

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**

SOMMAIRE

Pourquoi ce guide ?	4
Introduction	5
LA PRISE DE CONSCIENCE COMME POINT DE DÉPART DU CHANGEMENT	7
I. Des actes tus mais répandus	7
A. Les mots & les gestes	7
B. Quelques chiffres à avoir en tête	9
II. Que dit la loi ?	9
A. Harcèlement sexuel, agressions et violences sexuelles : des définitions claires posées par le législateur dans le Code pénal	9
B. Agissements sexistes, harcèlement sexuel & agressions sexuelles au sein de l'entreprise : les dispositions du Code du travail	12
C. La responsabilité de tous.tes dans le cadre de l'exercice de nos métiers : des textes qui doivent être rappelés & présents	15
LA PRÉVENTION AU CŒUR DU DISPOSITIF	16
I. La sensibilisation de tou-te-s : un objectif ambitieux mais essentiel	16
A. La formation du CNC à destination des représentant-e-s légaux-les	16
B. Le rôle des écoles du cinéma et de l'audiovisuel	17
II. L'employeur-euse : une agente dans la prévention des agissements sexistes, du harcèlement & des violences sexuels	18
A. Les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salarié-e-s	18
B. Employeur-euse, quelles sont mes obligations spécifiques en matière de prévention ?	18
C. Le conditionnement des aides du CNC : dans la logique de la responsabilité employeur-euse	19
L'ANTICIPATION COMME RÈGLE DE CONDUITE	21
I. Des référent-es sur tous les projets : notre engagement au-delà de l'obligation légale	21
A. Leur rôle : orienter, informer et accompagner	21
B. Leur formation	22
C. Qui sont les référent-es ?	22
II. Le rôle de l'employeur-euse en cas de faits	24
A. Mettre un terme, enquêter et sanctionner	24
B. La mise en application du protocole de traitement des signalisations	24
III. Les dispositifs d'aide aux victimes	26
A. La médecine du travail	26
B. Un dispositif propre à nos industries : « la cellule dédiée au salariés permanents et intermittents du spectacle	27
C. Les associations d'aide aux victimes	27
D. Les CCHSCT	27

UN MOUVEMENT INTERNATIONAL	28
I. Et les nouveaux acteurs ? L'exemple Netflix	28
II. Au-delà de nos frontières : que font nos pairs européens ?	28
A. Allemagne	28
B. Angleterre	28
C. Norvège.....	28
D. Suède	29
E. Danemark	29
Conclusion	29
ANNEXES	31
I. LES TEXTES DU CODE PÉNAL.....	31
II. LES TEXTES DU CODE TRAVAIL	33
III. MODÈLE D’AFFICHAGE D’INFORMATION	37
IV. EXEMPLE DE PROTOCOLE DE TRAITEMENT DES SIGNALISATIONS DE HARCÈLEMENT SEXUEL ...	38
V. FICHE AUTO-DIAGNOSTIC DE SEXISME EN ENTREPRISE EN VUE DE LA RÉDACTION DES RISQUES POUR LE DOCUMENT UNIQUE D’ÉVALUATION DES RISQUES	42
VI. EXEMPLE DE CLAUSE À AJOUTER A VOS CONTRATS DE TRAVAIL.....	44
VII. MODÈLE DE COURRIER DE SIGNALEMENT DE FAITS DE HARCÈLEMENT SEXUEL À ADRESSER À L’EMPLOYEUR-EUSE PAR LA VICTIME.....	46
VIII. MODÈLE DE COURRIER DE SIGNALEMENT DE FAITS DE HARCÈLEMENT SEXUEL À ADRESSER À L’EMPLOYEUR-EUSE PAR UN-E TÉMOIN	47
IX. MODÈLE D’ACCUSÉ-RÉCEPTION À UN SIGNALEMENT DE HARCÈLEMENT SEXUEL DANS L’ENTREPRISE DANS LE CAS OÙ LA PERSONNE QUI SIGNALE EST LA PERSONNE SE DÉCLARANT VICTIME	48
X. MODÈLE D’ACCUSÉ-RÉCEPTION À UN SIGNALEMENT DE HARCÈLEMENT SEXUEL DANS L’ENTREPRISE DANS LE CAS OÙ LA PERSONNE QUI SIGNALE EST TÉMOIN.....	49
XI. PRINCIPES GÉNÉRAUX D’UN ENTRETIEN DANS LE CADRE D’UNE ENQUÊTE INTERNE RÉALISÉE SUITE AU SIGNALEMENT DE FAITS ALLÉGUÉS DE HARCÈLEMENT SEXUEL	50
XII. CADRE D’UN ENTRETIEN AVEC LA VICTIME PRÉSUMÉE DES FAITS DE HARCÈLEMENT	51
XIII. CADRE D’UN ENTRETIEN AVEC UN-E TÉMOIN	52
XV. CADRE D’UN ENTRETIEN AVEC LA PERSONNE MISE EN CAUSE.....	53
XVII. EXEMPLE DE COMPTE-RENDU D’ENQUÊTE	53
XVIII. LES NUMÉROS UTILES	56
XIX. FLYERS AUDIENS.....	58
BIBLIOGRAPHIE & AUTRES RESSOURCES.....	63
REMERCIEMENTS.....	65

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 sexuelles dans le cinéma et l'audiovisuel.

À l'automne 2019, cette bataille culturelle sur les questions de violences et harcèlement sexistes et sexuels a pris une autre dimension avec la page historique tournée par Adèle Haenel. Sa prise de parole était unique parce qu'elle 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 démuni.e.s, soumis.es 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 silence, de pouvoir, de trouble ; reposant sur une confusion entretenue entre liberté de création et permis de prédation.

Pour citer Rebecca Zlotowski, réalisatrice et co-fondatrice du Collectif 50/50 lors des Assises pour la parité et la diversité de 2019 : *A 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.*

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

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

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

A 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 Femis.

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

Tou.te.s ensemble, allons-y !

Introduction

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 mot-dièse 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 mot-dièse 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 pratiques d'un autre temps³. Si le harcèlement et les violences sexuels 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 siens. 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 sexuels, l'industrie cinématographique et audiovisuelle ne pouvait plus prétendre ne pas entendre, ne pas reconnaître ses déviances. L'article de la journaliste Marine Turchi⁴ accompagnant ces révélations achève 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 tous 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 tou.te.s 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 concernées, à des États Généraux. Cette journée de réflexion et de témoignages a mis en lumière à la fois des pratiques et des manquements inacceptables, mais aussi ouvert sur des solutions et des réponses concrètes,

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

² - https://twitter.com/Alyssa_Milano/status/919669438700670976?s=20

³ - Voir à cet égard l'initiative #Payeta schneck et toutes les autres initiatives qui en ont découlé comme Paye ta truëlle qui dénonce les harcèlements sexuels dans le domaine de l'archéologie.

“ Des réponses qui reposent sur 3 piliers : sensibiliser, former, réagir. ”

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 3 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 qu'eux. Car oui, des initiatives existent, des chartes se mettent en place et 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 d'utilisation et de déploiement. Un objet dont on voudrait qu'il soit le « vademecum » d'une industrie qui veut changer. Qui va changer.

La prise de conscience comme point de départ du changement

I. Des actes tus mais répandus

A. 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, mentalités qui semblent être immuables alors que nos métiers se féminisent... A 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 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 délétère. Si les comportements inadmissibles que peut avoir un.e réalisateur.rice envers son acteur.rice 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.

Oui, les quelques semaines que durent un projet, ses prémices, un tournage, une promotion, un déplacement, 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 fête de fin de tournage, les gestes et les mots semblent ne plus avoir de conséquences....

Alors on entend, invocation inacceptable, qu'il est compliqué de circonscrire ce désir à un désir professionnel, que nos industries sont exceptionnelles, et donc excusables. À tort. 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.e.s aux autres, lui, est universel.

//

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

//

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

//

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'aimerai 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.

B. 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. Nous vous proposons ici afin de saisir l'ampleur de ces comportements qui traversent notre société, 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 la 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 salariés) 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 respectivement dans 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.

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 chacune.e.

II. Que dit la loi ?

A. 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 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/autrice des faits et la victime pour définir le har-

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.lejournaldesdroits.org/actualite/societe/harcèlement-sexuel-les-hommes-aussi_1162561.html

èlement sexuel. Aujourd'hui, cette condition ayant été abandonnée, toute personne peut désormais être auteur/ autrice d'un harcèlement sexuel, **peu importe 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/autrice des faits ou au profit d'un tiers.

Le harcèlement sexuel est puni de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. Cette sanction, lorsqu'il 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 € 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/autrice exerce sur la victime)⁹. Il est nécessaire d'établir un contact corporel entre l'auteur/autrice 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 mineure 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 administre 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/autrice d'une agression sexuelle encourt jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 75 000 € 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 € d'amende.¹⁰ 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 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 ».

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.

⁹ - Art 222-22-1 du code pénal voir annexe : I

¹⁰ - Article 222-27 du code pénal & article 222-28 du code pénal & article 222-29 du Code pénal Voir annexe I

¹¹ - Article 8 alinéa 1er du Code de Procédure Pénale

¹² - Article 7 alinéa 1^{er} du Code de Procédure Pénale.

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'amende.¹³ »

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

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.**

La 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 lesquels 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) ».*

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-seduction-et-vous_5202242_4355770.html

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

B. 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 de la matière du droit pénal du travail¹⁴, c'est-à-dire la matière pénale appliquée au droit du travail 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 deux types de sexisme : « 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 discri-

mination 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.

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 hiérarchique, un collègue ou un client.

a. Le harcèlement sexuel au travail

L'article L.1153-1 du Code du travail dispose qu'« aucun salarié ne doit subir des faits de harcèlement sexuel ou des faits assimilés au harcèlement sexuel¹⁸ ». Ce même article précise que cela peut prendre la forme « **de 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 », mais aussi « **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/autrice des faits ou au profit d'un tiers.** »

Le Code du travail ajoute dans l'article suivant qu'« aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, au-

¹⁴ - https://fr.wikipedia.org/wiki/Droit_p%C3%A9nal_du_travail_en_France
¹⁵ - article L.1142-2-1 du code du travail

cun 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. »

b. L'agression sexuelle au travail

L'agression sexuelle regroupe l'ensemble des atteintes sexuelles commises avec violence, contrainte, menace ou surprise. La Cour de cassation criminelle 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 viol aggravé** 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.

3. 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.

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

a. Quelles sont les obligations 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 tous.les travailleurs.euses²². 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 soumis.e 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.

En outre, les obligations de l'employeur.euse résultant des articles L. 1153-1 (aucun salarié 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.

b. Les sanctions prévues en cas de manquement

Comme le spécifie la loi, le fait de mettre fin au harcèlement sexuel dont est victime un.e salarié.e 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 assujetti.e 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

¹⁹ - Article L. 1153-3 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

²² - Articles L.421-1 et L.421-2 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 »
²⁴ - Articles L. 1153-5 et L. 1153-6

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/autrice principale²⁵, si par exemple, en étant tout à fait au courant des agissements du/de la fau-

tif.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 à hauteur de 10 000 €.

