça, en mettant la
perche comme si c’était son sexe. J’avais 14 ans. ”

Une actrice à propos de l’ingénieur du son sur son premier tournage pro.

“ Il est comment ton cul ? Parce que dans une scène du film
on verra tes fesses. Tu m’enverras des photos de toi en
maillot pour que je voie ton corps et voir si tu as le rôle. ”

Un réalisateur à une actrice, lors d’un entretien.

“ Arrête de me regarder comme ça je te jure,
je vais pas pouvoir me retenir. ”

*L’ingé son d’une quarantaine d’années à une comédienne de 19 ans,
avant d’essayer de l’embrasser.*

“ Tant qu’il n’y a pas de plainte
on continue le tournage. ”

*La production à propos du réalisateur,
accusé de viol par une personne de l’équipe.*

© Paye ton tournage

1. Quelques chiffres à avoir en tête

S’il n’existe aucune étude spécifique au secteur du cinéma et de l’audiovisuel, en 2014 une « Enquête sur le harcèlement sexuel au travail » a été réalisée par l’Ifop à la demande du Défenseur des droits⁶. Si les femmes sont touchées en plus grand nombre⁷, ces comportements font des victimes chez les deux sexes. Afin de saisir l’ampleur de ces comportements qui traversent notre société, voici quelques chiffres éloquentes.

Une femme active sur cinq (20%) estime avoir dû faire face, au cours de sa vie professionnelle, à une situation de harcèlement sexuel. Pour 4% des femmes actives s’estimant victimes, ce type de harcèlement se serait produit plusieurs fois dans leur carrière.

Les femmes qui se reconnaissent victimes de harcèlement sexuel sont plus souvent des femmes ayant un certain niveau de responsabilité (30% de professions libérales et de cadres supérieures), exerçant leur profession dans des structures de taille réduite (27% travaillent dans des entreprises de 10 à 19 salarié-e-s) et, en particulier, dans des environnements professionnels majoritairement composés d’hommes (35%). Pour trois quarts des femmes actives qui s’estiment victimes de harcèlement sexuel au travail, il s’agissait de gestes ou de propos à connotation sexuelle répétés malgré leur absence de consentement. Six femmes actives sur dix (61%) affirment également avoir enduré un environnement de travail avec des blagues à caractère sexuel. L’envoi de messages à caractère sexuel ou pornographique, le

chantage sexuel et l’affichage d’images inappropriées dans un contexte professionnel arrivent bien après : ces situations concernent moins de deux femmes actives victimes sur dix (16% à 18%).

“ Une femme active sur
cinq estime avoir dû faire
face, au cours de sa vie
professionnelle,
à une situation de
harcèlement sexuel. ”

Dans plus de quatre cas de harcèlement sur dix, c’est un collègue qui était à l’origine du harcèlement (41%, en augmentation de 19 points par rapport à 1991), sans lien hiérarchique avec la victime. Le patron ou l’employeur, ou un supérieur hiérarchique direct sont cités dans, respectivement, 22% et 18% des cas. Dans 30% de ces cas, les femmes actives victimes déclarent qu’elles se trouvaient dans une situation d’emploi précaire.

Finalement, un peu plus de la moitié des femmes actives ayant déclaré avoir subi des faits de harcèlement sexuel (51%) estiment que ces agissements étaient plutôt courants sur leur lieu de travail.

6 - Enquête sur le harcèlement sexuel au travail, réalisée par l’Ifop du 15 au 24 janvier 2014 pour le compte du Défenseur des droits

7 - Selon les études, entre 3% et 7% des hommes déclarent être ou avoir été victimes de harcèlement

* https://www.lexpress.fr/actualite/societe/harcelement-sexuel-les-hommes-aussi_1152561.html

** <https://www.lefigaro.fr/actualite-france/2016/05/13/01016-20160513ARTFIG00181-harcelement-sexuel-7-des-hommes-aussi-victimes.php>

Il faut aussi noter que le sexisme fait des victimes chez les hommes : quatre hommes sur dix se sont déjà vu reprocher leur non-conformité au « code de virilité ».

En revanche, seulement 30% des femmes actives qui disent avoir été victimes de harcèlement en parlent à une personne et moins d'un quart en font part à leur direction ou à leur employeur.euse.

Face à ces chiffres, on peut s'inquiéter du travail à accomplir pour faire reculer ces comportements. Or la loi est là. En posant des définitions claires et des cadres de travail, elle responsabilise et protège chacun.e.

B. Que dit la loi ?

1. Harcèlement sexuel, agressions et violences sexuelles : des définitions claires posées par le législateur dans le Code pénal

Ces comportements dans l'imaginaire collectif sont difficilement identifiables ou nommables, ils bénéficieraient en quelque sorte de la même « zone grise » dont on se sert pour les excuser. Pourtant, ils constituent tous des délits passibles d'amendes et de prison. Et leurs définitions claires et précises posées dans le code pénal et le code du travail, loin d'être liberticides, participent au contraire à établir des relations apaisées, comme nous allons le voir.

1. Le harcèlement sexuel

La loi du 6 août 2012 a défini le harcèlement sexuel⁸ comme « le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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 ».

Cette même loi a également permis d'élargir le champ d'application de l'infraction. En effet, la loi antérieure nécessitait la preuve d'un lien de subordination entre l'auteur-riche des faits et la victime pour définir le harcèlement sexuel.

Aujourd'hui, cette condition ayant été abandonnée, toute personne peut désormais être auteur-riche d'un harcèlement sexuel, peu important l'existence d'un lien de subordination. Et corrélativement, toute personne peut en être victime.

L'absence de consentement de la victime est nécessaire pour caractériser le harcèlement sexuel. Il peut être explicite, ou résulter du comportement de la victime (silence permanent face aux agissements, demande d'intervention adressée à des collègues ou à un supérieur hiérarchique).

La loi du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, dite Loi Schiappa, est par la suite venue instituer deux formes de harcèlement sexuel distinctes :

- **Le harcèlement sexuel stricto sensu**, constitué par la répétition des actes à connotation sexuelle effectués par une personne voulant dominer une autre personne et non pas la séduire.
- **L'extorsion sexuelle, notion assimilée au harcèlement sexuel**. Elle est définie comme 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-riche des faits ou au profit d'un tiers.

Le harcèlement sexuel est puni de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende. Cette sanction, lorsque l'acte est commis par une personne abusant de l'autorité que lui confère sa fonction, peut être portée à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende. Le délai de prescription du harcèlement est de 6 ans. Ce délai commence à partir de l'acte le plus récent de harcèlement (par exemple le dernier appel téléphonique).

2. L'agression sexuelle

L'agression sexuelle est définie à l'article 222-22 du Code pénal comme étant « une atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise ». Ainsi, est visé tout acte à connotation sexuelle, c'est-à-dire tout acte d'attouchement ou encore de mise à nu des organes sexuels. La contrainte peut être physique ou morale (différence d'âge, autorité de droit ou de fait que l'auteur.trice exerce sur la victime)⁸. Il est nécessaire d'établir un contact corporel entre l'auteur.trice et la victime pour caractériser l'agression sexuelle.

L'agression sexuelle est dite aggravée lorsqu'elle est commise sur une personne sous l'emprise de drogue ou d'alcool, sur personne vulnérable (femme enceinte, personne âgée...) ou encore imposée à une mineur.e de moins de quinze ans.

En outre, il existe des agressions sexuelles dites assimilées. Par exemple, lorsqu'une personne contraint une autre personne à subir une agression sexuelle de la part d'un tiers, ou encore lorsqu'une personne administrateur à une autre et à son insu une substance

de nature à altérer son discernement ou le contrôle de ses actes afin de commettre à son égard un viol ou une agression sexuelle.

L'auteur.rice d'une agression sexuelle encourt jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende en principe. Lorsque l'infraction est commise par une personne ayant autorité sur la victime, la peine peut être portée à 7 ans d'emprisonnement et 100 000 euros d'amende¹⁰. Soulignons que l'article 222-30 prévoit que la tentative de harcèlement sexuel est punie des mêmes peines. Le délai de prescription pour les agressions sexuelles est de 6 ans à compter du jour de l'infraction¹¹.

“ Ces définitions claires et précises posées par la loi participent à établir des relations apaisées. ”

3. Le viol

L'article 222-23 du Code pénal définit le viol comme « tout acte de pénétration sexuelle de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise ».

8 - Article 222-33 du Code pénal

9 - Article 222-22-1 du Code pénal. Voir annexe I

10 - Articles 222-27, 222-28 et 222-29 du Code pénal. Voir annexe I

11 - Article 8 alinéa 1er du Code de procédure pénale

C'est un crime, il est puni de 15 ans d'emprisonnement. Des circonstances aggravantes (lorsqu'il est commis par une personne abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ou par toute personne ayant sur la victime une autorité de fait ou de droit, ...) peuvent porter la peine à 20 ans de réclusion criminelle. Il est à noter que la tentative de viol est punie des mêmes peines. Le crime de viol commis sur un majeur se prescrit par 20 ans à compter du jour où l'infraction a été commise¹².

D'autre part, le viol étant un crime, son signalement est obligatoire par toute personne en ayant connaissance :

« Le fait, pour quiconque ayant connaissance d'un crime dont il est encore possible de prévenir ou de limiter les effets, ou dont les auteurs sont susceptibles de commettre de nouveaux crimes qui pourraient être empêchés, de ne pas en informer les autorités judiciaires ou administratives est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende¹³. »

LA FIN DE LA DRAGUE ?

Trois quarts des Français ne distinguent pas harcèlement, blagues salaces et séduction*.

La différence entre séduction et harcèlement réside dans le consentement. Lorsqu'une personne souhaite en séduire une autre, elle a des propos et des comportements respectueux ; elle est attentive et à l'écoute de ce que cela produit chez l'autre.

Les relations souhaitées sont égalitaires et réciproques. La personne se sent en sécurité.

L'idée selon laquelle la frontière entre séduction et harcèlement sexuel serait floue - la fameuse « zone grise » - est souvent avancée. En réalité, tout les oppose. Essayer de faire croire aux victimes et aux autres qu'il s'agit de séduction est une stratégie utilisée par les agresseur.euse.s pour décrédibiliser la parole des victimes. Une attitude de séduction ne constitue pas en soi un délit de harcèlement sexuel**.

Une circulaire de la Garde des sceaux du 7 août 2012 définit ainsi la notion de consentement :

« Le non-consentement de la victime est ainsi un des éléments constitutifs du délit, qui suppose des actes imposés par leur auteur, donc subis et non désirés par la victime. La loi n'exige toutefois nullement que la victime ait fait connaître de façon expresse et explicite à l'auteur des faits qu'elle n'était pas consentante. En effet, cette absence de consentement, dès lors qu'elle n'est pas équivoque, pourra résulter du contexte dans lequel les faits ont été commis, un faisceau d'indices pouvant ainsi conduire le juge à retenir une situation objective d'absence de consentement (par exemple un silence permanent face aux agissements, ou une demande d'intervention adressée à des collègues ou à un supérieur hiérarchique) ».

12 - Article 7 alinéa 1er du Code de procédure pénale

13 - Article 434-1 du Code Pénal

*https://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2017/10/17/trois-francais-sur-quatre-ne-distinguent-pas-harcèlement-blagues-salaces-et-séduction-et-vous-5202242_4355770.html

**<https://www.andrh.fr/actualites/807/prevenir-le-harcèlement-sexuel-au-travail-reperes-pour-les-rh-livre-blanc-andrh>

2. Agissements sexistes, harcèlement sexuel & agressions sexuelles au sein de l'entreprise : les dispositions du code du travail.

En droit français, certains comportements qui se produisent dans la sphère du travail sont pénalement répréhensibles, et font l'objet du droit pénal général appliqué à la sphère du travail¹⁴ en France. Les infractions concernées sont réunies dans le Code du travail, pour la plupart, et non nécessairement dans le Code pénal.

Ainsi, le Code du travail définit clairement les responsabilités et sanctions lorsque des faits (agissement sexiste, harcèlement sexuel, agression sexuelle) sont commis au sein de l'entreprise ou dans le cadre de l'exercice d'un emploi. En outre, dans le cadre de la responsabilité de l'employeur.euse, le Code du travail prévoit des obligations de prévention et d'action en matière de lutte contre le harcèlement sexuel, obligations sanctionnées si elles ne sont pas respectées. Enfin, en sus des actes sanctionnés pénalement (harcèlement sexuel, agression sexuelle, viol), il distingue le cas spécifique de l'agissement sexiste.

1. L'agissement sexiste

« 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 offensant¹⁵. » Cette notion d'agissement sexiste, introduite dans

le Code du travail par la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, vise à combattre le « sexisme ordinaire » auquel peuvent être confronté.e.s les salarié.e.s. Le « Rapport sur le sexisme dans le monde du travail¹⁶ » insiste sur la distinction entre le « sexisme au travail » et le « sexisme ordinaire au travail¹⁷ ».

