



Kit de prévention

Violences
Harcèlement sexuel - Sexisme

INTRODUCTION

3

Les témoignages de victimes et leur exposition médiatique ont mis en lumière l'ampleur des **violences à caractère sexuel, du harcèlement sexuel et les propos ou comportements sexistes (VHSS)**. La libération de la parole sur ces phénomènes de violence, longtemps passés sous silence, a été rendue possible, même si des progrès sont encore nécessaires pour permettre une prise en compte optimale.

Face à ce que nous appelons les VHSS, les initiatives se sont multipliées pour accompagner les victimes et faire en sorte que disparaissent ces comportements.

Aujourd'hui, les CCHSCT des productions audiovisuelle, cinématographique et publicitaire ainsi que Le Collectif 50/50, ont souhaité faire la synthèse des démarches à mettre en œuvre et des ressources accessibles à l'ensemble des professionnel·le·s.

Le **kit de prévention** que nous proposons ici, se veut être une base de travail partagée par l'ensemble des professionnel·le·s.

Il est organisé en trois parties :



Les repères qui y sont donnés doivent permettre à chaque entreprise d'organiser sa propre démarche de prévention et à chaque professionnel·le d'agir quel que soit son statut : employeur·euse, salarié·e, victime, témoin, collègue, chef·fe d'équipe...

Nous tenons à remercier l'ensemble des participant·e·s mais aussi celles et ceux qui ont eu le courage de témoigner et sans lesquel·le·s ce travail n'aurait pu être possible.

AVERTISSEMENT

Ce kit offre des repères notamment méthodologiques, pour accompagner l'entreprise dans ses démarches de prévention et de prise en charge des cas de **violences à caractère sexuel, harcèlement sexuel et comportements sexistes (VHSS)**.

Nous rappelons que la démarche de prévention - dont l'évaluation des risques et les mesures de prévention - relèvent de la seule responsabilité de l'employeur. En ce sens, les informations dispensées ici ne sauraient engager la responsabilité des rédacteur·rice·s du présent Kit. Par ailleurs, si son champ d'application est limité aux seuls VHSS, les autres cas de violences requièrent, de la part de l'employeur·euse, la même démarche de prévention. Ce kit traite de la prévention des VHSS qui surviennent dans le cadre professionnel.

DÉFINITIONS

Aucun salarié ne doit subir des faits :

Propos et comportements sexistes : articles 621-1 du code pénal et L. 1142-2-1 du code du travail

Harcèlement sexuel : articles 222-33 du code pénal et L. 1153-1 du code du travail

Agressions sexuelles : article 222-22 du code pénal

Cf. Annexe : Textes de référence définissant et sanctionnant les propos et comportements sexistes, le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles



Chapitre 1 - Prévenir les VHSS

Fiche outil n°1 - Les incontournables de la prévention des VHSS

Fiche outil n°2 - Méthodologie de la réunion d'information sur les VHSS

Fiche outil n°3 - Aide à l'évaluation des risques et à la mise en place de mesures de prévention des VHSS

Fiche outil n°4 - Affichage obligatoire sur la lutte contre le harcèlement sexuel

Fiche outil n°5 - Exemple de clause à insérer aux contrats de travail

Fiche outil n°6 - Préconisations pour les castings et auditions

Fiche outil n°7 - Préconisations pour les scènes d'intimité ou à caractère sexuel

Chapitre 2 - Signaler ou réagir à des VHSS

Fiche outil n°1 - Comment réagir en tant que victime ?

Fiche outil n°2 - Comment réagir en tant que témoin ?