RÉSUMÉ DES SANCTIONS :

Droit Pénal

- Agissement sexiste ou harcèlement sexuel : peine de 30 000€ d'amende et de 2 ans de prison
- Agression sexuelle : 5 ans de prison et 75 000 € 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/autrice (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)
- 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/autrice si la complicité est reconnue.

C. La responsabilité de tous.tes dans le cadre de l'exercice de nos métiers : des textes qui doivent être rappelés & présents.

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 travail), il est nécessaire que chacun.e d'entre nous, et ce 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 vigilant.e afin d'être apte à aider des personnes qui seraient en situation de détresse.

C'est pourquoi il est indispensable que ces définitions et la loi soient **présentes dans les documents** qui nous engagent les uns aux autres (les **contrats de travail**²⁶) **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.

// il est nécessaire que chacun.e d'entre nous se sente responsable. //

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 de seulement quelques lignes supplémentaires sur des documents officiels.

D'autre part, 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 tout 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.

La prévention au cœur du dispositif

I. 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 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 « présentielle » 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.

Dans un premier temps cette formation est réservée aux producteur.rice.s, distributeur.rice.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 tout.e 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 tous.les 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 tous.les d'être responsables individuellement et donc de ne pas laisser cette responsabilité à charge unique de l'employeur.euse

PRECONISATION 50/50 : LA SENSIBILISATION DE TOUTES ET TOUS

Pour que chacun.e soit acteur.trice du changement et responsabilisé.e en la matière, que la nécessaire prise de conscience et que les comportements vertueux ne soient pas uniquement l'affaire des employeur.euse.s, des modules de sensibilisations devront permettre à l'intégralité des équipes techniques et artistiques de bénéficier de cet éclairage quant aux agissements sexistes, au harcèlement et aux violences sexuels.

C'est par cette sensibilisation de tous.les 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 un.e professionnel.le responsable et attentif.ve aux autres ; parce que la connaissance de la loi redonne du pouvoir aux victimes.

Compte tenu du nombre de professionnel.le.s que cela représente et des caractéristiques de notre profession constituée d'indépendant.e.s et d'intermittent.e.s, notre écosystème doit

proposer ces modules de formation adaptés à nos professions et délivrer une habilitation sur le principe de la visite médicale au CMB. Sur un même film une population majoritairement sensibilisée change tout.

Nous nous sommes donc tourné.e.s vers l'AFDAS afin de trouver une solution et de suggérer à la fois des propositions adaptées à notre secteur et prises en charge financièrement pour que cette sensibilisation soit prise en compte au titre des compétences professionnelles, deux hypothèses sont à l'étude :

- La création d'un Engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) interbranche ou l'intégration de ce module de formation dans l'EDEC 3C permettant un co-financement par le ministère du Travail (à hauteur de 30%)
- La création d'un module de formation hors EDEC soutenu par le Ministère de la Culture et de la Communication.

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 2^{èmes} Assises pour la parité, la diversité et l'égalité qui ont eu lieu en novembre 2019, conditionnant les aides publiques au respect des mesures de prévention et de lutte, celles-ci étant demeurées à définir précisément.

B. Le rôle des écoles du cinéma et de l'audiovisuel

1. Les jeunes générations : une sensibilisation dès la formation initiale

Les écoles formant les futur.e.s professionnel.le.s du cinéma et de l'audiovisuel ne sont pas 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 administratives, enseignantes et étudiantes²⁹.

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'action 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 du secteur sur ces sujets. Une permissivité dont ils/elles sont d'ailleurs parfois les victimes. Formée par des intervenant.e.s professionnel.le.s 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 des 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. Cependant, il est aussi de notre devoir, à nous professionnel.le.s et potentiel.le.s intervenant.e.s, de nous assurer que nous déployons des cadres d'apprentissage sains et respectueux. D'un point de vue comportemental mais aussi dans notre devoir de transmission, il est en effet également de notre responsabilité de ne pas transmettre les stéréotypes que nous pourrions avoir quant au 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.

D'autre part, pour tenir compte de la porosité induite par une formation reposant en grande partie sur une transmission par les professionnel.le.s, 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.e.s la formation dispensée à son personnel et aux étudiant.e.s. Afin que toutes les étudiant.e.s bénéficient de la même qualité d'enseignement il paraît urgent de prendre les mêmes mesures pour tous les établissements.

2. La formation continue

PRÉCONISATIONS 50/50 : IMPLIQUER LES ÉCOLES DANS LES NOUVEAUX DISPOSITIFS

Dans le cadre de la formation à destination de l'intégralité de notre secteur que nous préconisons, les écoles ont naturellement un rôle à jouer pour co-concevoir et accueillir ces formations.

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

II. L'employeur.euse : un.e agent.e dans la prévention des agissements sexistes, du harcèlement & 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.euse.s³⁷ ».

- Évaluer le risque de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste : dans l'élaboration du Document unique d'évaluation des risques³² (DUE³³) les risques de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste doivent être pris en compte³⁴;
- 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 sexistes³⁵ ».

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 ».

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 sexuel³⁶. 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 existe³⁷;
- 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 sexistes³⁸. 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 sexistes³⁹;
- Elaborer une procédure interne de signalement et de traitement de faits de harcèlement sexuel⁴⁰.

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 agissement sexistes, harcèlement sexuel et violences sexuelles. La visite médicale encadrée par le Code du travail peut ainsi être l'occasion de sensibiliser chacun.e à ces questions.

Les CCHSCT

Ces instances paritaires et leur délégué.e.s ont vocation à accompagner les démarches de prévention des entreprises du secteur. A 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

³⁷ - article D. 1151-1 du code du travail

³⁸ - article L. 1153-5-1 du code du travail

³⁹ - article L. 1321-2 du code du travail

⁴⁰ - Cette obligation est issue de l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail

VOUS FAIRE AIDER DANS CES PROCÉDURES DE PRÉVENTION

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 acteurs locaux 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) :

Ces structures présentes sur tout le territoire ont pour mission d'aider l'entreprise à définir ses besoins, diffuser les informations utiles, orienter vers les bons interlocuteurs 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 a annoncé⁴¹ en novembre 2019 lors des Deuxièmes Assises sur la parité, le conditionnement des aides du CNC au respect de différentes 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.**

Le conditionnement des aides est soumis au respect des points suivants⁴² :

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 référent** chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés 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 légal 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, et pour l'heure actuelle, il nous faut encore nous mettre au service des victimes en anticipant le pire.

⁴¹ - <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>

⁴² - 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 bible⁴³;
- 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 ont 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 ;
- Elaboré une procédure interne de signalement et de traitement de faits de harcèlement sexuel⁴⁴.

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

- Évaluer le risque 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.

⁴³ - Voir exemple d'affichage proposé qui peut être repris pour les bibles, livrets d'accueil : annexe III
⁴⁴ - Voir exemple de protocole de traitement des faits : annexe 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.

I. 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 toujours 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 possibles. 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 solennelle. Notre démarche d'exigence s'applique aussi concernant la question des référent.e.s.

“ Recueillir la parole, faciliter le dialogue. ”

En effet, la loi prévoit un.e référent.e pour les entreprises de plus de 250 salarié.e.s et pour les entreprises comptant 11 salarié.e.s 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 législateur : en 2017, seulement 7 entreprises du champ de la Convention Collective Nationale (CCN) comptaient plus de 50 salarié.e.s permanent.e.s et la majorité des entreprises du champ de la CCN comptaient moins de 11 salarié.e.s et n'avaient donc pas de CSE.

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

En effet, 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, au moment 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 que la loi ne l'y 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.

A. 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 sexistes.⁴⁵ »

Il apparaît au regard des différents entretiens avec les spécialistes du secteur et des acteur.rice.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 empathique 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 par soi-même. De plus, les référent.e.s doivent pou-

⁴⁵ - article L. 1153-5-1 du code du travail

voir accompagner la victime en l'informant et l'orientant : il.elle.s doivent donc être en mesure d'identifier clairement les situations qui leur sont rapportées .

Il.elle.s 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, les relais de prise en charge de la victime (où s'arrête le rôle des référent.e.s) doivent aussi être clairement posés.

B. 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'il.elle.s 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.

PRÉCONISATION 50/50 : UNE FORMATION RÉFÉRENT.E SUR-MESURE POUR NOS SECTEURS

De telles formations existent déjà pour les entreprises de plus de 250 employé.e.s. Cependant, il nous semble indispensable que la formation des référent.e.s de notre secteur réponde à ses spécificités, notamment concernant l'identification des lieux de risques (qu'il s'agisse d'un plateau de tournage, d'un déplacement, lors d'un festival, ...) et des cultures de risques propres (emprise ou fascination par exemple) et situations spécifiques.

C'est pourquoi nous travaillons aujourd'hui avec l'AFDAS et le ministère de la Culture et de la Communication à la mise en place d'une « formation référent.e » spécifique à nos milieux.

De manière synthétique la formation des référent.e.s doit leur permettre de :

- Maîtriser le cadre légal des agissements sexistes, du harcèlement sexuel, des violences sexuelles ;
- Savoir identifier et évaluer les situations de risques

propres à sa filière au sein du secteur de l'audiovisuel et du cinéma ;

- Mettre en œuvre sa mission de référent.e : orienter, informer et accompagner ;
- Savoir agir et réagir face à des situations problématiques ;
- Gérer une situation concrète en coordination avec les autres référent.e.s.

De manière plus détaillée, il semble que les formations doivent aborder les questions suivantes :

COMPRENDRE LE CONTEXTE

- Le cadre légal de l'agissement sexiste, du harcèlement sexuel et des violences sexuelles (définition, sanction, actualité juridique) ;
- Les spécificités des situations réelles : la répétition, l'intentionnalité, le consentement, etc. ;
- La responsabilité de l'employeur.euse ;
- En matière de prévention et de protection ;
- L'obligation d'enquêter et de sanctionner.

MAÎTRISER LES DIFFÉRENTS ASPECTS DE SA MISSION DE RÉFÉRENT.E

- Orienter : Connaître les acteurs internes et externes, savoir évaluer les attentes des victimes, l'impact des situations : savoir se protéger ;
- Informer : Faire connaître l'engagement de l'employeur.euse et le rôle de référent.e, les informations à communiquer aux victimes et les voies de recours ;
- Accompagner : L'accompagnement des salarié.e.s dans leurs démarches, le périmètre d'actions des référent.e.s.

AGIR SUR LE TERRAIN

- Identifier les risques et mécanismes ;
- Savoir cerner les frontières : séduction/ harcèlement, humour/sexisme... ;
- Les stratégies de l'auteur/autrice (mécanisme d'emprise, etc.) ;
- Identifier les zones à risques liées à la culture du secteur.