Le sexisme au travail désigne, d'une part, toute croyance qui conduit à considérer les personnes comme inférieures à raison de leur sexe, ou réduites essentiellement à leur dimension sexuelle et, d'autre part, tout geste, propos, comportement ou pratique, fondés sur une distinction injustifiée entre les personnes en raison de leur sexe, et qui entraîne des conséquences préjudiciables en termes d'emploi, de conditions de travail ou de bien-être. Il inclut des actes allant du plus anodin en apparence (par exemple les blagues ou remarques sexistes) à la discrimination fondée sur le sexe, le harcèlement sexuel, le harcèlement sexiste, le harcèlement moral motivé par le sexe de la personne, l'agression sexuelle, la violence physique, le viol.

¹⁴ - https://fr.wikipedia.org/wiki/Droit_p%C3%A9nal_du_travail_en_France

¹⁵ - Article L.1142-2-1 du Code du travail

¹⁶ - <https://femmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2015/03/RAPPORT-CSEP-V7BAT.pdf>

¹⁷ - <https://femmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2015/03/RAPPORT-CSEP-V7BAT.pdf>

Le sexisme ordinaire au travail se définit comme l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe, qui sont directement ou indirectement dirigés contre une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe et qui, bien qu'en apparence anodins, ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de les délégitimer et de les inférioriser, de façon insidieuse voire bienveillante, et d'entraîner une altération de leur santé physique ou mentale. Un sexisme ordinaire qui peut revêtir de nombreuses formes, comme par exemple :

- une remarque ou une blague sexiste ;
- une incivilité à raison du sexe ;
- l'obligation de se conformer aux stéréotypes de sexe ;
- une interpellation familière lorsque l'on s'adresse à une femme ;
- la fausse séduction ;
- le sexisme bienveillant via les stéréotypes de sexe ;
- les considérations sexistes sur la maternité ou les charges familiales.

2. Les violences sexuelles au travail

Les violences sexuelles au travail désignent tout comportement non consenti, à connotation sexuelle, réalisé dans un environnement professionnel, par un supérieur-e hiérarchique, un-e collègue ou toute autre personne extérieure ayant un contact avec la personne victime.

Le harcèlement sexuel au travail

Le Code du travail définit très clairement le harcèlement sexuel. La volonté du légis-

lateur-riche de renforcer la lutte contre ces comportements peut-être notamment mesurée par les modifications apportées par la loi n°2021-1018 du 2 août 2021 dite « loi santé » à l'article L1153-1 du Code du travail. Cet article définissant le harcèlement sexuel au travail a ainsi été modifié à deux reprises, l'alignant par là-même sur l'article 222-33 du Code pénal. Le premier alinéa de l'article L1153-1 désormais rédigé ainsi :

« Aucun salarié ne doit subir des faits :
1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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 ».

Ensuite, la loi du 2 août 2021 insère trois alinéas à l'article L1153-1 du Code du travail, qui transposent ici encore le Code pénal à l'application particulière au monde du travail, afin de mieux définir le harcèlement sexuel, caractérisé dès lors que le/la salarié.e le subit et non dès lors qu'il est imposé par son ou ses auteur-riche-s :

« 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 ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels pro-

pos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

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 »¹⁸.

Le Code du travail ajoute dans l'article suivant qu'« aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire (...) pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ». De même, toute personne ayant témoigné ou ayant relaté des faits de harcèlement sexuel est protégée¹⁹.

En outre, la Cour de cassation²⁰ retient la possibilité de sanctionner pour faute grave

des actes de harcèlement sexuel commis en dehors du temps et du lieu de travail dès lors que « les propos à caractère sexuel et les attitudes déplacées du salarié à l'égard de personnes avec lesquelles l'intéressé était en contact en raison de son travail ne relevaient pas de sa vie personnelle ».

L'agression sexuelle au travail

L'agression sexuelle regroupe l'ensemble des atteintes sexuelles commises avec violence, contrainte, menace ou surprise. La Chambre criminelle de la Cour de cassation a par exemple arrêté que le fait de bloquer une salariée contre un mur en lui touchant les fesses constitue une agression sexuelle²¹.

Il est utile de noter ici que la Cour de cassation a pu condamner un employeur pour violence aggravée car la victime éprouvait une véritable crainte à l'égard de son supérieur hiérarchique, caractérisée par son caractère tyrannique et sa force physique et exerçant son pouvoir de façon despotique.

¹⁸ - Voir annexe II

¹⁹ - Article L1153-2 du Code du travail

²⁰ - Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 19 octobre 2011, n°09-72.672

²¹ - Cass. Crim., 29 mars 2017, n°16-85.510

La responsabilité employeur-euse : une obligation de prévention et d'action en matière de lutte contre le harcèlement sexuel

Que nous parlions de production, distribution, exploitation ou organisation de festival, quelles que soient la taille et la filière d'activité de l'entreprise, chaque employeur-euse est tenu.e par une obligation de sécurité à l'égard de chaque salarié.e, et ce dès le premier contrat de travail.

Quelles sont les obligation en tant qu'employeur-euse ?

La responsabilité en tant qu'employeur-euse impose de prendre des mesures adéquates afin de protéger la santé physique et mentale de toutes les travailleuse-s²². Le Code du travail précise notamment que l'employeur.euse doit établir :

- « 1° Des actions de prévention des risques professionnels ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés ».

Par extension, l'employeur-euse est soumise à une obligation de prévention et d'action en matière de lutte contre le harcèlement sexuel²³. Ce qui signifie que, sous peine de voir sa responsabilité engagée au civil voire au pénal, il/elle doit prendre les mesures immédiates propres à faire cesser le harcèlement dès qu'il/elle est informé.e de tels faits, mais également, toutes les mesures de prévention préalables au titre de son obligation générale en matière de santé et sécurité.

22 - Articles L4121-1 et L4121-2 du Code du travail

23 - Article L.1153-5 alinéa 1 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 »

En outre, les obligations de l'employeur-euse résultant des articles L. 1153-1 (aucun.e salarié.e ne doit subir des faits de harcèlement sexuel) et L. 1153-5 (obligation de prendre toutes les dispositions en vue de prévenir, mettre un terme et sanctionner le harcèlement) du Code du travail sont distinctes de sorte que la méconnaissance de chacune d'elles, lorsqu'elle entraîne des préjudices distincts, peut donner droit à des réparations spécifiques. La responsabilité de l'employeur.euse peut également donner lieu à une rupture du contrat de travail à ses torts et indemnisée comme telle.

De plus, l'employeur-euse se doit de prendre une sanction disciplinaire à l'encontre du/de la salarié.e fautif-ve qui peut aller jusqu'au licenciement pour faute grave²⁴.

“ Chaque employeur-euse est tenu.e par une obligation de sécurité à l'égard de chaque salarié.e. ”

Les sanctions prévues en cas de manquement...

Comme le spécifie la loi, le fait de mettre fin au harcèlement sexuel dont est victime une salariée ne suffit pas à dégager l'employeur.euse de sa responsabilité s'il/elle n'a pas agi en amont en mettant en place une politique de prévention. En cas de non-respect de cette obligation, l'employeur-euse peut être assujettie à des sanctions tant civiles que pénales.

En matière civile, il peut s'agir d'une sanction financière. Ainsi, peuvent être allouées au/à la

salarié.e victime deux indemnités distinctes : une indemnité correspondant à l'absence de prévention par l'employeur.euse des faits de harcèlement, et une autre indemnité correspondant aux préjudices du harcèlement subi (indemnité pour préjudice moral ; indemnité pour pertes de salaires liées à une absence au travail non compensée par un arrêt maladie).

En ce qui concerne les poursuites pénales, une éventuelle condamnation devant le tribunal correctionnel peut être prononcée sur le terrain de la complicité. L'employeur.euse pourra donc être condamnée à la même peine que l'auteur.rice principale²⁵, si par exemple, en étant tout à fait au courant des agissements du/de la fautif.ve, il/elle n'a rien

tenté pour y mettre fin. Sa responsabilité pénale pourra également être engagée sur d'autres fondements, tels que l'article 223-6 du Code pénal qui incrimine l'omission de porter secours à une personne en péril, mais également les articles 434-1 et suivants, applicables en cas de non-dénonciation d'un délit déjà tenté ou consommé connu de l'employeur.euse.

De plus, la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi peut émettre des sanctions administratives à l'encontre de l'employeur.euse. Il peut s'agir là d'une amende de 10 000 euros.

RÉSUMÉ DES SANCTIONS :

Droit pénal

- Agissement sexiste ou harcèlement sexuel : peine de 30 000 euros d'amende et 2 ans de prison
- Agression sexuelle : 5 ans de prison et 75 000 euros d'amende
- Viol : 15 ans de réclusion criminelle.

Ces peines peuvent être aggravées si par exemple le ou la coupable est en position de supériorité hiérarchique. Des peines complémentaires peuvent être prononcées par les juridictions.

Droit du travail

En plus des sanctions prévues par le droit pénal, le droit du travail précise :

- Pour l'auteur.rice (personne physique) Sanctions disciplinaires : de l'avertissement au licenciement pour faute grave (idem pour un RH qui, informé de la situation, s'est abstenu d'agir pour faire cesser la situation et protéger la personne : Cass. soc. 8 mars 2017, n°15-24.406)
- Pour l'employeur.euse (personne morale) Sanction civile : condamnation au versement de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi (harcèlement sexuel et manquements à l'obligation de santé et sécurité). Dans certains cas, la peine peut être la même que celle de l'auteur.rice si la complicité est reconnue.

24 - Articles L.1153-5 et L.1153-6 du Code du travail

25 - Article 121-6 du Code pénal : le/la complice s'expose aux peines applicables à l'infraction

3. La responsabilité de tou-te-s dans le cadre de l'exercice de nos métiers : des textes qui doivent être rappelés et présentés.

Nul.le n'est censé.e ignorer la loi, cependant force est de constater qu'elle n'est pas souvent connue et a fortiori respectée. La définition même des délits est perçue comme variable en raison de nos métiers, comme si le cinéma et l'audiovisuel étaient hors du droit commun. Or, comme nous venons de le voir, il n'en est rien.

Si les employeur.euse.s du secteur de l'audiovisuel et du cinéma ont une responsabilité engagée par la nature même de leur métier (la responsabilité employeur.euse telle que définie dans le Code du travail²⁶), il est nécessaire que chacun.e d'entre nous, quels que soient sa profession et son rôle, se sente responsable. C'est-à-dire à la fois conscient.e des limites qu'il/elle doit s'imposer, mais aussi vigilante afin d'être apte à aider des personnes qui seraient en situation de détresse.

C'est pourquoi il est indispensable que ces définitions et les articles de loi soient présents dans les documents qui nous engagent les un.e-s aux autres (les contrats de travail), mais aussi dans ceux qui nous lient (bible de tournage, livret d'accueil pour les festivals, ...) comme autant de rappels de nos volontés communes de travailler dans un cadre sain et respectueux.

Ces textes doivent aussi être clairement rappelés lors d'une réunion solennelle de début de tournage, afin de souligner le fait qu'il s'agit bien d'un engagement et non pas seulement de quelques lignes supplémentaires sur des documents officiels.

En outre, afin que ces dispositions trouvent un écho durable et comme la loi du 5 septembre 2018 en dispose, les négociations au niveau de nos branches professionnelles doivent obligatoirement porter, au moins une fois tous les quatre ans, sur les modalités de « mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes²⁷ ».

Enfin, les syndicats ont ici toute leur place pour faire respecter les droits des travailleur.euse.s et employeur.euse.s qu'ils représentent en portant ces points précis lors des prochaines négociations.

“ Il est nécessaire que chacun.e d'entre nous se sente responsable. ”

26 - Voir l'exemple de clause qui peut être insérée dans les contrats de travail : Annexe VI

27 - Article L.2241-1 du Code du travail

II. La sensibilisation de tou-te-s : un objectif ambitieux mais essentiel

A. La formation du CNC à destination des représentant-e-s légaux-les

Une formation²⁸, animée par l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT), est dispensée par le CNC depuis octobre 2020.

Intitulée « Prévenir et agir contre les violences sexistes et sexuelles », cette formation gratuite s'adresse au/à le/la dirigeant.e (ou à l'un.e de ses collaborateur-trice-s permanent-e-s) employeur.euse du cinéma, de l'audiovisuel et du jeu vidéo souhaitant bénéficier d'aides de la part du CNC. Son but est de les accompagner dans la prévention et la détection des comportements inappropriés à tous les stades de la production et de la diffusion des œuvres.

Elle se déroule en deux parties. Une première session “en présentiel” qui traite des thèmes essentiels suivants :

- savoir définir les violences sexistes et sexuelles ;
- connaître les modes de preuve ;
- connaître les obligations des employeur.euse-s.

Puis une session en « e-learning », structurée autour d'un questionnaire dont la réussite conditionne la délivrance aux professionnel-le-s formé-e-s d'une validation de leurs acquis.

28 - Ces sessions de formation ont été mises en place par le CNC à la suite des annonces de Franck Riester ministre de la Culture, lors des Deuxièmes Assises pour la parité, la diversité et l'égalité qui ont lieu en novembre

Dans un premier temps, cette formation est réservée aux producteur-ric-e-s, distributeur-ric-e-s, vendeur-euse-s internationaux-ales. Elle sera ouverte, dans un second temps, aux exploitant-e-s et aux industries techniques.