Fiche outil n°3 - Les contacts utiles

Fiche outil n°4 - Le droit d'alerte et de retrait

Chapitre 3 - Traiter les signalements de faits pouvant relever de VHSS

Fiche outil n°1 - Méthodologie de traitement des signalements de faits pouvant relever de VHSS

Fiche outil n°2 - Exemple de procédure de traitement des signalements de faits de harcèlement sexuel

Fiche outil n°3 - Principes généraux d'un entretien dans le cadre d'une enquête réalisée suite à des faits allégués de harcèlement sexuel

Annexes

Annexe n°1 - Cadre d'un entretien avec la victime présumée des faits de harcèlement

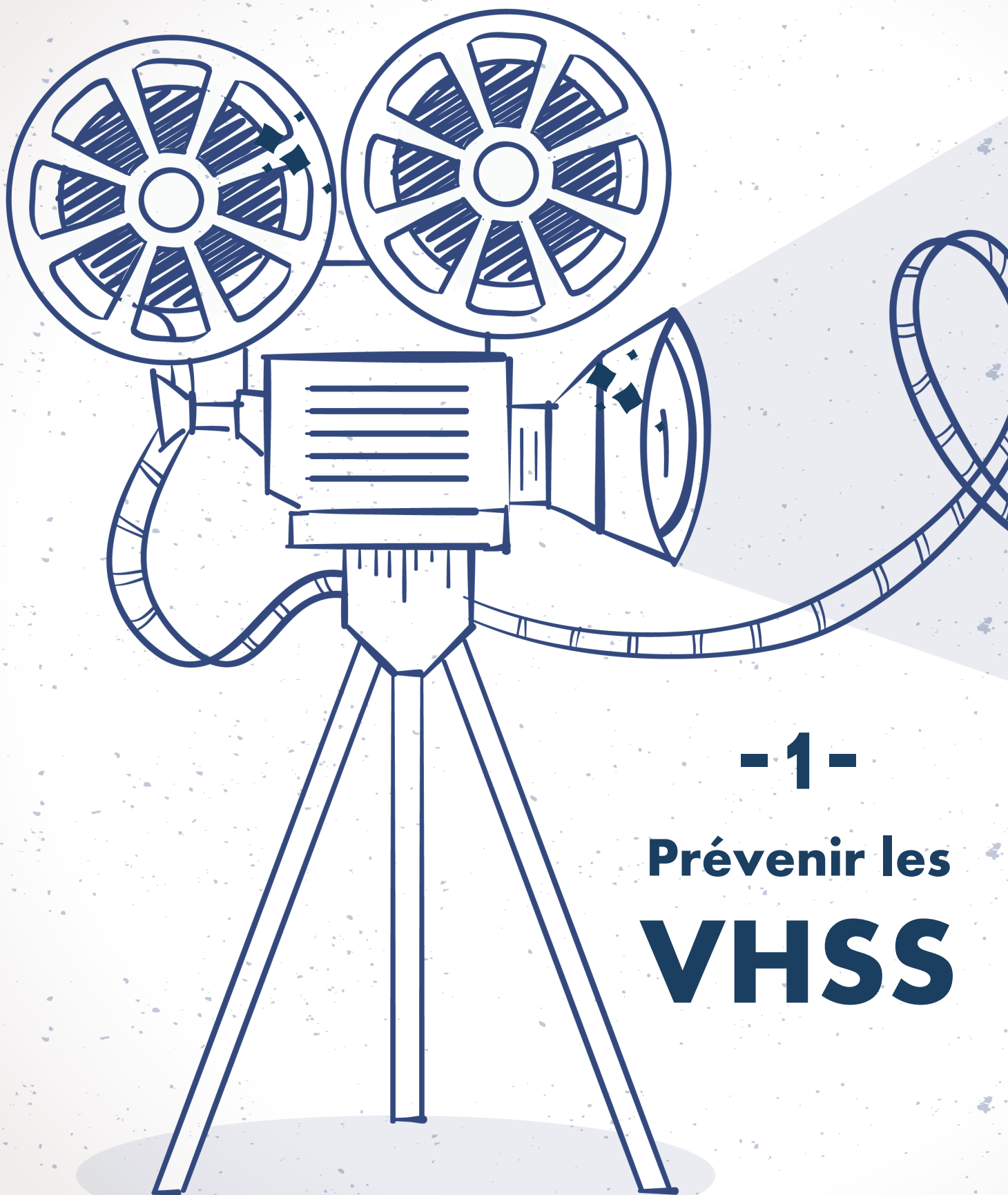
Annexe n°2 - Cadre d'un entretien avec l'auteur·rice du signalement quand il/elle n'est pas la victime présumée des faits de harcèlement