C. Qui sont les référent.e.s ?

Les enjeux autour de la désignation des référent.e.s sont multiples et répondent aux particularités de l'exercice des métiers de chaque filière que sont le casting, la pro-

duction, la distribution, la promotion, l'exploitation, les festivals et les industries techniques. Cependant, il nous paraît important de distinguer les temps de tournage⁴⁶, 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 que nous venons de citer 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 référents sur les tournages de Frank Riester et Delphine Ernotte⁴⁷ dès novembre 2019.

Afin que les référent.e.s puissent exercer efficacement leur mission, il est indispensable qu'il soit clairement posé qu'il.elle.s sont au service de toute salarié.e. éprouvant le besoin de se confier, ou simplement de demander conseil sur une situation de malaise. S'il.elle.s sont là pour répondre à l'impératif de la responsabilité employeur.euse, il.elle.s 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.

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 un.e référent.e au sein de l'équipe** du film, désigné.e par la production sur la base du volontariat. L'équipe technique peut aussi proposer un.e 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.
- **Un.e référent.e extérieur.e et indépendant.e**, délégué.e 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'il.elle.s n'étaient pas rattaché.e.s au CCHSCT, il conviendrait que soit à minima centralisée la procédure de rattachement desdites 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'un.e technicien.ne ou d'un.e artiste, ou de sa propre initiative.

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.ices 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.

⁴⁶ - Nous souhaitons rappeler ici que les moments du casting et du recrutement des équipes ne sauraient échapper à l'obligation de vigilance
⁴⁷ - <https://www.20minutes.fr/arts-stars/cinema/2652119-20191115-referents-harcèlement-sexuel-quotas-monde-cinema-france-television-prennent-mesures-contre-violences-sexuelles>

II. Le rôle de l'employeur.euse en cas de faits —

A. Mettre un terme, enquêter et sanctionner

L'employeur.euse dispose d'un délai de deux mois pour sanctionner l'auteur/autrice 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/autrices, il.elle est contraint.e 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 ne pas laisser la situation dégénérer, et d'y mettre un terme ;
- de sanctionner le 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.

B. La mise en application du protocole de traitement des signalisations

La loi oblige l'employeur.euse à mettre en place une procédure claire en cas de signalement de fait de harcèlement sexuel⁴⁸. Cette procédure lui permet ainsi d'agir rapidement, d'autant plus rapidement que les temporalités régissant nos activités (tournage, tournée de promotion, festival) sont courtes. Ce protocole⁴⁹ doit être connu de tous.tes et particulièrement des référent.e.s 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. ”

⁴⁸ - Voir Employeur.se, quelles sont mes obligations spécifiques en matière de prévention ?
⁴⁹ - Voir annexe IV : Exemple de protocole de traitement des signalisations
⁵⁰ - <https://www.cgt.fr/sites/default/files/2020-09/CGT-VIOLENCES%20SEX.pdf>

PRÉSUMPTION D'INNOCENCE & PRÉSUMPTION 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. A l'inverse omettre cette enquête, selon Marilyn Baldeck⁵⁰, 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, de se faire 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 ;

- L'enquête doit être menée de manière impartiale et sérieuse ;
- L'enquête doit être faite avec discrétion pour protéger la dignité et la vie privée ;
- L'enquête interne 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, association ou cabinet de conseil spécialisé...

III. Les dispositifs d'aide aux victimes

A. La médecine du travail

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.euse⁵¹.

1. 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 à l'aide du dispositif pour la prévention des risques psychosociaux mis en place par l'employeur.euse.

- 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 ;

N'oubliez pas d'engager des procédures d'accident du travail/maladie professionnelle auprès de la 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 mais il faut isoler un (ou des) fait(s) générateur(s) particulièrement marquant(s)

- 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.

2. Les solutions qui peuvent être proposées par la médecine du travail

- La médecine du travail peut proposer une inaptitude ou incompatibilité au poste temporaire.
- La médecine du travail pourra proposer une mutation ou mobilité au sein de l'entreprise.
- L'employeur.euse devra **tenir compte de ses préconisations**.
- La médecine du travail peut se rendre dans l'entreprise et apprécier la situation dans laquelle se trouve un.e salarié.e en souffrance.
- La médecine 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.

⁵¹ - <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/>

B. Un dispositif propre à nos industries : la cellule dédiée au salarié.es permanents et intermittents du spectacle

Dispositif nouveau, 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, cette cellule⁵² 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. Ce dispositif, créé à l'initiative de la Fesac et des organisations syndicales représentatives des salarié.es du secteur, est soutenu financièrement par le ministère de la Culture⁵³ et géré par Audiens. Il a le double objectif d'apporter un soutien psychologique et d'assurer une première orientation juridique⁵⁴.

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 avec 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 sont les preuves à rassembler, comment déposer plainte, quelles sont les 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. ”

Une consultation médicale dédiée est également mise en place au sein du Pôle santé Bergère, le centre médical d'Audiens situé au 7 rue Bergère, à Paris 9e. Des médecins formé.e.s spécifiquement aux thèmes du viol, de l'emprise et des violences sexistes et sexuelles y reçoivent les professionnel.le.s de la culture.

C. 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.s⁵⁵.

D. 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.

Un.e 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.

⁵² - Voir annexe XX

⁵³ - ????

⁵⁴ - Voir annexe XX <https://fesac.fr/actualites/egalite-femmes-hommes-signature-plan-daction-et-lancement-cellule-decoute/>

Un mouvement international

I. Et les nouveaux acteurs ? 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 producteurs.rice.s aux engagements de la firme américaine pour « un environnement de travail 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

II. Au-delà de nos frontières : que font nos pairs européens⁵⁶ ?

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 européen⁵⁷.

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.

A. Allemagne

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

visuelle. 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.

B. 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 contractuelles à l'usage des productions et festivals.
- La mise en place de formations pour les conseiller.ère.s sociaux.ales qui seront chargé.e.s 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.ère.s sociaux.les (l'équivalent des référent.e.s harcèlement) chargé.e.s de collecter et d'enquêter sur les allégations et plaintes de harcèlement.
- Le BFI participe à hauteur de 50 000 £ à la formation de conseiller.ère.s pour répondre aux plaintes pour intimidation, harcèlement moral et harcèlement sexuel.

C. 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 demande les mêmes exigences aux bénéficiaires de ses financements.

D. Suède

Depuis 2018, les producteur.rice.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.

E. 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 (organi-

sations, 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 création d'un service d'écoute et de conseil pour les victimes et les agresseur.euse.s, 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.

Conclusion

Il n'y a pas de fatalité en matière de harcèlement et de violences sexuels 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.ses sont les femmes et hommes souhaitant activement changer les choses. 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 une fédération de tous les corps de métiers de nos industries qui est nécessaire. Les différents échanges qui ont nourri ce travail ont prouvé que cette union était faite. Il restait à trouver les modalités pour transcrire cette volonté en résultat : unir les initiatives existantes mais solitaires et penser un dispositif global, exigeant mais salubre.

Les responsabilités qui nous incombent peuvent nous paraître insurmontables, c'est pourquoi cet ouvrage se veut être un guide pour tou.te.s. Un outil pratique 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 ses membres pour qu'un secteur se défasse d'habitudes et

de comportements qui, sous couvert de créativité, détruisent des femmes et des hommes au plus profond.

Car nos industries, si elles ne sont pas les seules à connaître les faits de harcèlements, agressions et violences sexuels et sexistes, ont cependant une obligation éthique particulière. 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. D'autant plus grande que la société a montré qu'elle voulait voir ces comportements relégués au passé.

Cette exemplarité passe aussi bien par les œuvres que nous défendons que par les conditions dans lesquelles nous les créons. Si cet ouvrage pose la responsabilité de chacun et chacune, il appelle aussi à l'engagement de tou.te.s. Nombreux.ses y ont déjà répondu. D'autres partenaires, au titre desquels les assurances pourtant alliées de taille pour cette nouvelle ère, cherchent encore. C'est pourquoi la mise en place par le CNC d'un groupe de travail avec ce secteur est l'occasion pour ce dernier de prouver son attachement aux valeurs que nous défendons en trouvant des solutions concrètes. Ainsi nous serons bien, toutes et tous, les actrices et acteurs du changement, les autrices et auteurs d'une société nouvelle.

ANNEXES

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 € d'amende. Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

2° Sur un mineur de 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

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° A un mineur de quinze ans ;

2° A 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 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, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

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

Article L. 1153-2 du code du travail

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, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des 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.

Article L. 1153-3 du code du travail

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.

Article L. 1153-4 du code du travail

Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-3 est nul.

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 € 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.

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'Etat 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 forme des référés.

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.

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique :

1° Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 ;

2° Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;

3° Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1. Le refus de l'employeur est motivé.

Article L. 23-113-1 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° Eviter les risques ;

2° Evaluer 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 santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. 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 ;

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

saires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de 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 ;

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.

III. Modèle d'affichage d'information

Lutte contre le harcèlement sexuel

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 € d'amende.

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

1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

2° Sur un mineur de 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.

SALARIÉ.E, STAGIAIRE, CANDIDAT.E, VOUS PENSEZ ÊTRE VICTIME DE HARCÈLEMENT SEXUEL ?

Pour des renseignements ou être accompagné.e dans vos démarches, vous pouvez contacter :

• Le médecin du travail / service de santé au travail

Nom : Tél. :

• L'inspection du travail [agent de contrôle compétent]

Nom : Tél. :

• Le Défenseur des droits :

Tél. : 09.69.39.00.00 Adresse : Défenseur des droits, Libre réponse 71120, 75342 Paris CEDEX 07 (inutile d'affranchir).

• Le.la référent.e « lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » de l'entreprise

[Obligation pour les entreprises d'au moins 250 salariés - article L. 1153-5-1 du code du travail]

Nom : Tél. :

• [Si votre entreprise est doté d'un CSE - article L. 2314-1 du code du travail]

Le.la référent.e « lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » du Comité social et économique.

• 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

Pour agir en justice, vous pouvez :

• Saisir le Conseil des Prud'hommes pour manquement de l'employeur.euse à ses obligations

• Porter plainte contre le.la harceleur.euse :

En vous adressant à un commissariat de police ou une brigade de gendarmerie

IV. Exemple de protocole de traitement des signalisations de harcèlement sexuel

Vous trouverez ci-dessous un exemple de protocole de traitement des signalisations de harcèlement sexuel. Ce protocole s'appuyant sur celui proposé par Liaisons Sociales est à titre indicatif, il peut notamment être modifié si votre entreprise possède un comité social et économique (CSE). Le cas échéant le CSE devra être impliqué notamment dans l'enquête.

Étape 1 : Accuser réception du signalement et en analyser le contenu.

L'information vous provient sous forme d'un écrit : dans ce cas vous pouvez immédiatement analyser les faits et circonstances rapportés et surtout demander des précisions à l'auteur/autrice de la missive, qu'il/elle soit le/la salarié.e qui s'estime victime ou bien un tiers.