La formation dispensée par le CNC permet à toute employeur.euse de se familiariser avec les responsabilités relevant de son statut et définies par le Code du travail. Fondée sur le principe de la responsabilité et des obligations employeur.euse, cette formation constitue une première étape solide en faveur de cadres de travail sains. Aujourd'hui restreinte à une population spécifique, la sensibilisation à ces questions doit cependant être élargie. C'est en effet la connaissance par tou-te-s des définitions et des cadres légaux qui permettra à chacun.e d'être actif-ve du changement. L'enjeu est ici suffisamment important pour que nous choisissons tou-te-s d'être responsables individuellement et donc de ne pas laisser cette responsabilité à charge unique de l'employeur.euse

B. Les sensibilisations ouvertes à tou-te-s

Pour que chacune soit acteur-ric-e du changement et responsabilisé-e en la matière, que la nécessaire prise de conscience et les comportements vertueux ne soient pas uniquement l'affaire des employeur.euses, il est primor-

2019, conditionnant les aides publiques au respect des mesures de prévention et de lutte, celles-ci étant demeurées à définir précisément.

dial que l'intégralité des équipes techniques et artistiques puissent être sensibilisée aux natures des agissements sexistes, au harcèlement et aux violences sexuelles, aux solutions et aux structures vers lesquelles se tourner.

C'est en effet par cette sensibilisation de toutes que les comportements pourront réellement changer : parce que la connaissance des termes lève les craintes et autorise l'action ; parce qu'être sensibilisé-e c'est être une professionnelle responsable et attentif-ve aux autres ; parce que la connaissance de la loi redonne du pouvoir aux victimes.

Compte tenu du nombre de professionnelles que cela représente et des caractéristiques de notre profession constituée d'indépendantes et d'intermittentes, l'objectif semblait ambitieux. Cependant, pendant un an nous avons travaillé avec l'AFDAS – opérateur de compétences de notre secteur – pour mettre en place des formations. Une offre de formation ainsi été créée.

1. Une offre « clé en main »

« Comprendre, prévenir et agir contre les violences et les harcèlements sexistes et sexuels (VHSS) dans les relations de travail » est une offre de formation « clé en main » conçue en lien avec les réalités terrains afin de pérenniser et ancrer durablement la démarche VHSS dans les organisations. L'offre s'inscrit dans une logique à la fois interbranche et territoriale, tout en veillant à la contextualisation de l'offre de formation aux différents secteurs.

3 types de public concernés

- Les intermittent-es du spectacle
- Les artiste-s auteur-ric-e-s
- Les structures de la culture et des industries créatives

2 objectifs

- Favoriser l'implication et l'engagement des stagiaires, quel que soit leur secteur d'activité et leur fonction, afin de prévenir et lutter efficacement et durablement contre les VHSS.

- Former et outiller l'ensemble des salarié-e-s des structures adhérentes ainsi que les publics de particuliers de l'Afdas.

Afin de s'adapter à toutes les réalités professionnelles, ces parcours sont proposés soit en présentiel, soit en 100% à distance, soit en mixte (présentiel et distanciel).

Une couverture territoriale

Toujours dans l'optique de s'adresser à l'ensemble de ses publics, l'Afdas a sélectionné des organismes de formation qui maillent l'ensemble du territoire français y compris les DROM (Guadeloupe, Martinique, Guyane, Réunion), soient 17 régions.

2. Un financement facilité

Afin de garantir l'accès à un plus grand nombre, les commissions de gestion des branches professionnelles concernées ont inscrit dans leurs accords un certain nombre de mesures permettant de simplifier la prise en charge des actions de l'offre de formation VHSS.

- Quel financement pour les publics particuliers ?
- Artiste-s auteur-ric-e-s : financement à 100% et hors forfait annuel
- Intermittent-e-s du spectacle : financement à 100% et exonération du délai de carence entre 2 demandes de prise en charge de formation
- Quel financement pour les adhérent-e-s ?

Les branches de l'audiovisuel, du spectacle vivant, de la publicité et de la presse magazine ont décidé d'accompagner le lancement de cette offre en prévoyant des financements conventionnels spécifiques qui viennent en complément des budgets habituellement mobilisés pour les entreprises.

3. 4 parcours distincts conçus selon des finalités et objectifs professionnels spécifiques :

Les parcours généraux peuvent être choisis en fonction du degré d'investissement ou de connaissances que chacun.e souhaite avoir sur le sujet. Leur durée et les attendus sont donc variables.

- Parcours 1 jour de socle commun : Comprendre et se repérer - « Acquérir les fondamentaux en matière de VHSS » (se repérer et se positionner)

- Parcours 2 jours : Agir et réagir - « Contribuer au déploiement des mesures de luttés contre les VHSS dans son organisation et auprès de ses collègues »

- Parcours 3 jours : Avoir une stratégie - « Mettre en œuvre un plan d'action et évaluer ses effets au sein de sa structure »

- Parcours 3 jours : « Être Ambassadeur-ric-e-Référent-e VHSS de sa structure »

Parcours 1 : acquérir une culture commune de la vigilance pour prévenir et agir contre les VHSS dans son environnement de travail.

A l'issue de la formation le/la stagiaire devra être à minima capable de :

- Assimiler les éléments essentiels du cadre légal ;
- Comprendre les mécanismes de violences et harcèlement sexistes et sexuels, leurs causes et leurs conséquences sur les victimes et les agresseur-euses ;
- Repérer les victimes et les harceleur-euses (stratégies des agresseur-euses...);
- Se positionner face aux situations de violences sexistes et sexuelles dans son environnement de travail

- Identifier les différentes possibilités de prise en charge d'une victime en l'orientant ou en agissant –si possible- sur la situation par le biais de procédures, méthodes et outils adaptés.

Parcours 2 : réagir de façon adaptée face aux situations de VHSS en participant au déploiement des actions mises en œuvre dans sa structure auprès de ses collègues et/ou d'une équipe

Ce parcours est destiné aux personnes contributrices qui souhaitent s'impliquer dans une démarche de prévention et de lutte contre les VHSS (ex : coordinateur-trice, responsable d'une équipe, etc.).

A l'issue de la formation le stagiaire devra a minima être capable de :

- Participer à la prévention active des violences sexistes et sexuelles, du harcèlement sexuel et des agissements auprès de collègues/son équipe ;
- Relayer les mesures contre les VHSS auprès de son équipe ;
- Appliquer les mesures et les procédures d'alerte et de signalement mises en place dans son organisation/sa structure/son environnement professionnel ;
- Accueillir la parole des victimes ;
- Accompagner et orienter les victimes vers la solution ou les interlocuteur.trices appropriées.

Parcours 3 : mettre en place des mesures de prévention et de lutte contre les VHSS dans son organisation (du diagnostic à l'évaluation)

Ce parcours est destiné aux personnes ayant en charge ou ayant la responsabilité d'élaborer et de mettre en place une stratégie et des mesures de prévention et de lutte contre les VHSS au sein de leur structure/auprès de leur équipe (ex : employeur.euses, responsable d'une structure, etc.)

A l'issue de la formation le/la stagiaire devra a minima être capable de :

- Identifier les impacts de la réglementation VHSS sur sa structure et ses obligations en fonction de son rôle dans l'organisation (droits et devoirs) ;
- Identifier les rôles et le champ de responsabilités des différent.e-s acteur.rice.s dans son organisation : encadrement de proximité, collaborateur.rice.s, référent.e.s.... ;
- Définir des pistes d'action concrètes pour lutter contre ces comportements dans la diversité des situations de VHSS identifiées (ex. désigner une référente, formation de formateur.trice, action de sensibilisation, plan de communication ...);

Déterminer et mettre en œuvre un dispositif de suivi et d'évaluation des actions menées (accompagnement des victimes, actions de prévention, baromètre social...); Mobiliser et engager de manière pérenne les collaborateur.trices dans la démarche.

Parcours 4 : être amabassadeur.rice référente

Vous pouvez retrouver les détails de ce parcours dans la partie IV de ce livre blanc.

Agir contre les VHSS dans les relations de travail !

Une offre de service à tiroirs conçue par l'Afdas pour lutter efficacement et durablement contre les violences et harcèlements sexistes et sexuels (VHSS) dans votre secteur et votre structure. 3 niveaux de services qui s'adaptent au degré de maturité de votre projet :

 VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL www.olecio.afdas_vhss	1. SENSIBILISER Des ressources pour s'informer et comprendre les enjeux des VHSS	NOUVEAUTÉ 2022 Parce que la sensibilisation est un des leviers pour constituer un environnement de travail sécurisé, découvrez le 1er centre de ressources multimédias développé par l'Afdas et Olécio, pour prendre conscience, prévenir et agir contre les VHSS ! → En libre accès pour vous et vos collaborateurs. Rendez-vous sur olecio.fr/afdas_vhss
	2. FORMER Une offre de formation pour comprendre et agir dans votre structure grâce des méthodes et outils adaptés	VOUS SOUHAITEZ Acquérir les fondamentaux en matière de VHSS : optez pour le parcours 1 jour Contribuer au déploiement des mesures de lutttes contre les VHSS dans votre organisation et auprès de vos collègues : optez pour le parcours 2 jours Bâtir et déployer votre plan d'actions et évaluer ses effets au sein de votre structure : optez pour le parcours 3 jours Être Ambassadeur-Référent VHSS de votre structure : optez pour le parcours 3 jours
	3. ACCOMPAGNER Une gamme d'Appuis-Conseils pour doter votre entreprise d'un plan d'action en faveur de la lutte contre les VHSS	VOUS SOUHAITEZ Ancrer la prévention des VHSS dans vos pratiques RH : optez pour l'appui-conseil RH Définir et déployer une politique d'égalité professionnelle intégrant les VHSS : optez pour l'appui-conseil Egalité Professionnelle Enrichir votre démarche RSE en faisant de la lutte contre les VHSS un de vos leviers stratégiques : optez pour l'appui-conseil RSE

Le + : Un financement facilité de l'offre de formation et d'appuis-conseils pour garantir l'accès au plus grand nombre.

Flashez-moi pour passer à l'action :



C. Le rôle des écoles de cinéma et de l'audiovisuel

Les écoles formant les future-s professionnelles du cinéma et de l'audiovisuel ne sont homogènes ni dans leurs formations, ni dans leurs effectifs (certaines spécialisations peinent ainsi à atteindre la parité). De plus, elles n'ont pas toutes le même ministère de tutelle : par exemple la Fémis dépend à la fois du ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (ESR) et du ministère de la Culture (pour sa partie pédagogique) alors que d'autres établissements dépendent exclusivement du ministère de l'ESR. Si tous les établissements sont tenus par une directive émanant du ministère de l'ESR d'avoir une mission égalité Femmes/Hommes, le ministère de la Culture va plus loin. Or, cette disparité entre les établissements est préjudiciable aux élèves.

En effet, depuis 2017 et dans le cadre d'une démarche volontariste de lutte contre toutes les formes d'inégalités, de discriminations et de violences, le ministère de la Culture a proposé des formations de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles à l'ensemble des communautés administrative, enseignante et étudiante²⁹.

Il est demandé à ces écoles de se doter de chartes éthiques pour l'égalité et la diversité, chartes qui doivent obligatoirement aborder la prévention et la lutte contre les violences. Dans la continuité du plan d'ac-

tion mis en place depuis 2017, une vaste enquête sur la perception des violences et du harcèlement sexistes et sexuels dans l'enseignement supérieur artistique et culturel a été mandatée par le ministère de la Culture. Au regard des résultats de cette enquête, ce dernier va accompagner les écoles dans la mise en œuvre de plans d'action appropriés en termes de recueil de la parole, de sanctions disciplinaires ou pénales s'il y a lieu, de sensibilisation des équipes administratives et pédagogiques ainsi que de la communauté étudiante.

D'autant plus que le sujet résonne particulièrement dans les différentes populations étudiantes de nos secteurs qui ne comprennent pas la permissivité des secteurs sur ces sujets. Une permissivité dont ils/elles sont d'ailleurs parfois les victimes. Formée par des intervenant-e-s professionnelles du secteur, la jeune génération se trouve souvent face à un dilemme : la volonté de dénoncer et la peur de voir leur future carrière avortée s'ils/elles dénoncent des mots ou gestes commis lors des cours des intervenant-e-s. À cette crainte s'ajoute un sentiment d'impuissance : l'absence de lien hiérarchique entre leur établissement et les intervenant-e-s leur semble synonyme d'impunité. Les établissements de l'enseignement supérieur, conscients de la situation, tentent d'y répondre par des formations spécifiques à l'adresse de leur personnel et des étudiant-e-s mais aussi par des actions d'ouverture au dialogue³⁰ afin de libérer la parole et de trouver des solutions.

29 - Ainsi, la Fémis peut, dans le cadre de cette disposition, mettre en place une formation à destination de l'intégralité de sa population administrative, pédagogique et étudiante »

30 - La Fémis a, par exemple, fait appel à Egaé pour mettre en place des procédures et un livret spécifique. La Fémis et l'ENS Louis-Lumière ont choisi de sensibiliser leurs étudiants sur les stéréotypes lors de sessions à la rentrée étudiante. Louis Lumière a fait appel

Cependant, il est aussi de notre devoir, à nous professionnel·les et potentiel·les intervenant·es, de nous assurer que nous déployons des cadres d'apprentissage sains et respectueux. D'un point de vue compor-

temental mais aussi dans notre devoir de transmission, il est en effet également de notre responsabilité de ne pas transmettre les stéréotypes de genre aux nouvelles générations.