Annexe n°3 - Cadre d'un entretien avec la personne mise en cause

Annexe n°4 - Trame de compte-rendu d'enquête

Annexe n°5 - Affiches sur la cellule d'écoute psychologique et d'accompagnement juridique

Annexe n°6 - Textes juridiques de référence définissant et sanctionnant les VHSS



- 1 -

Prévenir les **VHSS**



Prévenir les VHSS



Signaler ou réagir



Traiter les signalements



Annexes



Textes de référence



SOMMAIRE 1

Prévenir les VHSS

Fiche outil n° 1 - Les incontournables de la prévention des VHSS

Fiche outil n° 2 - Méthodologie de la réunion d'information sur les VHSS

Fiche outil n° 3 - Aide à l'évaluation des risques et à la mise en place de mesures de prévention des VHSS

Fiche outil n° 4 - Affichage obligatoire sur la lutte contre le harcèlement sexuel

Fiche outil n° 5 - Exemple de clause à insérer aux contrats de travail

Fiche outil n° 6 - Préconisations pour les castings et les auditions

Fiche outil n° 7 - Préconisations pour les scènes d'intimité ou à caractère sexuel



» Les incontournables de la prévention des VHSS

Les phénomènes de harcèlement sont des sujets complexes dont l'approche requiert une prise de conscience et l'appropriation de plusieurs notions : définitions légales, caractère inacceptable de telles pratiques, rôle de l'employeur·euse et des salarié·e·s.

En ce sens, le dispositif de sensibilisation des employeur·euse·s mis en place par le CNC constitue une première étape pour la compréhension et la prévention des risques de comportement sexiste, de harcèlement sexuel et d'agression.

De même, le [guide pratique et juridique publié par le ministère du travail](#) constitue aussi un bon moyen de compréhension de ce que sont ces phénomènes et de ce que la société attend de l'entreprise pour les éviter et les prendre en charge. De plus, [un dossier de l'INRS sur les risques psychosociaux](#) détaille l'ensemble des problématiques et des démarches associées, qu'il s'agisse de stress ou de harcèlement moral ou sexuel.

La " to do list " que nous proposons ici n'a pas vocation à se substituer ou à compléter cette base foisonnante. Elle se propose simplement de **lister les étapes incontournables de la démarche de prévention de ces risques en tenant compte des dispositions du Code du travail et du Règlement général des aides financières du CNC**. Nous partons donc du principe que les notions, la réglementation et les enjeux ont été préalablement appréhendés par le/la dirigeant·e de l'entreprise.



Étape 1

Définir et formaliser la politique de l'entreprise en la matière : il s'agit de donner le "point de vue" de l'employeur·euse, de présenter ses valeurs et les moyens qu'il/elle met en œuvre pour les porter.

Il est primordial que cette politique soit incarnée en choisissant les moyens adaptés à sa diffusion, tels que la prise de parole (directe ou enregistrée) du producteur ou de la productrice eux-mêmes.



Étape 2

S'assurer que l'évaluation des risques psychosociaux, dont le harcèlement, figure dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et que cette évaluation est complète. Dans la négative, procéder à la mise à jour de l'évaluation et du DUERP (cf. [INRS - Évaluation des risques professionnels](#)). Cette évaluation s'attachera en particulier à identifier les facteurs de risques qui entraînent des situations de stress et de violence, dont le harcèlement (cf. [INRS - Facteurs de risques psychosociaux](#)) et les VHSS (cf. [Aide à l'évaluation des risques et à la mise en place de mesures prévention des VHSS](#)).



Étape 3

Définir le programme de prévention attaché à cette évaluation, ainsi que les ressources (humaines et financières) associées. Ce programme devra prévoir, à minima :



- **La suppression ou la réduction des facteurs de risques** identifiés lors de l'évaluation. Cela passera notamment par des actions sur l'organisation du travail.

- **L'information de l'ensemble du collectif de travail** sur le caractère inacceptable de tels agissements (les définir), sur leurs conséquences (actions civiles, pénales et disciplinaires), sur les moyens mis en place pour les éviter (référént/personne à contacter, procédure de signalement, suites données, protection des personnes) et sur la demande de signaler les faits (victime et témoin).