Si l'information vous provient oralement :

Cas 1 : Si la personne est une témoin ou une confidente : il faudra évidemment lui demander des précisions sur ses allégations et qu'il ou elle les confirme par écrit ou lui faire valider le compte rendu de son entretien.

Cas 2 : Si la personne est le/la salarié.e qui s'estime victime : demandez-lui le plus de précisions possibles sur les événements, et invitez l'intéressé.e à les rapporter noir sur blanc, en lui indiquant bien que sans ce formalisme, vous ne pourrez engager une procédure d'enquête.

Cas 3 : Cas particulier si c'est le/la délégué.e du personnel qui, dans le cadre du droit d'alerte, vous informe d'un fait, vous devrez alors mettre en œuvre sans délai une enquête.

Après analyse, les faits peuvent sembler probables et établis, ou au contraire fantaisistes ou farfelus.

Étape 2 : répondre au/à la salarié.e.

Vous devez répondre par écrit au/à la salarié.e afin de lui indiquer quelle suite vous donnerez à sa démarche :

Cas 1 : les faits rapportés peuvent être ambigus ou incomplets, voire infondés et ne pas sembler justifier à eux seuls la mise en œuvre de la procédure, il convient tout de même de

répondre au/à la salarié.e, en lui indiquant que les éléments portés à votre connaissance ne sont pas suffisants pour caractériser un harcèlement, et en le/la conviant à un entretien afin qu'il/elle fournisse des compléments d'informations⁵⁷.

Cas 2 : si vous estimez que les éléments apportés sont sérieux, ou si les compléments d'informations que vous avez obtenus confirment les faits litigieux, informez le ou la salarié.e que vous avez pris acte de son courrier et qu'une suite y sera donnée.

Lorsque les faits dénoncés nécessitent l'organisation d'une enquête pour déterminer l'existence ou non d'une situation de harcèlement sexuel, vous avez tout intérêt à avoir pensé à la procédure dès ce document. C'est-à-dire que vous devez savoir en amont :

- Les modalités d'intervention adaptées pour réduire le délai de réaction si les faits se passent lors d'un tournage, d'une tournée de promotion, lors d'un festival ;
- Les moyens matériels à mettre en œuvre (lieu pour entendre les salariés notamment, éloignement de l'auteur des faits de la victime, ...);
- La composition de la commission d'enquête (et le rôle des référents);
- La nature des informations à rechercher (ébauche de guide d'entretien);
- La composition de la commission d'enquête.

LES ÉTAPES SUIVANTES CORRESPONDENT A L'ENQUÊTE INTERNE :

Étape 3 : Mettre un terme à la situation et le cas échéant, prononcer (d'éventuelles) mesures conservatoires.

Dès la connaissance de faits pouvant relever du harcèlement ou y être assimilé il appartient à l'employeur.euse d'y mettre un terme pour éviter que la situation ne dégénère en attendant les conclusions de l'enquête. Il pourra s'agir par exemple, de faire travailler les protagonistes en des lieux ou des temps différents (changement temporaire d'affectation de l'un des protagonistes).

Il importe d'être, cependant, très prudent afin que de telles mesures ne s'assimilent pas à une sanction disciplinaire ou à des actes discriminatoires.

En fonction des éléments recueillis et de votre connaissance de la situation, la mise à pied conservatoire (avec ou sans maintien de salaire) de l'auteur. autrice des faits est envisageable en attendant les conclusions de l'enquête. Encore faut-il dans cette hypothèse que vous soyez en possession de preuves irréfutables des agissements du salarié mis en cause.

Etape 4 : la commission d'enquête.

Il est fortement conseillé de créer une commission d'enquête (si possible paritaire, c'est-à-dire comportant des représentantes de l'employeur.euse et de salarié.e.s).

Il faut éviter d'y inclure des individus liés, directement ou indirectement, à des protagonistes de « l'affaire », comme :

- le ou la plaignante ;
- le ou la « harceleur.euse désigné.e » ;
- le ou la supérieur.e hiérarchique du.de la plaignante et du.de la « harceleur.euse désigné.e » ;
- un.e membre de la famille du.de la plaignante et du.de la « harceleur.euse désigné.e » ;
- d'autres personnes dont les relations avec le.la plaignante ou le.la « harceleur.euse désigné.e » ne garantiraient pas leur objectivité au cours de l'enquête.

De même le.la délégué.e du CCHSCT pourra être associé.e et apporter une aide méthodologique à la conduite de l'enquête.

Les membres de la commission d'enquête représentant l'entreprise peuvent être notamment choisis.e.s parmi les personnes suivantes :

- l'employeur.euse ;
- un.e responsable des ressources humaines ;
- un.e responsable hygiène et sécurité ;
- le.la référent.e sexuel désigné.e par l'employeur.euse ;
- un.e ou plusieurs représentante.s de l'employeur.euse.

En ce qui concerne la délégation salariale, peuvent notamment faire partie de la commission un.e ou des :

- représentante.s d'une organisation syndicale ;
- salarié.e.s de l'entreprise ou de l'établissement.

Le cas échéant :

- membres élu.e.s du CSE ;
- membres faisant partie de la CSSCT ;
- le.la référent.e harcèlement sexuel du CSE quand il existe ;
- le.la représentante de proximité (délégué.e plateau par exemple)

Étape 5 : organiser les missions de la commission d'enquête.

Il s'agit notamment de :

- Partager les éléments connus ;
- Recueillir les éléments disponibles (dossier du personnel des protagonistes, fiches de poste, nature de la relation professionnel, antécédents...);

Mais aussi de déterminer :

- La liste des personnes qui devront être entendues et les modalités d'invitation à témoigner (volontariat) ;
- Les principes adoptés par la commission (objectif partagé, recherche des causes, pas de recherche d'éléments relevant de la vie privée, confidentialité des échanges⁵⁸ et témoignages, engagement des membres à participer, etc.);
- La liste des membres devant procéder aux auditions, notamment lorsque la commission comporte un nombre important de membres et que tous ne peuvent pas assister à chacune d'entre elles ; les modalités de relevé et partage des témoignages. Dans un souci d'efficacité on fera en sorte que le nombre de participante.s soit optimisé pour permettre d'une part la pluralité et le paritarisme et d'autre part la participation de tous à chaque étape ;
- Le guide d'entretien. Ce guide doit permettre au-delà des thèmes à aborder et des questions à poser, d'aider les membres à conduire les entretiens. Doit y figurer la raison d'être de l'enquête, les engagements, les garanties (protection, confidentialité...);
- Le planning et le lieu des auditions ;
- Les modalités de recueil des témoignages des individus auditionnés ;
- Le.la secrétaire (ou les secrétaires) de rédaction ;
- Les modalités de mise en synthèse des témoignages ;
- Les formes selon lesquelles le compte-rendu d'enquête sera communiqué.

Il convient d'assurer le secret des informations recueillies lors de l'enquête et donc de rappeler à tous les membres de la commission d'enquête le secret dont sont frappées les informations recueillies et leur demander la plus grande discrétion.

Étape 6 : établir la liste des personnes qui devront être entendues.

La commission devra entendre les personnes qu'elle juge utile de recevoir pour avoir une parfaite connaissance de l'affaire qu'elle traite.

Bien évidemment, sont impérativement entendus :

- Le/la salarié.e se positionnant comme victime des actes de harcèlement ;
- La personne qui aurait, le cas échéant, révélé ces actes ;
- Le/la salarié.e accusé.e.

Il convient aussi d'entendre les personnes qui sont ou ont été en relation avec :

- Le/la salarié.e se positionnant comme victime des actes de harcèlement ;
- Le/la salarié.e accusé.e.

Si l'accusé.e occupe des fonctions hiérarchiques, il semble indispensable de rencontrer les personnes placées directement sous sa direction pour vérifier les conditions de management.

Pour ces raisons, s'il convient de ne pas restreindre le cercle des personnes entendues. Il faudra apporter une grande attention à ce qui est dit de façon à ne pas tenir compte des rumeurs ou de tout ce qui peut relever d'appréciation par trop personnelle ou de jugement de valeur.

La commission s'attachera à recueillir des faits. S'il est entendu que de tels agissements sont souvent commis en dehors des regards, des témoignages concordants, qui tendent à établir des faits sont à considérer.

Étape 7 : établir un cadre d'entretien type.

Imaginer un cadre d'entretien type permet aux membres procédant à l'enquête d'avoir une trame à suivre lors des auditions des salariés. Attention cependant les éléments relevant de la vie privée ou clairement identifiés comme personnels ne doivent pas être recherchés ou interrogés⁵⁹.

Étape 8 : procéder à l'audition des salarié.e.s.

Les salarié.e.s sont reçue.s individuellement. L'audition doit se dérouler dans un lieu fermé à l'abri des regards, et qui ne soit pas exposé à une écoute extérieure.

L'accueil du/de la salarié.e entendu.e doit permettre de calmer ses éventuelles craintes et ne pas créer un environnement intimidant qui ne lui permettrait pas d'être en confiance totale et ainsi entacher la qualité et le contenu des informations qu'il/elle pourrait avoir à faire part.

Préalablement au questionnement, il peut être utile de présenter sommairement la situation et la dénonciation d'actes pouvant relever de harcèlement et d'informer la personne entendue :

- De la définition des concepts de harcèlement pour qu'elle se prononce en connaissance de cause ;
- De l'enregistrement écrit voire oral de l'audition⁶⁰ ;
- Des engagements à rappeler aux témoins (protection des témoins, confidentialité (réciproque) des échanges, statut de témoins volontaire notamment).

L'entretien doit être assuré par une seule personne, les autres membres de la commission d'enquête n'intervenant que ponctuellement pour demander des précisions et éclaircissements sur les réponses apportées.

Après avoir posé différentes questions, il est important de relire les réponses au/à la salarié.e afin que celui ou celle-ci confirme l'exactitude des éléments transcrits par les membres de la commission.

Le/la secrétaire prend en note les différentes réponses. Cette consignation doit être conservée par l'employeur.euse.

Étape 9 : établir un compte-rendu d'enquête.

A l'issue des auditions la commission d'enquête établit un compte-rendu qui devra lui aussi être conservé par l'employeur.euse.

Pour cela il sera nécessaire que les membres de la commission fassent un travail de tri des informations pour déterminer ce qui doit être retenu (les faits). Il pourra être pertinent

comme pour toute enquête liée à un accident du travail d'établir le lien de causalité entre les faits et l'événement. Ce lien permet de démonter les mécanismes en œuvre, la pluri-causalité afin d'aboutir à une meilleure prévention de ces comportements (modalité de recrutement, information des salarié.e.s, encadrement et ligne managériale, modalité de promotion, etc.)

Étape 10 : rendre compte des résultats de l'enquête.

Vous devez informer toutes les personnes ayant participé à l'enquête ainsi que les personnes auditionnées des résultats de l'enquête ainsi que des mesures de prévention du harcèlement que vous envisagez de prendre.