PRÉCONISATIONS 50/50 : ÉTENDRE LES DISPOSITIFS DE SENSIBILISATION DANS TOUTES LES ÉCOLES FORMANT À NOS MÉTIERS

Parce que sensibiliser les jeunes générations sur ces sujets est indispensable pour que des schémas et des pratiques encore tolérés ou perpétrés par les anciennes générations ne le soient plus, il nous semble important que les dispositions prises par le ministère de la Culture pour les établissements dont il a la tutelle pédagogique, soient élargies à tous les établissements de formations à l'audiovisuel et au cinéma.

En outre, pour tenir compte de la porosité induite par une formation reposant en grande partie sur une transmission par les professionnel·les, la sensibilisation de toutes et tous que nous demandons s'impose pour répondre à nos obligations de protection des plus jeunes. En novembre 2020, la Fémis a d'ailleurs décidé d'élargir à ses intervenant·es la formation dispensée à son personnel et aux étudiant·es. Afin que tou·tes les étudiant·es bénéficient de la même qualité d'enseignement, il paraît urgent de prendre les mêmes mesures pour tous les établissements.

III. L'employeur·euse : un·e agent·e dans la prévention des agissements sexistes, du harcèlement et des violences sexuels

A. Les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salarié·e·s

Comme le dispose le Code du travail, l'employeur·euse doit « prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleur·euses³¹ ».

- Évaluer le risque de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste : dans l'élaboration du « Document unique d'évaluation des risques (DUER) », les risques de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste doivent être pris en compte ;
- La prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes : en complément de l'information prévue par le Code du

travail, une sensibilisation plus globale à destination de l'ensemble des salarié·e·s peut être envisagée ;

• Depuis la loi du 5 septembre 2018, les négociations au niveau des branches professionnelles doivent obligatoirement porter, au moins une fois tous les quatre ans, sur les modalités de « mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ».

Concernant le « Document unique d'évaluation des risques » dans lequel doivent figurer les risques psycho-sociaux dont les VHSS font partie, il est important de noter ici que la loi « santé » modifie l'article L2312-5 du Code du travail dans l'objectif de renforcer la prévention de la santé au travail, et de mieux responsabiliser l'employeur·euse.

L'évaluation des risques faite par l'employeur·euse est élargie par la loi « Santé », car il doit désormais les évaluer dans la définition des postes de travail mais aussi dans l'organisation même du travail.

Par la suite, la loi n°2021-1018 du 2 août 2021 insère un nouvel article, L4121-3-1, renforçant le rôle du « Document unique d'évaluation des risques ».

En effet : « Les résultats de cette évaluation débouchent :

1° Pour les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à cinquante salariés, sur un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail qui :

- a) Fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût ;
- b) Identifie les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées ;
- c) Comprend un calendrier de mise en œuvre ;

2° Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés, sur la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés. La liste de ces actions est consignée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels et ses mises à jour ».

Cependant, le seul respect de ces « mesures nécessaires » décrites précédemment ne suffit pas, ni à répondre aux obligations légales, ni à écarter toute responsabilité en cas de harcèlement sexuel. Il faut aussi répondre aux « obligations spécifiques ».

31 - Article L.4121-1 du Code du travail

B. Employeur-euse, quelles sont mes obligations spécifiques en matière de prévention

Dans le cadre de la responsabilité employeur-euse, le Code du travail insiste sur la prévention. Chaque employeur-euse doit donc :

- Informer les salarié-e-s, stagiaires et candidat-e-s sur la thématique du harcèlement sexuel. Cette information doit contenir la reprise de l'article 222-33 du Code pénal (définition pénale du harcèlement sexuel et sanctions encourues) ; les actions civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel ; les coordonnées des autorités et services compétents en matière de harcèlement sexuel : la médecine du travail ou le service de santé au travail, l'inspection du travail, le Défenseur des droits et, pour les entreprises concernées, le/la référent.e prévu.e à l'article L. 1153-5-1 du Code du travail, le/la référent.e prévu.e à l'article L. 2314-1 du Code du travail lorsqu'un comité social et économique existe ;

- Pour les entreprises de plus de 250 salarié-e-s, désigner un.e référent.e en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes³². L'employeur-euse est tenu.e d'informer les salarié-e-s de l'entreprise du nom, des coordonnées et des missions du/de la référent.e au moyen de l'information prévue à l'article L. 1153-5 du Code du travail ;

- Pour les entreprises d'au moins 20 salarié-e-s, mentionner dans le règlement intérieur de l'entreprise les dispositions du Code du travail relatives au harcèlement sexuel ainsi qu'aux agissements sexistes³³

- Établir les risques psycho-sociaux dans le document unique d'évaluation des risques

- Élaborer une procédure interne de signalement et de traitement de faits de harcèlement sexuel³⁴.

VOUS FAIRE AIDER DANS CES PROCÉDURES DE PRÉVENTION

Médecine du travail

La médecine du travail et de prévention est centrale dans tout dispositif de prise en charge des risques psychosociaux.

La médecine du travail peut aussi entrer dans le dispositif de sensibilisation des équipes aux agissements sexistes, harcèlement sexuel et violences sexuelles. La visite médicale encadrée par le Code du travail peut ainsi être l'occasion de sensibiliser chacune à ces questions.

32 - Article L.1153-5-1 du Code du travail

33 - Article L.1321-2 du Code du travail

34 Cette obligation est issue de l'Accord national interprofessionnel (ANI), du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail.

Les CCHSCT

Ces instances paritaires et leur délégué.e.s ont vocation à accompagner les démarches de prévention des entreprises du secteur. À ce titre, ils constituent, pour les salarié-e-s comme pour les employeur-euse-s, une ressource face au harcèlement sexuel notamment.

Audiovisuel : Mme Ghania Tabourga, ghania.tabourga@chsctaudiovisuel.org, 06 16 61 29 97

Cinéma : M. Didier Carton, didier.carton@cchscinema.org, 06 64 39 75 15

L'inspection du travail

Outre ses missions de contrôle et d'enquête consécutives au signalement d'un harcèlement sexuel dans une entreprise, l'inspection du travail peut intervenir par des actions de prévention en rappelant aux employeur-euse-s leurs obligations en la matière. À ce titre, elle peut être amenée à co-organiser, avec les acteur-ric-e-s locaux-ales de la prévention et de l'accès au droit, des actions de sensibilisation et d'information à destination notamment des employeur-euse-s et des représentant-e-s du personnel.

L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) :

Ses structures présentes sur tout le territoire ont pour mission d'aider l'entreprise à définir ses besoins, diffuser les informations utiles, orienter vers les bon-ne-s interlocuteur-ric-e-s sur toutes les questions en lien avec les conditions de travail, et notamment :

- la qualité de vie au travail ;
- la santé au travail et la prévention des risques professionnels ;
- la prévention des risques psychosociaux ;
- le développement de l'égalité au travail.

Le principe de leur action est d'intervenir à la demande des entreprises sur des problématiques spécifiques, qui peuvent avoir pour objet le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

C. Le conditionnement des aides du CNC : dans la logique de la responsabilité employeur-euse

Le ministre de la Culture, Franck Riester, a annoncé³⁵ en novembre 2019, lors des Deuxièmes Assises pour la parité, l'égalité et la diversité dans le cinéma et l'audiovisuel, le conditionnement des aides du CNC au respect de diffé-

rentes mesures de prévention, sensibilisation, formation et accompagnement en matière de harcèlement et de violences sexistes et sexuels.

Depuis octobre 2020, est inscrit dans le règlement général des aides du CNC le conditionnement des aides au respect des obligations telles que définies par la loi au titre de la responsabilité employeur-euse.

35 - <https://www.culture.gouv.fr/Presse/Discours/Discours-de-Franck-Riester-ministre-de-la-Culture-prononce-a-l-occasion-des-Assises-sur-la-parite-l-egalite-et-la-diversite-dans-le-cinema-jeud>

Le conditionnement des aides est soumis au respect des points suivants³⁶ :

Art. 122-36-1 – « L'attribution et le versement de toute aide financière sont subordonnés au respect, par la personne bénéficiaire, de ses obligations de prévention du harcèlement sexuel et de mise en œuvre de mesures propres à y mettre un terme et à le sanctionner, résultant des dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-6 du Code du travail.

La méconnaissance de cette condition donne lieu au refus de l'aide.

La personne sollicitant l'attribution d'une aide financière décrit, dans le dossier de demande, les mesures qu'elle a prises, notamment :

- la mise en place d'un dispositif d'information dans les lieux de travail, y compris les lieux de tournage, sur les textes de référence définissant et sanctionnant le harcèlement sexuel, sur les actions en justice ouvertes en matière de harcèlement sexuel et sur les coordonnées des autorités et services compétents ;
- la désignation d'un-e référent-e chargé-e d'orienter, d'informer et d'accompagner les salarié-e-s en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, lorsqu'elle est obligatoire ;

- l'élaboration d'une procédure interne de signalement et de traitement de faits de harcèlement sexuel ;
- la mise à disposition d'une cellule d'alerte et d'écoute ;
- le suivi d'une formation, proposée par l'intermédiaire du Centre national du cinéma et de l'image animée, destinée au représentant-e légal-e ou à une personne dûment mandatée par lui en charge des questions de prévention du harcèlement sexuel, ou, pour les entreprises créées depuis moins de six mois à la date de la demande d'aide, l'inscription à cette formation ;
- un rappel du rôle d'information et de sensibilisation des représentants du personnel et du médecin du travail ;
- la signature d'une charte avec les organisations syndicales. »

Ces actions de prévention devraient, à terme, nous permettre d'éviter que les comportements contre lesquels nous luttons ici se produisent à l'avenir. Cependant, même si nous parvenons à ce but, pour l'heure actuelle, il nous faut encore nous mettre au service des victimes en anticipant le pire.

36 - Obligations votées lors du CA du CNC d'octobre 2020

CHECK-LIST RÉCAPITULATIVE DES OBLIGATIONS EMPLOYEUR-EUSE DE PRÉVENTIONS DES RISQUES DE HARCÈLEMENTS SEXUELS PAR 50/50

1. Dans un premier temps, vous devez vous assurer que vous vous acquittez bien des préalables de prévention du harcèlement et des violences suivants. Vous avez donc bien :

- Informé les salarié-e-s, stagiaires et candidat-e-s sur la thématique du harcèlement sexuel (rappel des dispositions du Code du travail, des numéros utiles, les noms et coordonnées des référent-e.s) via des affichettes dans les locaux ou sur les lieux de tournage, dans les feuilles de services et dans la bible³⁷;
- Mentionné dans le règlement intérieur de l'entreprise les dispositions du Code du travail relatives au harcèlement sexuel ainsi qu'aux agissements sexistes ;
- Désigné des référent-e-s en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, leurs noms, coordonnées et missions ayant été clairement expliquées à l'ensemble des équipes ;
- Inscrit une clause spécifique dans les contrats de travail ;
- Prévu, pour les tournages, les festivals, ... une réunion solennelle rappelant la tolérance zéro et les engagements pris par chacun.e à la signature du contrat de travail. Cette réunion est aussi l'occasion de rappeler les textes de la loi et de présenter les référent-e.s ;
- Élaboré une procédure interne de signalement et de traitement de faits de harcèlement sexuel³⁸.

2. Vous devez aussi prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleuseuses :

- Évaluer les risques de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste et les avoir inscrits dans le Document unique d'évaluation des risques (DUER) ;
- La prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes. En dehors des conditions d'octroi des aides par le CNC, qui ne prévoient qu'une formation à destination des représentant-e-s légaux-ales des entreprises, mettre en place une formation de sensibilisation au harcèlement sexuel et des agissements sexistes pour l'ensemble de vos salarié-e-s permanent-e-s, et vous assurer de la constitution d'équipes temporaires suffisamment sensibilisées.

37 - Voir exemple d'affichage proposé qui peut être repris pour les bibles, livrets d'accueil : annexe III

38 - Voir exemple de protocole de traitement des faits : annexe IV

D. Les assurances : des partenaires nécessaires

Les enjeux financiers ne sauraient être des freins à la lutte contre les violences et harcèlements sexuels et sexistes. Depuis le début de notre réflexion sur le sujet, il nous semblait primordial et naturel que les assurances, partenaires de longue date de notre milieu aient un rôle à jouer.

C'est pourquoi l'annonce de la mise en place par le CNC d'un groupe de travail avec ce secteur lors de nos Assises de novembre 2020 fut le premier pas notable d'un chantier qui sera sans doute long.

En effet à ce jour, seuls deux assureurs mutualistes, Maif et Areas, ont mis en place une garantie d'assurance couvrant l'interruption de tournage liée à des violences sexistes ou sexuelles. Ainsi, si un tournage est interrompu à cause de faits de harcèlement, de violences sexistes ou sexuels signalés à la justice, la clause couvre jusqu'à 500.000 euros maximum de frais et dans la limite de cinq jours de tournage.