Les briefings de la production aux équipes techniques et artistiques constituent le moyen central de cette information. D'autres outils viennent la compléter : notes de service, mails, contrats de travail, affichages, règlement intérieur...

- **L'identification des ressources et autorités accessibles** pour faciliter le signalement et orienter/prendre en charge les personnes en souffrance (médecin du travail, inspection du travail, référént quand il existe, cellule d'écoute, CCHSCT, accompagnement RH, etc.).

- **La formation des personnes en charge de cette problématique** : les référent·e·s, les membres du CSE (quand il existe), les membres de l'encadrement... [cf. Offre de l'Afdas](#)

- **La définition d'une procédure de signalement et de traitement des faits de harcèlement**, qui comprend :

- ✓ Les moyens mis en œuvre pour faciliter les signalements,
- ✓ Les modalités de réception d'une alerte,
- ✓ Les mesures à prendre pour mettre un terme aux agissements inappropriés, quelle que soit la fonction de la personne mise en cause,
- ✓ La procédure d'enquête avec les conséquences à en tirer pour chaque conclusion possible (harcèlement avéré, harcèlement rejeté ou requalifié, conclusion impossible).

Vous pouvez utiliser le kit média proposé sur le site violences-sexuelles-culture.org dans le cadre de vos actions de communication et de sensibilisation.



Pour la procédure de traitement des signalements, voir : [Méthodologie de traitement des signalements](#) et [Exemple de protocole de traitement des signalements](#)

Une réflexion sur la nécessité de communiquer, en particulier à la suite des conclusions d'une enquête, devra être anticipée. De même, les conséquences d'une éviction doivent être prévues, pour lever les freins inhérents à la prise en considération d'un signalement qui impliquerait une « personne clé » du projet. La [clause assurantienne destinée à couvrir le risque de harcèlement sexuel](#) aujourd'hui accessible participe de cette démarche.

- **La mise à jour ou la création d'un règlement intérieur** (obligatoire à partir de 50 salariés, conseillé en dessous) prévoyant notamment la nature et l'échelle des sanctions disciplinaires possibles. La jurisprudence considère généralement que les faits de harcèlement constituent une faute grave justifiant le licenciement.

- **La négociation de dispositions particulières** dans le cadre d'accords collectifs d'entreprise, dans les conditions prévues par la loi ([articles L.2232-11 et suivants du code du travail](#)).

 Une fois l'ensemble de ces étapes mises en œuvre, on pourra considérer que la démarche de prévention est en place.

Cependant, en cas de survenance d'un fait susceptible de relever du harcèlement ou d'un comportement sexiste, il appartient à l'employeur·euse de réagir et de prendre les mesures qui s'imposent. Afin de gérer ce type de situation, nous renvoyons les lecteur·trice·s à la troisième partie de ce kit : [Traiter les signalements de VHSS](#).

» Méthodologie de la réunion d'information sur les VHSS

L'information de l'ensemble des salarié·e·s constitue l'élément central de la prévention des risques de harcèlement, des comportements sexistes et des violences sexuelles. Afin que cette information soit efficace, il est essentiel d'établir un climat de confiance au sein du collectif de travail, et de s'assurer que le message soit entendu par l'ensemble des équipes.

Il ne s'agit pas seulement de mettre à disposition une information écrite envoyée à une liste de destinataires électroniques ou affichée sur un mur, mais de s'assurer de sa réception, de sa compréhension et, le cas échéant, d'observer les réactions pour apporter les précisions nécessaires. Aucun doute ne doit subsister quant à la compréhension du message par chaque destinataire.

Pour cela, il est primordial que le message soit incarné par les employeur·euse·s, par exemple lors d'une réunion formelle à l'occasion de laquelle le producteur et/ou la productrice prend la parole pour présenter les valeurs de son entreprise, fixer les limites des propos et comportements acceptables et mettre en place avec les salarié·e·s une organisation de travail protectrice favorisant un cadre de travail sain et respectueux.

Nous proposons ici les points qui nous paraissent essentiels à l'efficacité de ce moment important.



Préparation de la prise de parole

Pas de message clair sans réflexion préalable. En ce sens, le module de sensibilisation des employeur·euse·s par le CNC constitue le lieu d'appropriation des notions et du consensus social (sociétal) autour de ces questions.