Étape 11 : organiser la poursuite du contrat de travail du.de la salarié.e ayant subi (réellement ou non) les actes de harcèlement.

Lorsque les actes de harcèlement sont avérés, la victime doit être protégée. Il convient de prendre toutes les mesures pour que la situation ne se reproduise pas. Le.la salarié.e fautif.ve doit avoir été écarté.e du.de la salarié.e victime. A l'issue de l'enquête il est nécessaire de prendre les mesures adaptées à ses conclusions. (Généralement, compte tenu des obligations qui pèsent sur vous, le licenciement de l'auteur.autrice semble inévitable pour ne pas dire indispensable.)

Si l'enquête ne permettait pas d'établir la matérialité des faits reprochés ou si elle conduisait à démontrer qu'il n'y a pas de harcèlement, le.la plaignante ne doit pas non plus subir de mesures discriminantes ou de sanction.

Et il faut donc aménager la cohabitation d'une personne qui s'est considérée comme harcelée et une autre qui a été accusée à tort de harcèlement.

Les mesures prises ne devront pas pouvoir être perçues comme discriminatoires, disciplinaires ou encore encourageant des comportements inappropriés. Des accompagnements dédiés pourront aussi être envisagés : formation au management, coaching, soutien psychologique, etc.

Étape 12 (éventuellement) : procéder à la rupture du contrat de travail de l'auteur/autrice des faits.

Si la procédure engagée aboutit à démontrer que la personne visée par la dénonciation a commis des actes susceptibles de recouvrir la qualification de harcèlement, vous serez conduite à rompre son contrat de travail. La faute commise par le.la salarié.e en question présente en principe le caractère d'une faute grave susceptible d'entraîner le licenciement.

V. Fiche auto-diagnostic de sexisme en entreprise en vue de la rédaction des risques pour le document unique d'évaluation des risques⁶¹

Ce questionnaire est donné à titre indicatif. Il vous permet de vous situer sur une échelle de risques et vous permettra de mieux vous positionner pour établir votre Document Unique d'Évaluation des Risques. Si vous avez des doutes ou pour établir ce document vous pouvez vous rapprocher de votre CCHSCT.

I. Pour poser un état des lieux sur les ressources existantes

Existe-t-il un précédent de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle au sein de l'entreprise ?

- Non
- Oui

Existe-t-il un environnement de travail sexiste ?

- Jamais, non
- Parfois, plutôt non
- Souvent, plutôt oui
- Oui

Le règlement intérieur mentionne-t-il l'interdiction d'agissement sexiste et de harcèlement sexuel ?

- Non
- Oui

Existe-t-il un accord Égalité et QVT, ou autre, incluant un volet de prévention des agissements sexistes et du harcèlement sexuel ?

- Non
- Oui

Le DUERP intègre-t-il les expositions différenciées aux risques pour les femmes et les hommes ?

- Non
- Oui

II. Pour identifier les risques organisationnels

Existe-t-il des unités de travail où il y a une très forte prédominance d'un sexe ?

- Non, aucune
- Plutôt non, très peu
- Plutôt oui, quelques-unes
- Oui, beaucoup

Existe-t-il une polyvalence entre les postes ?

- Non, jamais
- Plutôt non
- Plutôt oui
- Oui, très souvent

Existe-t-il des situations de travailleur.euse.s isolé.e.s ?

- Non, aucun
- Plutôt non, très peu
- Plutôt oui, quelques un.e.s
- Oui, beaucoup

Certain.e.s travailleur.euse.s sont-ils/elles en horaires atypiques ? Le soir, la nuit ?

- Non, aucun
- Plutôt non, très peu
- Plutôt oui, quelques un.e.s
- Oui, beaucoup

Existe-t-il du personnel en situation de précarité (stagiaire, alternance, CDD, intérim, ...) qui les exposent à une plus grande vulnérabilité ?

- Non, aucun
- Plutôt non, très peu
- Plutôt oui, quelques un.e.s
- Oui, beaucoup

Des modalités d'appui, d'entraide sont-elles organisées dans l'entreprise ?

- Non, jamais
- Plutôt non, parfois
- Plutôt oui, souvent
- Oui, très souvent

Certains postes sont-ils très dépendants du/de la manager ou de collègues ?

- Non, aucun
- Plutôt non, très peu
- Plutôt oui, quelques-uns
- Oui, beaucoup

Existe-t-il des activités d'accueil du public, de relation client/fournisseur, de soin ou d'éducation ?

- Non, aucune
- Plutôt non, très peu
- Plutôt oui, quelques-unes
- Oui, beaucoup

III. Pour identifier les facteurs liés au dialogue social et professionnel :

Les rapports professionnels dans votre structure sont-ils très hiérarchisés ou au contraire, trop peu hiérarchisés ?

- Non, pas du tout
- Plutôt non, très peu
- Plutôt oui, un peu
- Oui, beaucoup

Existe-t-il un plan d'évolution professionnelle pour les femmes et pour les hommes ?

- Non, pas du tout
- Plutôt non, très peu
- Plutôt oui, un peu
- Oui, beaucoup

Les difficultés relationnelles peuvent-elles facilement s'exprimer dans votre structure ?

- Non, pas du tout
- Plutôt non, très peu
- Plutôt oui, un peu
- Oui, beaucoup

Les remontées d'information du personnel (CHSCT-CSE) sont-elles fluides, fréquentes, et sont-elles l'objet d'échanges avec la direction ?

- Non, pas du tout
- Plutôt non, très peu
- Plutôt oui, un peu
- Oui, beaucoup

VI. Exemple de clause à ajouter à vos contrats de travail⁶²

Cette clause est formulée dans le cas où l'employeur.euse est producteur.rice, il convient donc de l'aménager

(Nom de la société) tient à garantir un environnement de travail sécurisé à ses salarié.e.s. Elle est notamment vigilante au respect de chaque individualité au sein du collectif de travail et porte une attention particulière à prévenir toute atteinte à la santé physique ou mentale de ses collaborateur.rice.s.

A ce titre, aucun comportement inapproprié ne sera toléré sur les lieux et temps de travail ainsi qu'en toute circonstance pouvant se rattacher à la vie professionnelle.

Par comportement inapproprié, on entend notamment toute incivilité, violence, véhicule de stéréotype, agissement sexiste ou faits de harcèlement sexuel ou moral.

Il est rappelé au.à la salarié.e que s'il.elle se rend coupable de tels agissements, il.elle est passible d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement, dans les conditions prévues par le code du travail et le cas échéant par le règlement intérieur de la société, sans préjudice d'éventuelles actions pénales.

Pour permettre à la production de prendre les mesures nécessaires, notamment d'enquête et de protection, il est demandé au.à la salarié.e victime ou témoin de tels agissements d'en informer le.la producteur.rice sans délai. En complément, il.elle est invité.e à s'adresser à l'un.e des interlocuteur.rice.s ci-après mentionné.e.s.

D'une manière générale, le.la salarié.e s'engage à se montrer respectueux.se envers l'ensemble des personnes avec qui il.elle sera amené.e à travailler, que celles-ci appartiennent à l'entreprise ou qu'elles y soient extérieures.

Parmi les comportements visés :

- Agissement sexiste : L'agissement sexiste correspond à 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. 1142-2-1 du code du travail).

- Harcèlement sexuel : Le harcèlement sexuel se caractérise par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à la dignité d'une personne en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante (article L. 1153-1-1^o du code du travail). Il se caractérise aussi par toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans un but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur /autrice des faits ou au profit d'un tiers, est assimilée à du harcèlement sexuel (article L. 1153-1-2^o du code du travail).
- Harcèlement moral : Le harcèlement moral se caractérise par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (article L. 1152-1 du code du travail).
- Agression sexuelle : Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise, que celle-ci soit recherchée au profit de l'auteur/autrice des faits ou au profit d'un tiers (articles 222-22 et 222-22-2 du code pénal).

Vous trouverez ci-après les coordonnées des interlocuteur.rice.s que vous pouvez contacter si vous êtes victime ou témoin d'agissement sexiste, d'agression sexuelle ou de harcèlement :

- Le.la producteur.rice ; le.la directeur.rice de production ; le.la DRH : numéros et mails
- Les représentant.e.s du personnel, le cas échéant : numéro et mail
- Le.la délégué.e de plateau, le cas échéant : numéro et mail
- L'inspection du travail compétente : numéro et mail (ex : en IDF)

- La médecine du travail compétente : numéro et mail du médecin référent de l'entreprise
- Le CCHSCT Audiovisuel : Mme Ghania Tabourga, ghania.tabourga@chsctaudiovisuel.org, Tél. : 06 16 61 29 97
- Le CCHSCT Cinéma : M. Didier Carton, didier.carton@cchscinema.org, Tél. : 06 64 39 75 15
- La cellule d'écoute et de suivi concernant les violences sexistes et sexuelles dans le secteur du spectacle (soutien psychologique et orientation juridique) : 01 87 20 30 90 (du lundi au vendredi, de 8h30 à 10h30 et de 17h à 21h)
- La ligne dédiée aux victimes de harcèlement sexuel de l'hôpital Saint-Antoine : 0 800 00 46 41 (du lundi au vendredi, de 9h à 12h et de 14h à 16h, appel gratuit depuis un poste fixe)
- Violences Femmes Info : 39 19

VII. Modèle de courrier de signalement de faits de harcèlement sexuel à adresser à l'employeur.euse par la victime

Le [date]

Objet : *signalement de harcèlement sexuel*

Madame / Monsieur [Nom de l'employeur ou du responsable de l'établissement],

Je soussigné(e) Mme/M. ..., salarié(e) de l'entreprise [Nom de l'entreprise] en qualité de [intitulé du poste] au sein de [nom du service/sous-direction/direction...], vous informe par la présente des agissements dont je suis l'objet depuis [date de début des faits] de la part de Mme/M. [nom de l'auteur/autrice du harcèlement].

[Listez successivement et le plus précisément possible l'ensemble des agissements dont vous avez été l'objet en précisant pour chacun d'eux et dans la mesure du possible : le lieu, la date, le contexte, la nature des agissements (propos / envoi d'un mail / geste obscène...), les personnes témoins];

Vous pouvez ajouter à votre envoi tout document que vous jugerez nécessaires tels que :

Vous trouverez, en copie à ce courrier, les éléments suivants en appui à mon signalement :

- Les attestations de Mmes / MM. [Noms des témoins];
- Le certificat établi par le médecin du travail / mon médecin traitant attestant des conséquences sur ma santé des agissements mentionnés ci-dessus.

Ces agissements, pris dans leur ensemble, me semble pouvoir relever d'un harcèlement sexuel tel que défini par les articles L. 1153-1 du code du travail et 222-33 du code pénal.

En conséquence, au titre des obligations qui sont les vôtres résultant de l'article L. 1153-5 du code du travail, et compte tenu des effets de ces agissements sur ma personne, je vous saurais gré de prendre au plus vite les mesures qui s'imposent afin d'y mettre un terme.