Cependant, pour que l'impulsion du changement soit collective et porte ses fruits, il faut que d'autres assurances montrent qu'elles aussi prennent part à cette transformation de notre secteur et proposent

IV. L'anticipation comme règle de conduite

L'anticipation a deux vertus majeures : elle nous permet de protéger la victime au plus vite et elle nous apporte une structure claire et précise de nos actions dans ces moments où l'émotion et la peur peuvent l'emporter sur la raison.

A. Des référent-e-s sur tous les projets : notre engagement au-delà de l'obligation légale

Le CNC conditionne l'obtention des aides au respect de la loi telle qu'énoncée dans le Code du travail. Ce conditionnement est une première étape salubre pour nos industries qui souvent - et en raison de la taille des structures qui les composent - ne sont pas au fait des avancées de la législation.

Cependant, et justement au regard des spécificités structurelles du secteur du cinéma et de l'audiovisuel, il nous faut aller plus loin que les simples obligations légales pour garantir à toutes et à tous un exercice de leur métier dans les conditions les plus sûres possible. C'est déjà l'esprit de certains de nos engagements tels

que la sensibilisation de toute la profession, le rappel à la loi dans nos contrats et la réunion so-lennelle. Notre démarche d'exigence s'applique aussi concernant la question des référentes. En effet, la loi prévoit une référente pour les entreprises de plus de 250 salariées et pour les entreprises comptant 11 salariées et pouvant ainsi disposer d'un Conseil social et économique (CSE), le CNC en fait un point dans son dispositif de conditionnement d'attribution des aides. Or les effectifs des sociétés composant notre industrie n'entrent que dans de très rares cas dans les cadres numériques prévus par le/la législateur-riche : en 2017, seulement 7 entreprises du champ de la Convention collective nationale (CCN) comptaient plus de 50 salariées permanentes et la majorité des entreprises du champ de la CCN comptaient moins de 11 salariées et n'avaient donc pas de CSE.

“ Recueillir la parole,
faciliter le dialogue. ”

PRÉCONISATIONS 50/50 : ADAPTER CETTE DISPOSITION GÉNÉRALISTE DE LA LOI

Chaque production, chaque tournage, chaque festival sont autant de périodes limitées dans le temps pendant lesquelles cette disposition légale doit être adaptée : exiger la présence de référent-e-s tout au long de la vie du film, au moment du casting et du recrutement, du tournage, de la post-production, de la promotion nationale ou internationale et lors de son exploitation, et pendant les temps forts que sont les festivals.

Chaque filière doit s'engager plus fortement que ce à quoi la loi la contraint.

Si les cadres de présence des référent-e-s sont divers, des impératifs doivent être respectés pour permettre la réussite de leur mission :

- les référent-e-s doivent être connu-e-s et identifiables par l'intégralité des équipes ;
- les coordonnées des référent-e-s doivent être facilement consultables (bible de tournage, feuille de service, affichage, dossier lors des déplacements...);
- les référent-e-s doivent avoir suivi une formation spécifique.

1. Leur rôle : orienter, informer et accompagner

Si l'on se tourne du côté de la loi, le rôle des référent-e-s tel que décrit dans les textes est assez vague : à leur charge « d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes³⁹. »

Il apparaît, au regard des différents entretiens avec les spécialistes du secteur et des acteur-riche-s de la formation des référent-e-s, que leur rôle leur demande d'être en mesure d'adopter la bonne posture, c'est-à-dire empathiques sans se substituer à la victime, capables d'agir sans prendre en charge des responsabilités dévolues à l'employeur-euse, concerné-e-s sans souhaiter faire justice soi-même. De plus, les référent-e-s doivent pouvoir accompagner la victime en l'informant et l'orientant : ils/elles doivent donc être en mesure d'identifier clairement les situa-

tions qui leur sont rapportées. Il/elles doivent aussi maîtriser les procédures mises en place par l'employeur-euse. C'est pourquoi il est important qu'à chaque nouveau projet, les référent-e-s et l'employeur-euse prennent le temps de revoir ensemble les procédures qui doivent être appliquées pour protéger la victime, et que les relais de prise en charge de la victime (où s'arrête le rôle des référent-e-s) doivent aussi être clairement posés.

2. Leur formation

Afin de remplir correctement leur mission et vu la spécificité de leur rôle, il convient que les référent-e-s aient suivi une formation qui leur permette à la fois de maîtriser le sujet théoriquement et d'être préparé-e-s, par des mises en situation, aux différentes formes d'agissements sexistes, de harcèlement et de violences sexuelles et sexistes qu'ils/elles pourraient rencontrer.

Cette formation est donc propre à ce rôle et ne saurait être une simple sensibilisation ni une formation se limitant à la responsabilité employeur-euse. C'est pourquoi le parcours référent-e offert dans le cadre des formations définies par l'AFDAS est spécifique.

La formation permettra de :

- Maîtriser le cadre légal et réglementaire relatif à la désignation, au rôle et aux missions d'un-e référent-e VHSS ;
- Se positionner en tant que référent-e dans son environnement de travail et par rapport aux autres acteurs ;

³⁹ - Article L. 1153-5-1 du Code du travail

- Comprendre ses missions en tant que référent-e dans son organisation (définition, frontière...);

- Mettre en œuvre des actions de prévention et de lutte contre les VHSS (Protocole...) en fonction de ses missions ;

- Conduire des entretiens et des enquêtes auprès des victimes et des témoins avec des méthodes et des outils adaptés ;

- Présenter les résultats des enquêtes aux parties prenantes dans la structure ;

- Évaluer l'ensemble des actions menées grâce à des outils adaptés

3. Qui sont les référent-e-s ?

Les enjeux autour de la désignation des référent-e-s sont multiples et dépendent aux particularités de l'exercice des métiers de chaque filière que sont le casting, la production, la distribution, la promotion, l'exploitation, les festivals et les industries techniques. Cependant, il nous paraît important de distinguer les temps de tournage⁴⁰, promotion et festival du reste des activités. Non que les autres domaines ne

doivent pas être eux aussi pleinement impliqués dans la lutte contre les délits sexuels (harcèlement ou violence), mais parce que ces trois moments ont une exceptionnalité qui peut être abusivement (et inconsciemment) comprise comme exceptionnalité juridique. On peut souligner ici les déclarations favorables à la mise en place de référent-e-s sur les tournages de Frank Riester et Delphine Ernotte⁴¹ dès novembre 2019.

Afin que les référent.e.s puissent exercer efficacement leur mission, il est indispensable qu'il soit clairement posé qu'ils/elles sont au service de toute salariée. éprouvant le besoin de se confier, ou simplement de demander conseil sur une situation de malaise. S'ils/elles sont là pour répondre à l'impératif de la responsabilité employeur-euse, ils/elles ne sont en aucun cas là pour défendre les intérêts de l'employeur-euse si ceux-ci constituent un frein ou un empêchement aux mesures de lutte et de prévention...

La désignation des référent.e.s doit donc être effective dès le début du projet et la continuité du recours aux référent-e-s doit être anticipée.

⁴⁰ - Nous souhaitons rappeler ici que les moments du casting et du recrutement des équipes ne sauraient échapper à l'obligation de vigilance.

⁴¹ - <https://www.20minutes.fr/arts-stars/cinema/2652119-20191115-referents-harcèlement-sexuel-quotas-monde-cinema-france-televvisions-prennent-mesures-contre-violences-sexuelles>

PRÉCONISATIONS 50/50 : UN DOUBLE DISPOSITIF POUR LES RÉFÉRENT-E-S

Concernant le tournage, chaque production étant unique et d'ampleur variable, il est nécessaire de prévoir les modalités d'adaptation des procédures définies par l'employeur-euse.

Un double dispositif est à envisager :

- Au moins une référent-e au sein de l'équipe du film, désignée par la production sur la base du volontariat. L'équipe technique peut aussi proposer une référent-e en son sein. Cela implique donc une formation préalable à cette responsabilité. La question se pose ainsi dès le recrutement : la production doit, soit s'assurer que des personnes sont déjà formées, soit faciliter la formation du/de la référent-e.

La pluralité de référent-e-s écarterait le risque d'une timidité de la victime présumée au cas où elle ne serait pas à l'aise avec l'unique référent-e plateau. En outre, pour les tournages à équipe technique nombreuse, ou à plusieurs équipes en parallèle, le nombre de référent-e-s issu-e-s de l'équipe pourrait être porté à au moins deux ou trois.

- Une référent-e extérieure et indépendant-e, déléguée par exemple par le CCHSCT, et/ou par d'autres organismes ou associations indépendants. Quel que soit l'organisme de rattachement, le nombre de référent-e-s indépendant-e-s formé-e-s devra être suffisant pour assurer leur disponibilité pour les 301 long-métrages et 1040 heures de fiction* tournés annuellement. S'ils/elles n'étaient pas rattaché-e-s au CCHSCT, il conviendrait que soit a minima centralisée la procédure de rattachement des/des référent-e-s avec le film. Présente à la réunion d'équipe solennelle, 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'une technicien-ne ou d'une artiste, ou de sa propre initiative.

*Chiffres du CNC pour 2019

Concernant les tournées de promotion, il est important que les documents mis à disposition des personnes y participant mentionnent à la fois la loi, les contacts et les procédures mais aussi le nom des référent-e-s rattaché-e-s.

Concernant les festivals, là aussi, les organisateur-ice-s doivent rappeler, dans tous les documents officiels et sur tous les lieux du festival, les contacts et les procédures en cas d'urgence. Il est donc nécessaire que

des référent-e-s comptent parmi les ressources des festivals.

Concernant les autres filières (distribution, exploitation, industries techniques), les référent-e-s peuvent être des personnes fixes au sein des structures.

Pour tous, et comme précisé dans la loi, à charge des employeur-euse-s de ces structures de les faire connaître. Employeur-euse-s qui ont aussi un rôle clé à jouer en cas de signalement.

B. Le rôle de l'employeur-euse

1. Mettre un terme, enquêter et sanctionner

L'employeur.euse dispose d'un délai de deux mois pour sanctionner l'auteur-riche des faits. Ce délai de deux mois s'apprécie à compter de la connaissance exacte par l'employeur-euse de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits reprochés à l'intéressé.e.

Au regard des obligations qui lui incombent, de prévention du harcèlement, de sécurité, de résultat quant à la santé de ses salarié-e-s, de faire cesser les agissements et d'en sanctionner les auteurs-rices, il/elle est contrainte de « prendre la main » sur la situation afin :

- de ne pas laisser la situation dégénérer, et d'y mettre un terme ;
- de déterminer si lesdits agissements constituent bien des actes de harcèlement sexuel ;
- de sanctionner le/la coupable quand les faits sont avérés ;
- de prendre des mesures destinées à pérenniser l'activité en évitant que cela ne se reproduise, y compris quand il n'y a pas eu de harcèlement ou qu'il n'est pas établi.

À partir du moment où l'on rapporte un fait, l'employeur-euse ou son/sa représentante au sein de l'entreprise doit agir selon une procédure assez standardisée décrite dans le « protocole de traitement des signalisations. » Rappelons ici que, dans le cas d'un viol, toute personne est tenue de le signaler aux autorités, comme le précise l'article 434-1 du Code pénal.

2. Mettre en application le protocole de traitement des signalements

La loi oblige l'employeur-euse à mettre en place une procédure claire en cas de signalement de fait de harcèlement sexuel⁴². Cette procédure lui permet ainsi d'agir rapidement, d'autant plus que les temporalités régissant nos activités (tournage, tournée de promotion, festival) sont courtes. Ce protocole⁴³ doit être connu de toute.s et particulièrement des référent-es à qui l'employeur-euse aura pris le temps de le présenter.

Au regard de la spécificité de nos métiers, il est important d'anticiper ce qui devra être mis en œuvre, dans les plus brefs délais, jusqu'à envisager un arrêt du tournage, un rapatriement de la victime ou de l'agresseur-euse, une mise à pied conservatoire, y compris quand cela concerne des personnes indispensables au tournage.

Là encore, il s'agit d'appliquer les dispositions du Code du travail, en aucun cas de se substituer à la justice et d'outrepasser la présomption d'innocence. Il s'agirait ici de transposer la disposition de « mesures conservatoires » qui, rappelons-le, ne sont pas une sanction mais une possibilité offerte par le législateur de protéger les protagonistes et mener une enquête dans un climat le plus apaisé possible.

“ Une procédure claire pour prendre la main sur la situation. ”

⁴² - Voir « Employeur.se, quelles sont mes obligations spécifiques en matière de prévention ? » (Livre Blanc, page 18)

⁴³ - Voir Annexe IV : Exemple de protocole de traitement des signalisations

PRÉSOMPTION D'INNOCENCE ET PRÉSOMPTION DE SINCÉRITÉ

La présomption d'innocence est une obligation qui pèse sur les institutions étatiques, elle est là pour garantir un procès équitable.