Cependant, il est nécessaire de formuler une « politique d'entreprise » qui s'inscrit dans le cadre légal et précise :

-  L'objectif poursuivi,
-  Les moyens mis en œuvre pour y parvenir (personnes ressources, information du personnel, adresse mail, supports visuels...),
-  Les mesures applicables en cas de signalement (protection, enquête, procédures disciplinaire et d'accompagnement),
-  Ce qui est attendu de chacun (encadrement, salariés, victimes et témoins).

La prise de parole du/de la dirigeant·e pourra ainsi s'appuyer sur ce premier travail qui préfigure l'organisation mise en place.



Le contenu de la prise de parole

La loi - Si une lecture mot à mot de la réglementation n'est pas des plus pédagogiques, un rappel du contexte réglementaire et de ce qu'il recouvre est utile. L'illustration par l'exemple pourra sans doute clarifier les définitions. Autrement dit : De quoi parle-t-on ? Qu'est-ce qui est interdit et répréhensible ?

La déclinaison dans l'entreprise - C'est ici que peut s'exprimer la conviction des employeur·euse·s, qui doit faire écho à la réglementation à laquelle les entreprises sont elles-mêmes soumises et dont ils et elles sont les garant·e·s. Ce qui est attendu de l'ensemble des participant·e·s au projet, sans exception, doit aussi être dit.

Ce que fera l'entreprise - Il s'agit d'annoncer le déroulé des actions qui seront menées en cas de signalement ou d'alerte. Ce volet doit permettre de rassurer les potentielles victimes et de dissuader les comportements inappropriés. C'est à ce moment que seront mises en avant la réception bienveillante des signalements, les mesures prévues pour faire cesser les situations inappropriées, la protection des victimes et des témoins, l'enquête et ses conséquences possibles pour l'auteur·rice de faits répréhensibles.

Les moyens d'y parvenir - Il s'agit ici de citer les moyens qui sont accessibles aux victimes ou aux témoins de comportements inappropriés, d'agissements sexistes ou de harcèlement sexuel pour alerter et se faire accompagner. A cette occasion seront présenté·e·s et légitimé·e·s les interlocuteur·rice·s dans l'entreprise (réfèrent·e·s harcèlement, délégué·e·s de plateau, représentant·e·s du personnel, directeur·rice et chargé·e·s de production...) ou à l'extérieur (médecine du travail, CCHSCT, inspection du travail, cellule d'écoute, syndicats, associations d'aide aux victimes...). L'affichage de ces informations complètera cette prise de parole.

Consulter la Fiche :
[Contacts utiles](#)



La forme de la prise de parole

La forme relève du choix de celui ou celle qui porte le message, ce en fonction du public visé.

Cependant, l'implication directe du/de la dirigeant·e lors de cette réunion est porteuse de sens. Elle n'interdit néanmoins pas la présentation et l'intervention d'autres acteur·rice·s qui pourront être des ressources plus directement accessibles telles que les directeur·rice·s et chargé·e·s de production et les réfèrent·e·s harcèlement (quand il y en a dans l'entreprise).

» Aide à l'évaluation des risques et à la mise en place de mesures de prévention des VHSS

Les phénomènes de violences et harcèlement sexistes et sexuels (VHSS) et de harcèlement moral font partie des violences internes à l'entreprise et sont identifiés comme des **risques psychosociaux**. On estime qu'ils relèvent de **dérives dans l'organisation du travail**, que l'évaluation des risques devra identifier pour donner lieu à des mesures de prévention adaptées.

En effet, si l'origine de ces phénomènes peut être perçue (à tort ou à raison) comme relevant du caractère des protagonistes, on notera que le collectif de travail et son organisation peuvent avoir un effet positif, régulateur et protecteur, ou a contrario, tolérer, si ce n'est faciliter, de tels comportements. À titre d'exemples :

- Les écarts de langage, qui peuvent être violents pour qui n'en partage pas les codes, sont parfois des pratiques partagées et perçues comme des signes d'appartenance au collectif en place ;
- L'acceptation de comportements discutables, voire inacceptables, au prétexte qu'ils sont nécessaires au processus créatif ;
- Certaines modalités d'encadrement qui constituent - parmi d'autres - des situations délétères où l'organisation (ou son absence) est partie prenante. On peut alors parler d'une organisation « encourageante ».