Je me tiens à votre disposition pour toute demande de précision portant sur les faits signalés par le présent courrier.

Je vous prie d'agréer Mme/M.

[Nom et Signature]

VIII. Modèle de courrier de signalement de faits de harcèlement sexuel à adresser à l'employeur.euse par un témoin

Le [date]

Objet : *signalement de harcèlement sexuel*

Madame / Monsieur [Nom de l'employeur ou du responsable de l'établissement],

Je soussigné(e) Mme/M. ..., salarié(e) de l'entreprise [Nom de l'entreprise] en qualité de [intitulé du poste] au sein de [nom du service/sous- direction/direction...], vous informe par la présente des agissements dont je suis témoin depuis [date de début des faits] de la part de Mme/M. [nom de l'auteur/autrice du harcèlement] sur Mme/M. [nom de la victime du harcèlement]

[Listez successivement et le plus précisément possible l'ensemble des agissements dont vous avez été témoin en précisant pour chacun d'eux et dans la mesure du possible : le lieu, la date, le contexte, la nature des agissements (propos / envoie d'un mail / geste obscène...), les autres témoins éventuellement]; Vous trouverez, en copie à ce courrier, les éléments suivants en appui à mon signalement :

- Les attestations de Mmes / MM. [Noms des témoins];

Ces agissements, pris dans leur ensemble, sont constitutifs d'un harcèlement sexuel tel que défini par les articles L. 1153-1 du code du travail et 222-33 du code pénal.

En conséquence, au titre des obligations qui sont les vôtres résultant de l'article L. 1153-5 du Code du travail, et compte tenu des effets potentiel de ces agissements sur la santé physique et mentale de [nom et prénom de la victime], je vous saurais gré de prendre au plus vite les mesures qui s'imposent afin d'y mettre un terme.

Je me tiens à votre disposition pour toute demande de précision portant sur les faits signalés par le présent courrier. Je vous prie d'agréer Mme/M.

[Nom et Signature]

IX. Modèle d'accusé-réception à un signalement de harcèlement sexuel dans l'entreprise dans le cas où la personne qui signale est la personne se déclarant victime

Le [date]

Objet : *Accusé réception de votre courrier/mail en date du* [date du signalement]

Madame / Monsieur [Nom de l'auteur/autrice du signalement]

Par la présente, je tiens d'abord à vous témoigner du vif intérêt avec lequel j'ai pris connaissance de votre courrier/mail / de votre témoignage oral en date du [date] par lequel vous nous avez signalé être l'objet d'agissements susceptibles d'être constitutifs d'un harcèlement sexuel.

Dans votre courrier/mail / observations, vous mentionnez notamment [faire la liste des éléments invoqués dans le courrier/ les observations à l'appui du signalement].

Je vous informe que Madame/Monsieur [nom du référent ou de la personne en charge du traitement du dossier + fonction au sein de l'entreprise] est en charge d'une première analyse de votre signalement.

Dans ce contexte, elle/il prendra contact avec vous dans les prochains jours en vue d'un premier entretien dont l'objet est de préciser les faits que vous nous avez rapportés et de vous informer des suites qui y seront apportées. En attendant, je vais prendre dès à présent des dispositions pour que vous ne soyez pas amené.e à vous retrouver au contact de la personne désignée comme harceleur.euse.

En parallèle, je vous invite à me communiquer le maximum d'éléments complémentaires susceptibles d'attester, d'étayer ou encore de préciser les propos/comportements dont vous dites avoir été la victime (mails, textos, propos tenus, gestes réalisés, dates et lieux auxquels les faits ont eu lieu...), ainsi que les noms des personnes susceptibles d'en témoigner.

Vous trouverez en pièce-jointe la liste des organismes que vous pouvez contacter pour vous faire accompagner.

Ayez l'assurance que mes services portent la plus grande attention aux suites qui seront apportées à votre signalement.

Je vous prie d'agréer, Madame/Monsieur,

Le DRH / Représentant légal

X. Modèle d'accusé-réception à un signalement de harcèlement sexuel dans l'entreprise dans le cas où la personne qui signale est témoin

Le [date]

Objet : *Accusé réception de votre courrier/mail en date du* [date du signalement]

Madame / Monsieur [Nom de l'auteur/autrice du signalement]

Par la présente, je tiens d'abord à vous témoigner du vif intérêt avec lequel j'ai pris connaissance de votre courrier/mail / de votre témoignage oral en date du [date] par lequel vous nous avez signalé être témoin d'agissements susceptibles d'être constitutifs d'un harcèlement sexuel.

Dans votre courrier/mail /observations, vous mentionnez notamment [faire la liste des éléments invoqués dans le courrier/ les observations à l'appui du signalement].

Je vous informe que Madame/Monsieur [nom du référent ou de la personne en charge du traitement du dossier + fonction au sein de l'entreprise] est en charge d'une première analyse de votre signalement. Dans ce contexte, elle/il prendra contact avec vous dans les prochains jours en vue d'un premier entretien dont l'objet est simplement d'échanger sur les faits que vous nous avez rapportés et de vous informer des suites qui y seront apportées.

En parallèle, je vous invite à me communiquer dès à présent le maximum d'éléments complémentaires susceptibles d'attester, d'étayer ou encore de préciser les propos/comportements dont vous dites avoir été le témoin (mails, textos, propos tenus, gestes réalisés, dates et lieux auxquels les faits ont eu lieu...), ainsi que les noms des personnes susceptibles d'en témoigner. Ayez l'assurance que mes services portent la plus grande attention aux suites qui seront apportées à votre signalement.

Je vous prie d'agréer, Madame/Monsieur,

Le DRH / Représentant légal

XI. Principes généraux d'un entretien dans le cadre d'une enquête réalisée suite de faits allégués de harcèlement sexuel⁶³

Adopter une posture de bienveillance

Les situations de harcèlement sont la source d'une grande souffrance psychique pour les victimes. Dès lors, pour ces personnes, l'entretien peut rapidement constituer une véritable épreuve.

Il faut s'attendre à devoir gérer d'éventuels moments délicats (discours décousu, pleurs...).

Plus globalement, les personnes auditionnées (victime supposée, témoins, personne mise en cause) doivent se sentir écoutées et en confiance.

Il convient donc de leur laisser la capacité de s'exprimer librement et d'accepter les digressions éventuelles de leur récit.

Faire bénéficier les personnes auditionnées d'une écoute impartiale et d'un traitement équitable

Il s'agit d'écouter les interlocuteur.rice.s avec empathie tout en gardant une certaine distance : ni mettre en cause la parole de son interlocuteur, ni conforter ses propos.

Toujours se rappeler que l'entretien n'est pas un interrogatoire de police. L'attitude doit demeurer neutre et il convient d'éviter de mettre en doute les propos des personnes auditionnées.

S'assurer que les faits rapportés sont les plus précis possibles

Il est nécessaire de faire préciser ce qui s'est réellement passé et ne pas se contenter d'appréciations ou de vagues déclarations (par exemple : « il m'a parlé comme à un chien ». Il faut comprendre ce que cela signifie exactement en sachant quels ont été les termes et le ton employés, quand et où cela s'est produit, à quelle occasion et quelles personnes étaient présentes).

De même, lors de l'audition de l'auteur/autrice présumé.e, il convient de s'efforcer le plus possible de citer précisément les propos tenus par la victime présumée ou de l'une des témoins (Exemple : dans son témoignage, M./ Mme X déclare que : « ... »).

Conseils pratiques :

- S'assurer des bonnes conditions de l'entretien (local permettant la confidentialité des échanges, bouteille d'eau, mouchoirs...);
- Parler d'un ton calme et rassurant ;
- Préciser à la personne entendue, en fin d'entretien, qu'elle peut transmettre tout document ou élément à l'appui de son témoignage dans un délai qui lui est communiqué (5 jours par exemple) ;
- Rédiger un compte-rendu détaillé de chaque entretien, daté et signé. Pour sa rédaction, privilégier le style direct et se limiter à rapporter strictement les propos tenus (exemple : A la question « ... », M/Mme X a répondu « ... »)

Spécifiquement, à l'égard de la victime supposée :

- Éviter les phrases telles que : « A ta place, moi je... », « Vous n'aviez qu'à... » ou encore les questions commençant par « Pourquoi » qui peuvent être culpabilisantes ;
- Ne pas la juger ou mettre sa parole en doute, notamment en cas de dénonciation tardive.

XII. Cadre d'un entretien avec la victime présumée des faits de harcèlement⁶⁴

Lui rappeler que les personnes victimes de harcèlement sexuel font l'objet d'une protection particulière garantie par le code du travail (article L. 1153-2 du code du travail).

Lui dire aussi ce que l'entreprise prévoit de faire (cette enquête et les suites possibles que les faits soient ou non reconnus)

Inviter, tout d'abord, la personne à s'exprimer sur les faits à l'origine du signalement.

Lui demander, ensuite, des précisions pouvant notamment porter sur :

- Nature de la relation professionnelle avec la personne ;
- Y a-t-il eu des évolutions dans cette relation ? ;
- Date et contexte du commencement des agissements ;
- Lieux, dates et contextes des différents agissements ;
- La nature des propos tenus et des échanges, des comportements, agissements ;
- La réaction de l'auteur/autrice des agissements suite à cette éventuelle désapprobation, non-consentement, refus (sur le moment, incidence par la suite sur les relations de travail) ;
- Présence ou non de témoins des agissements (si oui, leurs noms) ;
- Existence d'éléments attestant des agissements (textos, mails, photos...);
- Consécutivement à la survenance des faits, a-t-elle/il échangé avec des personnes de l'entreprise

(collègues, service RH...) / des personnes extérieures à l'entreprise (Inspection du travail, Médecine du travail, médecin traitant, associations...);

- Le/la responsable hiérarchique a-t' il/elle été informé.e des faits ? Si oui, quelle a été sa réaction ? ;
- Connaissance d'autres personnes de l'entreprise qui auraient fait l'objet d'agissements similaires par la même personne.

L'interroger également sur sa perception de la situation :

- Comment la vit-elle ? ;
Impact sur sa vie professionnelle et son ressenti ;
- Comment envisage-t-elle la suite de ses relations de travail avec l'auteur/autrice des agissements ? ;
- Besoin d'une aide médicale, psychologique ?

L'informer :

- des délais dans lesquelles elle peut transmettre des éléments complémentaires à l'appui de son témoignage (5 jours par exemple) ;
- des prochaines échéances de la procédure.

La fin de l'entretien peut être l'occasion de rappeler à la personne, la possibilité qu'elle a de se faire assister/accompagner (représentant.e.s du personnel, référent.e harcèlement du CSE, inspection du travail, médecine du travail, Défenseur des droits) en lui transmettant, par exemple, une fiche avec les coordonnées de l'ensemble de ces acteurs.