Les employeur-euse-s redoutent souvent d'enfreindre ce principe tant qu'un juge pénal ne s'est pas prononcé, mais ils ont l'obligation de conduire une enquête, et celle-ci ne remet pas en cause le principe de présomption d'innocence. À l'inverse, omettre cette enquête, selon Marilyn Baldeck⁴⁴, déléguée générale de l'AVFT, serait « la négation même du droit du travail, puisqu'il est justement attendu de l'employeur, qui n'est pourtant pas un magistrat, qu'il se fasse une idée de ce qui s'est passé en enquêtant et, le cas échéant, qu'il sanctionne un salarié pour harcèlement sexuel. »

La présomption de sincérité ou crédit temporaire de bonne foi : il faut garder en tête que le Code du travail encourage les témoignages des victimes, même si elles ne disposent pas, ou pas encore, d'éléments de preuve du harcèlement sexuel. Il faut simplement qu'elles soient de « bonne foi ».

L'ENQUÊTE INTERNE

L'enquête interne doit être menée même si la victime ne porte pas plainte et même s'il y a enquête de police quand il y a dépôt de plainte ;

- Elle doit être menée de manière impartiale et sérieuse ;
- Elle doit être faite avec discrétion pour protéger la dignité et la vie privée ;
- Elle est indépendante de la procédure judiciaire. Elle doit être menée même si la victime n'a pas porté plainte, ou si la plainte a été classée sans suite, ou si elle a donné lieu à un non-lieu ;
- Elle peut être externalisée auprès d'une structure extérieure telle qu'une association ou un cabinet de conseil spécialisé.

C. Les dispositions d'aide aux victimes

1. La médecine du travail

L'employeur-euse dispose d'un délai de deux mois pour sanctionner l'auteur-riche des faits. Ce délai de deux mois s'apprécie à compter de la connaissance exacte par l'employeur-euse

de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits reprochés à l'intéressé.e.

Au regard des obligations qui lui incombent, de prévention du harcèlement, de sécurité, de résultat quant à la santé de ses salarié-e-s, de faire cesser les agissements et d'en sanctionner les auteurs-rices, il/elle est contrainte de « prendre la main » sur la situation afin :

- de ne pas laisser la situation dégénérer, et d'y mettre un terme ;
- de déterminer si lesdits agissements constituent bien des actes de harcèlement sexuel ;
- de sanctionner le/la coupable quand les faits sont avérés ;
- de prendre des mesures destinées à pérenniser l'activité en évitant que cela ne se reproduise, y compris quand il n'y a pas eu de harcèlement ou qu'il n'est pas établi.

À partir du moment où l'on rapporte un fait, l'employeur·euse ou son/sa représentante au sein de l'entreprise doit agir selon une procédure assez standardisée décrite dans le « protocole de traitement des signalisations. »

Rappelons ici que, dans le cas d'un viol, toute personne est tenue de le signaler aux autorités, comme le précise l'article 434-1 du Code pénal.

2. Mettre en application le protocole de traitement des signalements

La loi oblige l'employeur·euse à mettre en place une procédure claire en cas de signalement de fait de harcèlement sexuel⁴². Cette procédure lui permet ainsi d'agir rapidement, d'autant plus que les temporalités régissant nos activités (tournage, tournée de promotion, festival) sont courtes. Ce protocole⁴³ doit être connu de tou·tes et particulièrement des référent·es à qui l'employeur·euse aura pris le temps de le présenter.

Au regard de la spécificité de nos métiers, il est important d'anticiper ce qui devra être mis en œuvre, dans les plus brefs délais, jusqu'à envisager un arrêt du tournage, un rapatriement de la victime ou de l'agresseur·euse, une mise à pied conservatoire, y compris quand cela concerne des personnes indispensables au tournage.

Là encore, il s'agit d'appliquer les dispositions du Code du travail, en aucun cas de se substituer à la justice et d'outrepasser la présomption d'innocence. Il s'agirait ici de transposer la disposition de « mesures conservatoires » qui, rappelons-le, ne sont pas une sanction mais une possibilité offerte par le/la législateur·rice de protéger les protagonistes et mener une enquête dans un climat le plus apaisé possible.

La médecine du travail est un acteur clé prévu dans les dispositifs de la loi. Elle peut être sollicitée aussi bien par la victime que par l'employeur·euse⁴⁵.

Une consultation dans un cadre protégé pour le/la salarié·e

La médecine du travail peut être sollicitée par le/la salarié·e, qui peut demander un examen ou un entretien médical. L'examen médical peut également être demandé par l'employeur·euse dans le cadre de l'enquête.

Dans le cadre de la santé au travail, la médecine du travail peut assurer l'accompagnement du/de la salarié·e en détresse. Elle peut recourir au dispositif pour la prévention des risques psychosociaux mis en place par l'employeur·euse.

N'oubliez pas d'engager des procédures d'accident du travail/maladie professionnelle auprès de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM). Elles permettent la prise en charge à 100% de vos soins, ainsi qu'une meilleure indemnisation des arrêts-maladie. De plus, les indemnités journalières sont versées pendant toute la période d'incapacité de travail, jusqu'à la guérison complète.

Il est possible de faire une déclaration d'accident du travail pour des agissements de harcèlement sexuel sous certaines conditions :

- Il vous faut isoler un fait accidentel à une date certaine. Si vous êtes victime d'une agression sexuelle, c'est l'agression qui, en elle-même, représente un fait soudain.
- Si vous êtes victime de harcèlement sexuel, c'est un peu plus compliqué : il faut isoler un (ou des) fait(s) générateur(s) particulièrement marquant(s).

• L'orientation vers la médecine du travail ne peut en aucun cas intervenir sans l'accord exprès du/de la salarié·e ;

• Cet accompagnement ne doit pas faire l'objet d'une quelconque stigmatisation et la décision de rencontrer le dispositif spécifique doit résulter du/de la salarié·e dans un cadre libre et anonymisé vis-à-vis de l'employeur·euse ;

- Quelles que soient les mesures d'accompagnement, tout ce qui relève de l'entretien avec la victime est couvert par le secret médical ;
- La médecine du travail est indépendante dans le cadre de sa mission.

Les solutions pouvant être proposées par la médecine du travail

- La médecine du travail peut proposer une inaptitude ou incompatibilité au poste temporaire.
- La médecine du travail peut proposer une mutation ou mobilité au sein de l'entreprise.
- La médecine du travail peut se rendre dans l'entreprise et apprécier la situation dans laquelle se trouve une salarié·e en souffrance.
- La médecine du travail peut s'entretenir avec les responsables ou l'employeur·euse et les mettre face à leur responsabilité civile ou/et pénale en cas de manquements graves avérés.
- L'employeur·euse devra tenir compte de ses préconisations.

⁴⁵ - <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/dossiers/egalite-professionnelle/lutte-contre-le-harcèlement-sexuel-au-travail/le-role-du-de-la-medecin-de-prevention-dans-la-lutte-contre-le-harcèlement-sexuel-au-travail/>

3. Un dispositif propre à nos industries : la cellule dédiée aux salarié·e·s permanent·es et intermittent·e·s du spectacle

Encore trop méconnu mais pourtant indispensable pour accompagner les victimes ou même les personnes souhaitant parler d'un comportement qui les met mal à l'aise, ce dispositif nouveau est une cellule d'écoute et de conseil juridique spécifique à notre secteur.

En effet, dans les cas de harcèlement et de violences sexuels, il est primordial que les victimes, les témoins ou toute personne sentant que la situation qu'elle vit peut lui échapper, soient capables de s'adresser à des professionnel·le·s aptes à les écouter et les orienter. C'est pourquoi, depuis le 15 juin 2020, les salarié·e·s du spectacle vivant et enregistré (intermittent·e·s ou permanent·e·s) victimes ou témoins de violences sexistes ou sexuelles dans le cadre d'une relation de travail peuvent contacter une cellule d'écoute et de soutien qui leur est dédiée (01.87.20.30.90). Ce dispositif, créé à l'initiative de la Fesac et des organisations syndicales représentatives des salarié·e·s du secteur, est soutenu financièrement par le ministère de la Culture et géré par Audiens. Il a le double objectif d'apporter un soutien psychologique et d'assurer une première orientation juridique.

Cette cellule d'écoute et de soutien, confiée à des psychologues clinicien·ne·s expérimenté·e·s, garantit la confidentialité des appels de victimes de viol, de harcèlement sexuel, de violences sexistes et sexuelles, partout en France. Les appelant·e·s peuvent aussi bénéficier d'une orientation vers une consultation juridique spécialisée.

Le volet juridique de la cellule est opéré par des avocat·e·s grâce à une subvention du ministère de la Culture. Il a pour objectif de guider les victimes dans leur démarche (quelle qualification juridique pour les faits rapportés, quelles preuves à rassembler, comment déposer plainte, quelles procédures et étapes) sans engager de coûts financiers pour cette partie de conseil juridique. Cette levée d'un premier frein financier est primordiale pour permettre aux victimes d'engager une procédure.

L'ensemble de ce dispositif a pour but d'accompagner et d'alléger le poids des doutes et de la solitude face à la dénonciation et de permettre de donner suite efficacement aux témoignages qui sont recueillis.

“ Désamorcer les situations de doute. ”



Le harcèlement sexiste et sexuel

c'est pas du cinema

#LaCultureDitStop



Professionnel·le·s de la culture, contactez la cellule

Cellule d'écoute
psychologique et juridique

www.violences-sexuelles-culture.org

3. Les associations d'aide aux victimes

Des associations d'aide aux victimes non spécifiques à notre secteur existent. Elles permettent aux victimes ou aux témoins d'agissements relevant du harcèlement ou des violences sexistes ou sexuelles d'être entendu-e-s et accompagné-e-s dans leurs démarches. Cellules d'aide psychologique ou conseil juridique, elles sont un premier interlocuteur pour toutes celles et tous ceux qui souhaitent être accompagné-e-s⁴⁹.

IV. Un mouvement national

A. Quid des nouveaux-elles acteur-ric-e-s ? l'exemple Netflix

Notre démarche et cet ouvrage s'inscrivent dans une prise de conscience par l'ensemble du secteur, et ce, à l'échelle mondiale, des dérives et de la nécessité de les prévenir.

Ainsi, nous pouvons relever des initiatives portées par des nouveaux acteurs tels que Netflix. La plateforme américaine a ainsi mis en place deux initiatives pour lutter contre le harcèlement dans l'industrie du cinéma et de l'audiovisuel.

La première est un document à destination des productions avec lesquelles la firme américaine travaille. Intitulé « Notre engagement en faveur du respect », il lie les producteur-ric-e-s aux engagements de la firme américaine pour « un environnement de tra-

4. Les CCHSCT

Le CCHSCT Audiovisuel et Cinéma a pour mission de promouvoir la prévention, l'information et le conseil en matière d'hygiène et de sécurité sur l'ensemble des lieux de travail pour ces secteurs.

Une salarié-e peut s'adresser à un membre du CHSCT s'il/elle subit une situation inappropriée dans l'exécution de ses missions ou si sa santé et sa sécurité sont en jeu. Le CHSCT joue en effet un rôle primordial en ce qui concerne les risques psychosociaux, au titre desquels le harcèlement sexuel.

vail favorisant l'intégration et le respect ».

D'autre part, Netflix a une formation intitulée Respect@ (anti-harcèlement). Toute l'équipe (talents artistiques et technicien-ne-s) doit la suivre au début de chaque projet impliquant la plateforme.

A. Au delà de nos frontières : que font nos pairs Européens⁵⁰

Comme en France, le retentissement de #MeToo a eu des conséquences sur les industries audiovisuelles et cinématographiques de nos voisins européens. Les différents syndicats de travailleur-euse-s du secteur poussent tous de manière nationale à l'action. Certains demandent même la mise en place d'un guide de bonne conduite au niveau européen⁵¹.

de bonnes pratiques », ouvrage publié en juin 2020 et préparé par les partenaires sociaux du comité de dialogue social européen dans le secteur de l'audiovisuel

⁵¹ - UNI Europa - MEI (média, spectacles et arts)

⁴⁹ - Voir annexe XIX

*<https://fesac.fr/actualites/egalite-femmes-hommes-signature-plan-daction-et-lancement-cellule-decoute/>

⁵⁰ - « Égalité et diversité dans secteur audiovisuel européen - Manuel

Dans le cadre de tournages européens, connaître les dispositifs déjà en place permet d'assurer une continuité des engagements pris en matière de lutte contre les agissements sexistes, le harcèlement et les violences sexuels.

1. ALLEMAGNE

THEMIS, une initiative conjointe d'associations professionnelles, de diffuseurs et d'institutions culturelles, a été créée le 1er octobre 2018. Elle fournit une aide et des conseils psychologiques et juridiques aux victimes de harcèlement sexuel dans l'industrie audiovisuelle.

THEMIS soutient également les entreprises du secteur qui voudraient mettre en place des dispositifs dédiés à la prévention de la violence et du harcèlement sur leurs lieux de travail.

2. ANGLETERRE

Le British Film Institute (BFI) a mis en place des dispositifs à la fois préventifs et curatifs.

Préventif :

- Mise en place de partenariats pour le développement d'une politique de genre avec The Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS, le principal organisme national de relations de travail), et avec plus de 40 organismes de l'industrie et des leaders clés de l'industrie pour discuter de la prise de mesures concrètes contre l'intimidation et le harcèlement

- L'adoption d'un code de conduite regroupant différentes « Normes pour la diversité ». Le BFI aimerait en faire des obligations contrac-

tuelles à l'usage des productions et festivals.