XIII. Cadre d'un entretien avec un témoin⁶⁵

En introduction, donner la raison d'être et le cadre de l'enquête :

Exemple : « Le [date], Mme/M. ... a fait part d'être/d'avoir été l'objet d'agissements de la part de Mme/M. ... susceptibles d'être constitutifs d'un harcèlement sexuel »

Lui rappeler que les témoins de situations de harcèlement sexuel font l'objet d'une protection particulière garantie par le code du travail (article L. 1153-3 du code du travail)

Lui rappeler que sa présence repose sur le volontariat, qu'il/elle est protégé.e et que ce qui sera dit ne pourra être retenu contre lui/elle. Les règles de confidentialité applicables seront précisées

Lui demander de se présenter et de décrire ses relations professionnelles avec la victime et la personnes mise en cause, a-t-il/elle constaté une évolution dans ces relations ? Si oui, quel en est, selon il/elle, l'origine, la cause ?

Revenir successivement sur chacun des faits allégués :

- A-t-il/elle été le/la témoin direct de ces propos / agissements ou lui ont-ils été rapportés ?

Si témoin direct.e :

- Préciser les propos exactement tenus / décrire les agissements de manière précise ?
- Nature de la réaction de la victime présumée aux propos / agissements ? Quelle a été celle de l'auteur/autrice présumé.e ?
- Comment qualifierait-il/elle ces faits ?

- Dans quel état se trouvait la victime après les faits ? A-t-elle fait part de son malaise ?
- Un.e supérieur.e hiérarchique / le service RH / employeur.euse ont-ils été informé.es des faits ? Si oui, quelles a été leurs réactions ?
- D'autres personnes ont-elles été témoins de la scène ?

Si les propos/agissements lui ont été rapportés :

- Comment et à quel moment a-t-il/elle été informé.e des faits ? Par qui ?
- Quels ont été les propos / comportements relatés ?
- D'autres personnes ont-elles été informées ?

Perception générale de la situation

Le témoin a-t-il/elle connaissance :

- D'autres salarié.es qui auraient été l'objet de faits similaires par la même personne ?
- D'autres faits qui lui paraîtraient nécessaires d'être portés à connaissance dans le cadre de l'enquête ?

En fin d'entretien, lui préciser qu'il peut transmettre tout document ou élément à l'appui de son témoignage dans un délai qui lui est communiqué (5 jours par exemple).

Cas où la personne auditionnée est la/le responsable hiérarchique de la victime supposée :

- La victime supposée lui a-t-elle fait part de ces propos / agissements ou en a-t-elle été le témoin direct ? [Si oui, renvoi aux questions ci-dessus]
- Suite à la connaissance des faits, a-t-il/elle pris des mesures spécifiques ?

XIV. Cadre d'un entretien avec la personne mise en cause⁶⁶

En introduction de l'entretien, procéder à un rappel des faits :

Exemple : « Le [date], Mme/M. ... a fait part d'être/d'avoir été l'objet d'agissements de votre part susceptibles d'être constitutifs d'un harcèlement sexuel »

La questionner sur la nature de ses relations avec la victime présumée ;

Lister l'ensemble des faits qui ont été portés à la connaissance de la commission d'enquête à l'appui du signalement.

Revenir successivement sur chacun des faits allégués par l'auteur. autrice du signalement et lui demander pour chacun d'eux, si il.elle confirme avoir tenu le propos / commis l'agissement ?

- Lui faire raconter ce qui s'est passé et le cas échéant, lui demander des explications sur ce qui a entraîné l'alerte.

Lui demander :

- si il.elle souhaite apporter des éléments complémentaires ;
- si il.elle souhaite que des salarié.e.s de l'entreprise soient auditionné.e.s dans le cadre de l'enquête.

XV. Exemple d'un compte-rendu d'enquête⁶⁷

Le <date>

A <lieu>

A la suite de la dénonciation d'acte (ou d'actes) de harcèlement formulée par une salariée de l'entreprise, la commission a procédé à une enquête auprès d'une partie des salarié.e.s de l'entreprise.

Les auditions des salarié.e.s ont débuté le <date> à <heure> et se sont terminées le <date> à <heure>.

La personne qui s'estime victime des actes de harcèlement a été auditionnée la première.

Elle a apporté à l'appui de ses dires les éléments suivants : <préciser les circonstances relatées pour mettre en évidence le harcèlement>.

<X> salarié.e.s ont été reçus par la commission d'enquête.

Il ressort des éléments de l'enquête que <préciser les éléments importants permettant de caractériser ou non l'existence d'actes de harcèlement>.

COMMENT RÉAGIR EN TANT QUE VICTIME ?

1. Signaler

Vous pouvez vous adresser à la personne de votre choix :

- Votre supérieur.e hiérarchique direct.e ou indirect.e ;
- Un.e membre du service de ressources humaines ;
- Le.la référent.e « lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » ;
- L'employeur.euse lui ou elle-même ;
- Un.e membre de la délégation du personnel ;
- Un.e délégué.e syndical.

Quelle forme peut prendre le signalement ?

- Un récit chronologique et détaillé des faits : contexte (lieux, dates), agissements du.de la harceleur.euse (propos, gestes... et le cas échéant, promesses, menaces, contraintes exercées par ce dernier), votre réaction, l'existence de témoins ou de personnes ayant été informées des agissements ;
- Tout élément susceptible de constituer une preuve : mails, textos, photographies...

Peuvent également être ajoutés au dossier, le cas échéant :

- Des certificats médicaux et avis de la médecine du travail ;
- Les attestations de collègues témoins des faits. De tels témoignages peuvent constituer de sérieux éléments de preuve, même s'ils ne sont pas obligatoires pour signaler un incident.
- Les attestations de toute personne ayant reçu des confidences circonstanciées (inspection du travail, collègues, représentant.e.s du personnel...);
- Les noms d'éventuel.le.s salarié.e.s victimes du.de la même harceleur.euse ;
- La copie de plaintes ou de mains courantes.

2. Se faire accompagner

- La médecine du travail ;
- La cellule d'écoute psychologique et de conseil juridique Audiens ;
- L'inspection du travail ;
- Les services de la Défenseuse des droits ;
- Le **39 19** : Numéro d'appel Violences Femmes Info
- Les associations spécialisées :
 - L'association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT)
 - Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles (CNIDFF)

Vous pouvez vous reportez à l'annexe : **LES NUMÉROS UTILES**

3. Faire valoir ses droits et sa protection

- Rappeler l'obligation pour l'employeur.euse de mettre un terme à une situation de harcèlement et de sanctionner son auteur/autrice
- En cas de danger grave et imminent : le droit de retrait

4. Agir en justice

- Devant le conseil de Prud'hommes pour manquement de l'employeur.euse ;
- Au pénal à l'encontre de l'auteur/autrice du harcèlement sexuel : vous pouvez porter plainte devant la justice pénale dans un délai de 6 ans après le dernier fait (un geste, un propos...) de harcèlement.
La justice prendra en compte tous les éléments constituant le harcèlement même si les faits se sont déroulés sur plusieurs années :
- Vous devez vous adresser à un commissariat de police ou une brigade de gendarmerie de votre choix. La réception de la plainte ne peut pas vous être refusée.
- Vous pouvez porter plainte directement auprès du procureur de la République. Il faut envoyer une lettre sur papier libre au tribunal judiciaire du lieu de l'infraction ou du domicile de l'auteur/autrice de l'infraction. Vous pouvez envoyer votre plainte en lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre simple. Vous pouvez aussi déposer votre plainte directement à l'accueil du tribunal. Dans tous les cas, un récépissé vous sera remis dès que les services du procureur de la République auront enregistré votre plainte. Vous pouvez obtenir l'assistance d'un.e avocat.e.
- Saisir la Défenseuse des droits : dans la mesure où le sexe est l'un des critères de discrimination interdits par la loi vous pouvez aussi saisir le Défenseur des droits.

Si votre situation nécessite une intervention urgente des forces de l'ordre, vous pouvez alerter la police ou la gendarmerie.

En cas d'urgence, et uniquement dans cette situation, il est possible d'alerter la police ou la gendarmerie par appel téléphonique, ou par SMS si vous êtes dans l'incapacité de parler.

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

XVIII. 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 8720 30 90

Horaires : du lundi au vendredi de 8h30 à 10h30 et de 17h à 21h (ces horaires seront élargis à terme)

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 au 0 173 173 173

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

Accueil téléphonique : 01 45 84 24 24

E-mail : contact@avft.org

AVFT – Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail

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**.

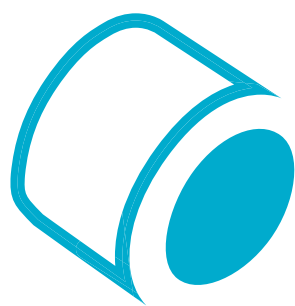
Vous pouvez aussi envoyer un SMS gratuitement au **114**.

Si vous ne pouvez pas parler (danger, handicap), vous communiquerez alors par écrit avec votre correspondant.

Accessible gratuitement 24h/24, 7 jours/7

**Viol / Harcèlement sexuel /
Emprise / Violences sexistes
et sexuelles dans la culture**

LE SECTEUR CULTUREL SE MOBILISE



**EMPRISE
HARCÈLEMENT
STOP VIOLENCES**

01 87 20 30 90

**Du lundi au vendredi
8 h 30 à 10 h 30 et 17 h à 21 h**

Viol / Harcèlement sexuel / Emprise / Violences sexistes et sexuelles dans la culture



LE SECTEUR CULTUREL SE MOBILISE

- █ **Cellule d'écoute et de soutien psychologique à destination des victimes** confiée à des psychologues-cliniciens expérimentés
- █ Orientation vers **une consultation juridique spécialisée**
- █ **Consultation médicale dédiée** au Pôle santé Bergère, Paris 9^e

UN SEUL NUMÉRO : **01 87 20 30 90**

Du lundi au vendredi - 8 h 30 à 10 h 30 et 17 h à 21 h



Viol | Harcèlement sexuel | Emprise Violences sexistes & sexuelles dans la culture



LE SECTEUR CULTUREL SE MOBILISE

Traiter le viol, le harcèlement sexuel, les violences sexistes et sexuelles, et toute forme d'emprise, c'est l'une des mesures-phares du plan annoncé par le ministère de la Culture aux Assises de la parité, l'égalité et la diversité dans le cinéma, qui se sont tenues en novembre 2019 au Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC).

La Fesac (Fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma), cinq organisations syndicales – CGT Spectacle, CFE-CGC, CFTC, FASAP FO, CFTD Communication Conseil, Culture - le CNC et Audiens mettent en place, avec le soutien du ministère de la Culture, **une cellule d'écoute à destination des victimes de viol, de harcèlement sexuel, de violences sexistes ou sexuelles** dans le secteur du spectacle vivant, de l'audiovisuel ou du cinéma, en milieu professionnel, accessible à tous les artistes et les techniciens.

Cette cellule d'écoute et de soutien psychologique, confiée à des psychologues cliniciens expérimentés, garantit la confidentialité des appels de victimes de viol, de harcèlement sexuel, de violences sexistes et sexuelles, partout en France. Les appelant-e-s pourront aussi bénéficier d'une orientation vers une **consultation juridique spécialisée**.