- La mise en place de formations pour les conseiller-ères sociaux-ales qui seront chargées d'enquêter sur les plaintes pour intimidation et harcèlement. Un module sur l'intimidation et le harcèlement sera également mis en place à la Film Academy pour sensibiliser les générations futures.

Curatif :

- Mise en place de conseiller-ères sociaux.les (équivalent des référent-e-s harcèlement) chargées de collecter et d'enquêter sur les allégations et plaintes de harcèlement.
- Le BFI participe à hauteur de 50 000 livres à la formation de conseiller-ères pour répondre aux plaintes pour intimidation, harcèlement moral et harcèlement sexuel.

3. NORVÈGE

L'Institut norvégien du cinéma (NFI) a introduit des procédures de notification des comportements discriminatoires, conformément à la loi du pays sur l'environnement de travail (WEA). Le NFI impose les mêmes exigences aux bénéficiaires de ses financements.

4. SUÈDE

Depuis 2018, les producteur-ric-e-s doivent démontrer des connaissances documentées sur la législation anti-harcèlement, mais aussi sur la législation sur la santé, la sécurité et le harcèlement sexuel.

Le Swedish Film Institute propose une formation volontaire et gratuite sur ces sujets.

5. DANEMARK

L'Institut danois du cinéma (DFI) participe activement à des actions menées de manière conjointe par différents acteurs des industries du cinéma et du théâtre (organisations, établissements d'enseignement et institutions) pour prévenir le harcèlement sexuel et garantir un environnement de travail sain et un équilibre des pouvoirs réel sur le lieu de travail. Ces objectifs passent notamment par la créa-

tion d'un service d'écoute et de conseil pour les victimes et les agresseur.euses, un code de conduite et des rencontres organisées en coopération avec les associations professionnelles de la branche pour sensibiliser tous les acteurs.

Le DFI est également membre de la dernière initiative intitulée : « De #MeToo à #WeDo », qui comprend des outils tels qu'un « code de conduite », un « guide du PDG » et du matériel pédagogique pour les écoles.

II. La sensibilisation de tou-te-s : un objectif ambitieux mais essentiel

Il n'y a pas de fatalité en matière de harcèlement et de violences sexuelles au sein de nos industries. L'écho que trouve le Collectif 50/50 au sein du secteur du cinéma et de l'audiovisuel est la preuve que nombreux.se.s sont les professionnel.le.s souhaitant activement faire évoluer les comportements et les environnements de travail.

Après avoir, pendant des décennies, nié le problème, avancé des explications et des excuses intenable, ou invoqué une particularité intrinsèque au secteur et à la création, la nocivité de ces comportements et l'urgence d'y mettre un terme ont enfin été actées.

Passés la prise de conscience et le temps de l'introspection, le moment est à l'action. Le problème étant systémique, c'est la fédération de tous les corps de métiers de nos industries qui est nécessaire. Les différents échanges qui ont nourri ce travail prouvent que cette union est faite. Il reste à trouver les modalités pour transcrire cette volonté en résultat : unir les initiatives existantes mais solitaires et penser un dispositif global, exigeant et salubre.

Cet ouvrage se veut un guide pour tou.te.s, un outil pratique en faveur de la transformation des mentalités du secteur, un mode d'emploi à destination de l'ensemble de la profession, parce qu'il faut l'énergie et la volonté de tou.te.s pour se défaire d'habitudes et de comportements qui, sous couvert de créativité, peuvent détruire les vies des femmes et des hommes.

Nos industries ont une obligation éthique particulière dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, mais aussi dans la prise en compte des violences morales. Parce que le cinéma et l'audiovisuel sont à la fois les fabriques des imaginaires collectifs, les miroirs de la société et aux avant-gardes des progrès sociétaux, il nous incombe une exemplarité. Cette exemplarité passe aussi bien par les œuvres que nous défendons que par les conditions dans lesquelles nous les créons ; elle ne tolère pas la justification de la violence par le génie ni aucune permissivité face aux comportements violents de personnes en situation de pouvoir.

Ainsi, le Collectif 50/50 continuera à appeler à l'engagement de tou.te.s sur ces sujets, et à mobiliser l'ensemble de la profession et les institutions sur la lutte et la prévention contre toute forme de violence et d'emprise, afin que les dispositifs mis en place ne soient plus facultatifs, mais deviennent un passage obligatoire. Pour que la société évolue réellement, il est impératif que les questions de violences morales, sexistes et sexuelles soient abordées auprès de tou.te.s et pas seulement auprès de publics déjà sensibilisés.

Si cet ouvrage pose la responsabilité de chacun et chacune, il appelle aussi à l'engagement de tou.te.s. Nombreux.se.s y ont déjà répondu. Ainsi nous serons bien, toutes et tous, les actrices et acteurs du changement, les autrices et auteurs d'une société nouvelle.

I. Les textes du Code pénal

Article 222-33 du Code pénal

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

L'infraction est également constituée :

1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

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 deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende. Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros 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 quinze 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 ;

6° Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;

7° Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;

8° Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait.

Article 222-22 du Code pénal

Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise.

Le viol et les autres agressions sexuelles sont constitués lorsqu'ils ont été imposés à la victime dans les circonstances prévues par la présente section, quelle que soit la nature des relations existant entre l'agresseur et sa victime, y compris s'ils sont unis par les liens du mariage.

Article 222-22-1 du Code pénal

La contrainte prévue par le premier alinéa de l'article 222-22 peut être physique ou morale. La contrainte morale peut résulter de la différence d'âge existant entre une victime mineure et l'auteur des faits et de l'autorité de droit ou de fait que celui-ci exerce sur cette victime.

Article 222-23 du Code pénal

Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol.

Le viol est puni de quinze ans de réclusion criminelle.

Article 222-24 du Code pénal

Le viol est puni de vingt ans de réclusion criminelle :

1° Lorsqu'il a entraîné une mutilation ou une infirmité permanente ;

2° Lorsqu'il est commis sur un mineur de quinze ans ;

3° Lorsqu'il est commis 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 l'auteur ;

4° Lorsqu'il est commis par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait ;

5° Lorsqu'il est commis par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

6° Lorsqu'il est commis par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;

7° Lorsqu'il est commis avec usage ou menace d'une arme ;

8° Lorsque la victime a été mise en contact avec l'auteur des faits grâce à l'utilisation, pour la diffusion de messages à destination d'un public non déterminé, d'un réseau de télécommunications ;

9° Lorsqu'il a été commis à raison de l'orientation sexuelle de la victime ;

10° Lorsqu'il est commis en concours avec un ou plusieurs autres viols commis sur d'autres victimes ;

11° Lorsqu'il est commis par le conjoint ou le concubin de la victime ou le partenaire lié à la victime par un pacte civil de solidarité ;

12° Lorsqu'il est commis par une personne agissant en état d'ivresse manifeste ou sous l'emprise manifeste de produits stupéfiants.

Article 222-25 du Code pénal

Le viol est puni de trente ans de réclusion criminelle lorsqu'il a entraîné la mort de la victime.

Article 222-26 du Code pénal

Le viol est puni de la réclusion criminelle à perpétuité lorsqu'il est précédé, accompagné ou suivi de tortures ou d'actes de barbarie.

Article 222-27 du Code pénal

Les agressions sexuelles autres que le viol sont punies de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende.

Article 222-28 du Code pénal

L'infraction définie à l'article 222-27 est punie de sept ans d'emprisonnement et de 100 000 euros d'amende :

1° Lorsqu'elle a entraîné une blessure ou une lésion ;

2° Lorsqu'elle est commise par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait ;

3° Lorsqu'elle est commise par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

4° Lorsqu'elle est commise par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;

5° Lorsqu'elle est commise avec usage ou menace d'une arme ;

6° Lorsque la victime a été mise en contact avec l'auteur des faits grâce à l'utilisation, pour la diffusion de messages à destination d'un public non déterminé, d'un réseau de télécommunications ;

7° Lorsqu'elle est commise par le conjoint ou le concubin de la victime ou le partenaire lié à la victime par un pacte civil de solidarité ;

8° Lorsqu'elle est commise par une personne agissant en état d'ivresse manifeste ou sous l'emprise manifeste de produits stupéfiants.

Article 222-29 du Code pénal

Les agressions sexuelles autres que le viol sont punies de sept ans d'emprisonnement et de 100 000 euros d'amende lorsqu'elles sont imposées :

1° À un mineur de quinze ans ;

2° À 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 son auteur.

Article 222-30 du Code pénal

L'infraction définie à l'article 222-29 est punie de dix ans d'emprisonnement et de 150 000 euros d'amende :

1° Lorsqu'elle a entraîné une blessure ou une lésion ;

2° Lorsqu'elle est commise par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait ;

3° Lorsqu'elle est commise par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

4° Lorsqu'elle est commise par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;

5° Lorsqu'elle est commise avec usage ou menace d'une arme ;

6° Lorsqu'elle a été commise à raison de l'orientation sexuelle de la victime ;

7° Lorsqu'elle est commise par une personne agissant en état d'ivresse manifeste ou sous l'emprise manifeste de produits stupéfiants.

Article 222-30 du Code pénal

La tentative des délits prévus par les articles 222-27 à 222-30 est punie des mêmes peines.

II. Les textes du Code du travail

Article L. 1142-2-1 du Code du travail

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.

Article L. 1153-1 du Code du travail

Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel ou sexiste, 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 ;

« Le harcèlement sexuel est également constitué :

« a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

« b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ; »

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.

Article L. 1153-2 du Code du travail

Aucune personne ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article L. 1153-1, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés, ou ayant, de bonne foi, témoigné de faits de harcèlement sexuel ou relaté de tels faits ne peut faire l'objet des mesures mentionnées à l'article L. 1121-2. Les personnes mentionnées au premier alinéa du présent article bénéficient des protections prévues aux I et III de l'article 10-1 et aux articles 12 à 13-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

Article L. 1153-4 du Code du travail

Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-2 est nulle.

Article L. 1153-5 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.

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du Code pénal ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents. La liste de ces services est définie par décret.

Article D. 1151-1 du Code du travail

L'information prévue au second alinéa de l'article L. 1153-5 précise l'adresse et le numéro d'appel :

- 1° Du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement ;*
- 2° De l'inspection du travail compétente ainsi que le nom de l'inspecteur compétent ;*
- 3° Du Défenseur des droits ;*
- 4° Du référent prévu à l'article L. 1153-5-1 dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés ;*
- 5° Du référent prévu à l'article L. 2314-1 lorsqu'un comité social et économique existe.*

Article L. 1153-5-1 du Code du travail

Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Article L. 1153-6 du Code du travail

Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.

Article L. 1154-1 du Code du travail

Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Article L. 1154-2 du Code du travail

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4. Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un salarié de l'entreprise dans les conditions prévues par l'article L. 1154-1, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment.

Article L. 1155-2 du Code du travail

Sont punis d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 euros les faits de discriminations commis à la suite d'un harcèlement moral ou sexuel définis aux articles L. 1152-2, L. 1153-2 et L. 1153-3 du présent code.

La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article 131-35 du Code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.

Article L. 1321-2 du Code du travail

Le règlement intérieur rappelle :

1° Les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés définis aux articles L. 1332-1 à L. 1332-3 ou par la convention collective applicable ;

2° Les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le présent code ;

3° L'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte prévu au chapitre II de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

Article L. 2314-1 du Code du travail

Le comité social et économique comprend l'employeur et une délégation du personnel comportant un nombre de membres déterminé par décret en Conseil d'État compte tenu du nombre des salariés.

La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire.

Le nombre de membres et le nombre d'heures de délégation peuvent être modifiés par accord dans les conditions prévues par l'article L. 2314-7.

Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Article L. 2312-59 du Code du travail

Si un membre de la délégation du personnel au comité social et économique constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

L'employeur procède sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au comité social et économique si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la procédure accélérée au fond.

Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.

Article L. 2311-1 du Code du travail

Les commissions paritaires régionales interprofessionnelles ont pour compétence :

1° De donner aux salariés et aux employeurs toutes informations ou tous conseils utiles sur les dispositions légales ou conventionnelles qui leur sont applicables ;

2° D'apporter des informations, de débattre et de rendre tout avis utile sur les questions spécifiques aux entreprises de moins de onze salariés et à leurs salariés, notamment en matière

d'emploi, de formation, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de conditions de travail, de santé au travail, d'égalité professionnelle, de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, de travail à temps partiel et de mixité des emplois ;

3° De faciliter la résolution de conflits individuels ou collectifs n'ayant pas donné lieu à saisine d'une juridiction. La commission ne peut intervenir qu'avec l'accord des parties concernées ;

4° De faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles.