Pour appeler la cellule d'écoute, un seul numéro de téléphone :

01 87 20 30 90

du lundi au vendredi
de 8h30 à 10h30
et de 17h à 21h

Une consultation médicale dédiée est également mise en place au sein du Pôle santé Bergère, le nouveau centre médical d'Audiens situé au 7 rue Bergère, à Paris 9^e. Des médecins formés spécifiquement aux thèmes du viol, de l'emprise et des violences sexistes et sexuelles y recevront les professionnel-l-es de la culture.

Prendre rendez-vous pour une consultation médicale :

- Par Doctolib sur le site du Pôle santé Bergère: www.pole-sante-bergere.org
- Par téléphone au 0 173 173 173



avec le soutien
du Ministère
de la Culture



Comprendre le viol, le harcèlement sexuel, les violences sexistes ou sexuelles, quelques définitions.

VIOL

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 est un viol.

Le viol est une atteinte sexuelle avec pénétration commise sans le consentement de la victime. Il n'est pas nécessaire qu'il y ait des violences physiques pour qualifier un acte de viol.

Le viol ou la tentative de viol est un **crime, interdit et puni par la loi**, même s'il est commis par l'époux de la victime, par son concubin ou son partenaire de Pacs.

HARCÈLEMENT SEXUEL

Action de harceler en actes ou en paroles.

Fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou des comportements à connotation sexuelle qui portent atteinte à sa dignité ou d'user de pressions pour obtenir un acte de nature sexuelle (délict).

Le harcèlement sexuel est une **violation** fondée sur des rapports de domination et d'intimidation, **interdite et punie par la loi**.

Un secteur culturel à risque

L'apprentissage et la pratique des métiers artistiques (danse, comédie, chant, musique...) ainsi que le travail de nombreux techniciens (agents de billetteries, personnel de la communication, programmation...) conduit souvent à des rapports de séduction qui peuvent être paradoxalement nécessaires et féconds. Ces relations peuvent néanmoins basculer dans des situations d'emprise et de harcèlement sexuel qui peuvent conduire à des violences psychologiques et/ou sexuelles, et dans des cas extrêmes, aboutir à des viols.

VIOLENCES SEXUELLES

Les violences sexuelles se définissent comme étant tout acte sexuel, toute tentative d'acte sexuel, tout commentaire ou avance de nature sexuelle dirigés à l'encontre d'une personne et sans son consentement. Elles portent atteinte aux droits fondamentaux de la personne et sont **interdites par la loi et sanctionnées pénalement**.

VIOLENCES SEXISTES

Se définit comme sexiste 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.

EMPRISE

L'emprise psychologique se caractérise par différentes étapes qui mènent progressivement à la dépendance affective et à la prise de pouvoir du manipulateur sur sa victime. C'est souvent un préalable aux violences sexuelles qui pourront ensuite être considérées comme consenties.

Vous êtes concerné(e) : appelez le 01 87 20 30 90 du lundi au vendredi de 8h30 à 10h30 et de 17h à 21h

 **EMPRISE
HARCÈLEMENT
VIOLENCES**
STOP
01 87 20 30 90



VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES : quelles conséquences pour la victime ?

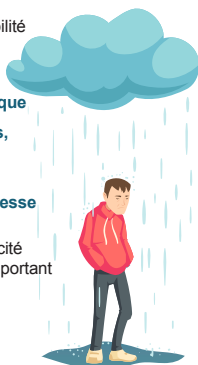
Conséquences sur la santé mentale, physique et sur la vie sociale et professionnelle.

AU MOMENT DES VIOLENCES

- Stress aiguë
- Réponses émotionnelles incontrôlables : peur, honte...
- État de sidération : incapacité de parler, de bouger
- Confusion, comportement surprenant, propos contradictoires

APRÈS LES VIOLENCES

- Troubles anxieux : à l'idée de revoir la personne, de revivre la situation
- Troubles de l'humeur : irritabilité
- Troubles du sommeil
- Conduites addictives
- État de stress post-traumatique
 - Souvenirs/ rêves répétitifs, involontaires
 - Flashbacks
 - Sentiment intense de détresse psychique
 - Amnésie partielle : incapacité de se rappeler un aspect important de ce qui s'est passé
 - Comportement irrationnel ou autodestructeur



NE RESTEZ PAS SEUL, NE VOUS ISOLEZ PAS.

► Vous pouvez en parler à :

Votre entreprise :

- L'Employeur / la Direction Ressources Humaines
- Le référent " lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes "
- Le CSE et/ou une organisation syndicale
- Et à toute personne de confiance au sein de l'entreprise

Votre Service de Santé au Travail :

Le médecin ou l'infirmière du travail du CMB peuvent vous écouter, vous conseiller et vous adresser à un psychologue du travail du service et/ou une assistante sociale. Dans le respect du secret médical, ils peuvent faire cesser la situation que vous vivez sur votre lieu de travail.

La cellule d'écoute mise en place par les partenaires sociaux du spectacle (soutien psychologique et orientation juridique) : **01 87 20 30 90**

L'Inspection du travail

Le Défenseur des droits :
09.69.39.00.00

Agir en justice et porter plainte contre le harceleur au commissariat de police ou à la gendarmerie.

► Tous ces agissements relèvent de la justice pénale

HARCÈLEMENT SEXUEL & AGISSEMENTS SEXISTES AU TRAVAIL

QUI PEUT ÊTRE VICTIME ?

Tout.e.s salarié.e.s, personnes en formation, en stage ou candidat.e.s à un emploi, quel que soit le sexe, l'apparence, l'âge, l'orientation sexuelle...

SÉDUCTION AGISSEMENTS SEXISTES AGRESSIONS SEXUELLES HARCÈLEMENT SEXUEL VIOL

Plus d'information sur www.cmb-sante.fr

HARCÈLEMENT SEXUEL : de quoi parle-t-on ?

► Propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, qui :

- Portent atteinte à la dignité
- Visent à dégrader ou humilier
- Créent une situation intimidante, hostile ou offensante

Le harceleur impose ses choix. Il ne tient pas compte du refus de l'autre.

Le non consentement de la victime est un des éléments constitutifs du harcèlement sexuel.

► Pression grave exercée dans le but d'obtenir :

- Un acte de nature sexuelle à une personne en contrepartie :
 - soit d'un avantage (emploi, augmentation)
 - soit de l'assurance qu'elle évitera une situation dommageable (licenciement, mutation non désirée...)

En raison de sa gravité, un acte isolé suffit à caractériser le harcèlement sexuel.



AUTRES COMPORTEMENTS À CARACTÈRE SEXUEL : comment les distinguer ?

SÉDUCTION

Propos et comportements positifs et respectueux. Les relations souhaitées sont égalitaires et réciproques.

AGISSEMENTS SEXISTES

Blagues sexistes, incivilités en raison du sexe.

Langage avilissant, remarques sur le physique, la tenue.

Critiquer une femme parce qu'elle n'est pas "féminine" ou un homme parce qu'il n'est pas "viril".

Considérations sexistes sur la maternité ou les charges familiales.

Tiens voilà la bande de Tampax !

Tes sexy aujourd'hui

Un bel homme comme toi

Tas mis ton décolleté pour la réunion ?

Tu comptes en faire combien ?

Tu gardes tes enfants ? C'est toi qui fais la femme à la maison ?

AGRESSION SEXUELLE

Atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise : attouchements, caresses, baisers...

Le comportement n'induit pas systématiquement un refus clair et explicite de la part de la victime en raison de :

- Pression psychologique
- Sous l'emprise de stupéfiants ou de l'alcool
- Vulnérabilité du fait de son état de santé

VIOL

On distingue le viol des autres agressions sexuelles à travers l'existence d'un acte de pénétration qui peut être vaginale, anale ou buccale. Cet acte peut être réalisé aussi bien avec une partie du corps (sexe, doigt...) qu'avec un objet.

DISCRIMINATION AU TRAVAIL LIÉE AU SEXE

Il est interdit d'opérer un choix en fonction du critère d'appartenance à un genre : masculin, féminin, transgenre...



Bibliographie et autres ressources

DOCUMENTS PRATIQUES

Les modèles de courriers & 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 - A.R.D.A.

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 - 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 & 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, jeudi 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/le-secretariat-d-etat/>

<https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/le-secretariat-d-etat/instances/csep/>

<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-prevention-screen-industries/set-principles>

VIDÉO

La notion de consentement explicitée dans une vidéo

youtu.be/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

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 LIVRE BLANC

Au ministère de la Culture :

Agnès Saal - Haute fonctionnaire à l'égalité, la diversité et la prévention des discriminations auprès du secrétaire général du ministère de la Culture.

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

Au CNC :

Dominique Boutonnat - Président du CNC

Olivier Henrard - Directeur Général du CNC

Leslie Thomas - Secrétaire Générale du CNC

Eveline Laquit - Directrice de la communication du CNC

Comité éditorial du Collectif 50/50 :

Julie Billy

Béatrice Boursier

Sandrine Brauer

Juliette Favreul Renaud

Agnès Jaoui

Laurence Lascary

Mélissa Petitjean

Pauline Seigland

Conseillers

Karine Armani - Fondatrice et Directrice Associée EQUILIBRES

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 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
Isabelle Pragier – Directrice des études ENS Louis Lumière
Philippe Poumarat – S2HGroup
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
Joïakim Tuil – Manager Communication France de Netflix

Lecteurs avisés :

Denis Carot – Producteur, Elzévir Films – Président d'UniversCiné
Jocelyne Cardin
Évélia Mayenga

L'ARP

Mathieu Debusschère – Délégué général de l'ARP
Lucie Girre – Déléguée générale adjointe de l'ARP

L'ARDA

Sophie Lainé Diodovic – Déléguée générale de l'ARDA

L'ADP

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

Le SPI

Olivier Zegna-Rata – Délégué général du S.P.I
Emmanuelle Mauger – Déléguée générale adjointe du S.P.I
Marion Gollety – Déléguée cinéma du SPI
Céline Hautier – Déléguée court-métrage du SPI
Louise Lebecq – Conseillère sociale du SPI
Ainsi que tous les producteurs.trices présent.e.s lors les échanges.

La SRF

Rosalie Brun – Déléguée générale de la SRF

L'UPC

Valérie Lépine – Déléguée générale de l'UPC
Ainsi que tous les producteurs.trices présent.e.s lors les échanges.

Remerciements

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
Delphyne Besse
Aurélie Cardin
Mikael Cluschankof
Fanny De Casimacker
Caroline Decroix
Maïmouna Doucouré
Farah Clémentine Dramani-Issifou
Tassilo Dubois
Patrick Fabre
Coralie Fargeat
Sarah Laban
Aïssa Maïga
Isabel Mercier
Sarah Ripoche
François Tessier
Marion Tharaud
Agathe Valentin
Harold Valentin