Article L. 4121-2 du Code du travail

L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article

L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

1° Éviter les risques ;

2° Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;

3° Combattre les risques à la source ;

4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ;

8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Article L. 4622-2 du Code du travail

Les services de prévention et de santé au travail ont pour mission principale d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Ils contribuent à la réalisation d'objectifs de santé publique afin de préserver, au cours de la vie professionnelle, un état de santé du travailleur compatible avec son maintien en emploi. A cette fin, ils :

1° Conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;

1° bis Apportent leur aide à l'entreprise, de manière pluridisciplinaire, pour l'évaluation et la prévention des risques professionnels ;

2° Conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et

mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer la qualité de vie et des conditions de travail, en tenant compte le cas échéant de l'impact du télétravail sur la santé et l'organisation du travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire les effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;

2° bis Accompagnent l'employeur, les travailleurs et leurs représentants dans l'analyse de l'impact sur les conditions de santé et de sécurité des travailleurs de changements organisationnels importants dans l'entreprise ;

3° Assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers, des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 et de leur âge ;

4° Participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire

Les numéros utiles

LA MÉDECINE DU TRAVAIL / SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL

Le/la médecin ou l'infirmier-ère du travail du CMB peuvent vous écouter, vous conseiller et vous adresser à une psychologue du travail du service et/ou une assistante sociale. Dans le respect du secret médical, il/elles peuvent faire cesser la situation que vous vivez sur votre lieu de travail. <http://www.cmb-sante.fr/>

LA CELLULE D'ÉCOUTE AUDIENS

Tél. : 01 87 20 30 90

Horaires : Du lundi au vendredi de 9 h à 13 h et de 14 h à 18 h

Ou par mail à tout moment : violences-sexuelles-culture@audiens.org

CONSULTATION MÉDICALE SPÉCIALISÉE AUDIENS

7 rue Bergère 75009 Paris

- Par Doctolib sur le site du Pôle santé Bergère : www.pole-sante-bergere.org

- Par téléphone : 0 173 173 173

ASSOCIATION EUROPÉENNE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES AU TRAVAIL (AVFT)

Accueil téléphonique : 01 45 84 24 24

E-mail : contact@avft.org

23 rue Jules Guesde 75014 PARIS

(uniquement sur rendez-vous)

<https://www.avft.org/>

CENTRE NATIONAL D'INFORMATION SUR LES DROITS DES FEMMES ET DES FAMILLES (CNIDFF)

<http://www.infofemmes.com/>

VIOLENCES FEMMES INFO : 39 19

CCHSCT Audiovisuel : Mme Ghania Tabourga, ghania.tabourga@chsctaudiovisuel.org,

Tél . : 06 16 61 29 97

CCHSCT Cinéma : M. Didier Carton, didier.carton@cchscinema.org, Tél . : 06 64 39 75 15

DÉFENSEUR DES DROITS

Par téléphone (information générale) Du lundi au vendredi de 8h à 20h

09 69 39 00 00 - Coût d'un appel local

Par courrier sans affranchissement :

DÉFENSEUR DES DROITS

Libre réponse 71120

75342 Paris cedex 07

Attention : joindre à votre courrier les photocopies des pièces relatives à votre saisine.

SI VOUS ÊTES EN DANGER :

Police secours : 17.

Vous pouvez aussi composer le 112.

Vous pouvez aussi envoyer un SMS gratuitement au 114.

Si vous ne pouvez pas parler (danger, handicap), vous communiquerez alors par écrit avec votre correspondant. Accessible gratuitement 24h/24, 7 jours/7.

Ressources complémentaires en ligne :

Vous pouvez retrouver toutes les ressources suivantes sur notre page web dédiée.

Ces ressources seront mises à jour régulièrement :

Prévenir les VHSS :

- Leaflet à destination des employeur-se-s
- Fiche To Do list de la prévention
- Fiche méthodologique pour la réunion d'information
- Fiche d'aide à l'évaluation des risques et à la mise en place de mesure de prévention

Affichage obligatoire sur la lutte contre le harcèlement sexuel

- Exemples de clause à insérer aux contrats de travail
- Fiche préconisations castings et auditions
- Fiche préconisations scènes d'intimité ou à caractère sexuel

Gérer les signalements

- Fiche méthodologie de traitement des signalements
- Exemple de protocole de traitement des signalements de harcèlement sexuel
- Modèles de courrier
- Principes généraux d'entretien dans le cadre d'une enquête réalisée à la suite d'un signalement



Réagir en tant que victime ou témoin

- Leaflet à destination des employé.e.s
- Réagir en tant que victime
- Réagir en tant que témoin
- Les contacts utiles
- Fiche droit de retrait

Bibliographie et autres ressources

DOCUMENTS PRATIQUES

Les modèles de courriers et cadres d'entretien sont issus des documents suivants :

- « Guide pratique et juridique harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail prévenir, agir, sanctionner » - Ministère du Travail
- « Prévenir le harcèlement sexuel au travail : repères pour les RH », Livre blanc - ANDRH
- « Réagir à la dénonciation de faits de harcèlement. Comment procéder ? » - Liaisons Sociales
- « Fiches pratiques sur la conduite à tenir dans les situations de harcèlement sexuel au sein de la fonction publique » - Ministère de la Fonction publique
- « Violences sexuelles, accident du travail et maladie professionnelle : procédure et recours » - AVFT
- « Éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail » - Bureau International du Travail.

Les citations présentes page 8 sont extraites du tumblr Payetontournage : <https://payetontournage.tumblr.com/>

Les chiffres clés sur le harcèlement au travail proviennent de : « Enquête sur le harcèlement sexuel au travail, réalisée par l'IFOP du 15 au 24 janvier 2014 pour le compte du Défenseur des droits ».

Les rappels de la loi tels qu'énoncés dans le chapitre « La Loi comme cadre » ont été rédigés avec l'aide de Maître Jade Dousselin. La « Clause - Lutte contre les harcèlements, les agissements sexistes et les incivilités » a été proposée par SPI et le CCHSCT (M. Didier Carton).

La « Fiche auto-diagnostic de sexisme en entreprise en vue de la rédaction pour le document unique d'évaluation des risques » provient des ressources mises à disposition par l'ANACT.

CHARTES ET PLANS D'ACTION DU SECTEUR

Charte déontologique - Association des Responsables de Distribution Artistique (ARDA)

Plan d'action pour promouvoir l'égalité femmes/hommes et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans le secteur du spectacle vivant, de l'audiovisuel et du cinéma - Fédération

des Entreprises de Spectacle Vivant, de la Musique, de l'Audiovisuel et du Cinéma (FESAC)

Charte de conduite - Actrices Acteurs de France Associés (AAFA)

Combattre le harcèlement sexuel - Fédération Internationale des Acteurs (FIA) Pour les femmes dans les médias

ARTICLES ET COMMUNIQUÉS DE PRESSE

#MeToo dans le cinéma ; « L'actrice Adèle Haenel brise un nouveau tabou » - Mediapart, 3 novembre 2019

« Dans le cinéma, des violences sexuelles systémiques » - Mediapart, 3 novembre 2019

« Trois Français sur quatre ne distinguent pas harcèlement, blagues salaces et séduction. Et vous ? » - Le Monde, 17 octobre 2017

« Le ministère de la Culture s'engage contre les violences et harcèlements sexuels et sexistes : enquête dans les écoles supérieures de la Culture » - Ministère de la Culture

Discours de Franck Riester, ministre de la Culture, prononcé à l'occasion des Assises sur la parité, l'égalité et la diversité dans le cinéma, 14 novembre 2019 - Ministère de la Culture

« Référent-e-s harcèlement sexuel, quotas... Le monde du cinéma et France Télévisions prennent des mesures contre les violences sexuelles » - 20 Minutes 15 novembre 2019

EUROPE

L'égalité entre hommes et femmes dans le secteur audiovisuel de l'UE - Commission Européenne BBC Bullying and Harassment Policy

BFI Bullying and Harassment Guidance Agenda for Change - Equity

Dignity in the Workplace - Irish Theatre Institute Code of Conduct on Sexual Harassment - SAG-AFTRA

Gender Equality: Gender Balance in the Cultural and Creative Sectors - Voices of Culture

SITES WEB

<https://www.avft.org/>

<https://www.lamaisondesfemmes.fr/>

<http://www.laboratoiredelegalite.org/>

<https://travail-emploi.gouv.fr/>

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/>

<https://www.culture.gouv.fr/>

<https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/>

<https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/le-ministere/>

<https://www.anact.fr/centre-de-ressources>

<https://www.andrh.fr/>

<https://arretonslesviolences.gouv.fr/>

<http://www.defenseurdesdroits.fr/>

<https://www.cnc.fr/>
<https://payetontournage.tumblr.com/>
<http://www.cchscinema.org/>
<https://femmesdecinema.org/l-etude/>
<https://www.coe.int/fr/web/eurimages/gender-equality> <https://themis-vertrauensstelle.de/>
<https://www.bfi.org.uk/inclusion-film-industry/bullying-harassment-racism-prevention-screen-industries>

VIDÉOS

La notion de consentement explicitée dans une vidéo

https://www.youtube.com/watch?v=S-50iVx_yxU

Guillaume Meurice questionne le harcèlement sexuel

<https://www.facebook.com/watch/?v=781734438697224>

Les règles pour l'écriture inclusive sont issues du Manuel d'écriture inclusive de Raphaël Haddad

Épilogue

Livre blanc rédigé par Rachel Nullans pour le Collectif 50/50

En partenariat avec la Mission Égalité, Diversité et Prévention des discriminations auprès du Secrétariat général du Ministère de la Culture dirigée par Agnès Saal.

Graphisme et mise en page : Christelle Gachet « la gachette »

Remerciements

Au Ministère de la Culture :

Agnès Saal - Haute fonctionnaire à l'Égalité, la Diversité et la Prévention des discriminations auprès du Secrétariat général du Ministère de la Culture.

Paul Vautrin - chargé de mission Diversité-Égalité auprès de la Mission Diversité Égalité

Au CNC :

Dominique Boutonnat - Président

Olivier Henrard - Directeur Général

Leslie Thomas - Secrétaire Générale

Éveline Laquit - Directrice de la Communication

Comité éditorial du Collectif 50/50 :

Julie Billy

Béatrice Boursier

Sandrine Brauer

Juliette Favreul Renaud

Agnès Jaoui

Laurence Lascary

Mélissa Petitjean

Pauline Seigland

Conseiller·e·s :

Karine Armani - Fondatrice et Directrice Associée du Cabinet ÉQUILIBRE Didier Carton - CCHSCT Cinéma

Nathalie Coste-Cerdan - Directrice de La Fémis

Maître Jade Dousselin - Avocate pénaliste

Audrey Ellouk - Secrétaire générale de la FESAC

Anne Felotti - Directrice de production

Maître Michel Ledoux - Avocat en droit du travail

Vincent Lowy - Directeur de l'ENS Louis Lumière

Angeline Massoni - Directrice de production

Antoine Métivet - Rubini & Associés

Jean-Yves Mirski - Délégué général de la FESAC

Marine Multier - Chargée de la communication de La Fémis

Philippe Poumarat - S2HGroup

Isabelle Pragier - Directrice des études de l'ENS Louis Lumière

Julie-Jeanne Régnault - Secrétaire générale de l'EFAD

Caroline Rogard - Directrice de la communication d'Audiens

Marine Schappely - Étudiante à La Fémis

Thierry Teboul - Directeur général de l'AFDAS

Daphne Tepper - Directrice - Media, Entertainment and Arts à Uni Europa

Joiakim Tuil - Manager Communication France de Netflix

Lecteur·ices avisé·e·s :

Jocelyne Cardin

Denis Carot - Producteur, Elzévir Films - Président d'UniversCiné

Évélia Mayenga

L'ARP

Mathieu Debusschère – Délégué général
Lucie Girre – Déléguée générale adjointe

L'ARDA

Sophie Lainé Diodovic – Déléguée générale

L'ADP

Anaïs Ascaride – Directrice de production, membre du bureau
Fabrice Gilbert – Directeur de production, membre du bureau
Thomas Santucci – Directeur de production, membre du bureau

LA FORCE JURIDIQUE DE LA FONDATION DES FEMMES

Aurore Dorget
Lea Jagou
Pierre Jourdin
Kelly Vilao

Le SPI

Olivier Zegna-Rata – Délégué général
Emmanuelle Mauger – Déléguée générale adjointe
Marion Gollety – Déléguée cinéma
Céline Hautier – Déléguée court-métrage
Louise Lebecq – Conseillère sociale
Ainsi que tous les producteurs-trices présent-es lors des échanges.

La SRF

Rosalie Brun – Déléguée générale

L'UPC

Valérie Lépine – Déléguée générale
Ainsi que tous les producteurs-rices présent-es lors des échanges.

Remerciements (suite)

Jean Achache
Evelyne Dress
Jeanne Herry
Gérard Krawczyk
Nathalie Marchak
Radu Mihaileanu

Sans oublier :

Lucie Borleteau
Antoine Baraud
Nadia El Fani
Valérie Osouf
Thomas Salvador
Claire Simon
Ainsi que toutes celles et ceux qui ont pris le temps de répondre à notre enquête en ligne.

Ainsi qu'au collectif 50/50 :

Viviana Andriani
Delphine Besse
Aurélie Cardin
Mikaël Gluschankof

Fanny De Casimacker
Caroline Decroix
Maïmouna Doucouré
Farah Clémentine Dramani-Issifou
Tassilo Dubois
Patrick Fabre
Coralie Fargeat
Sara Laban
Aïssa Maïga
Isabel Mercier
Sarah Ripoché
Louise Roussel
François Tessier
Marion Tharaud
Agathe Valentin

Le Collectif 50/50

en collaboration avec

afDas
DEPARTEMENT DE LA FORMATION

Audiens

fesac