Il est donc nécessaire d'identifier les facteurs de risque avant de modifier les organisations, afin d'éviter qu'elles n'entraînent des situations de malaise qui peuvent avoir des répercussions dramatiques.

Concernant les risques psychosociaux, dont le harcèlement moral, l'identification des facteurs de risques est largement documentée, notamment au travers du Rapport du collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail et des publications de l'INRS. Cependant, la singularité du harcèlement sexuel, des agissements sexistes et des agressions sexuelles, rend difficile le travail d'identification des facteurs organisationnels. **C'est pourquoi nous présentons ici une synthèse basée sur des publications scientifiques ^{1 2 3 4 5} et les analyses de cas dont nous avons eu connaissance.**

¹ *Violences, harcèlement moral ou sexuel au travail : facteurs de risques organisationnels*, étude des Universités UCL et KUL (Belgique), publiée par la Direction générale Humanisation du travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, 2006

² *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*, rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail présidé par Michel Gollac, 2011

³ *Deux ans après #MeToo : Les violences sexistes et sexuelles au travail en Europe, Observatoire européen du sexisme et du harcèlement sexuel au travail*, étude Ifop pour la fondation Jean Jaurès et la Fondation européenne d'études progressistes, 2019

⁴ *Sexisme au travail : 4 webinaires pour réussir sa démarche de prévention*, Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, 2019

⁵ *Guide Prévention du sexisme au travail*, Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, 2019



Précisons que l'existence d'un seul facteur impose la vigilance de l'employeur·euse, et que le cumul de plusieurs facteurs augmente la probabilité de survenance du risque et doit faire l'objet d'une attention renforcée.

Le tableau ci-après présente une liste non exhaustive de facteurs de risques classiquement identifiés dans le monde du travail. Leur existence et leur importance diffèrent d'une organisation de travail à une autre, d'une entreprise à une autre. Il appartient donc à chaque employeur·euse d'identifier les facteurs de risques en présence pour y remédier.

Pour cela, il peut être utile d'étayer l'évaluation des risques par un recueil du ressenti de salarié·e-s, par des entretiens avec les personnes exposées à plusieurs facteurs et d'y associer des acteur·ice-s de la prévention ou des observateur·ice-s privilégié·e-s (délégué·e de plateau, référent·e harcèlement, directeur·ice et chargé·e de production, chef·fe-s de poste, médecin du travail, CCHSCT, etc.). L'observation des relations sociales au travail, de leur évolution et des dysfonctionnements potentiels, doivent aussi permettre de mettre à jour l'évaluation des risques, de réagir au plus tôt et d'adapter les mesures.

L'évaluation des risques consiste donc à "prendre la température" de chaque unité de travail en y identifiant l'existence de ces facteurs. Le **programme de prévention** fixe les mesures que l'entreprise prend dans chaque situation, en fonction de cette évaluation.

Chaque organisation, du fait de ses spécificités, aura identifié les facteurs de risques qui lui sont propres. Pour chaque facteur de risque identifié dans le tableau suivant, nous proposons des mesures de prévention, applicables à chaque étape : préparation, construction, tournage, fabrication, postproduction, promotion, festivals, exploitation... Certaines situations particulières renvoient à des fiches de mesures spécifiques (casting et scènes d'intimité).

La notion d'unité de travail englobe des notions de collectif et/ou de locaux de travail où sont menées des activités cohérentes (tournage, construction, casting, montage...). Elle doit être rapprochée des situations de travail et des organisations que nous évoquons ici.

Au préalable, rappelons que toute entreprise doit mettre en place des mesures "transverses" de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ([cf. Les incontournables de la prévention des VHSS](#)).

En fonction des facteurs de risques identifiés lors de l'évaluation, certaines d'entre elles, telle que l'information des salarié·e-s, doivent être adaptées.



Parmi les mesures de prévention « transverses », on peut citer :

-  L'information des salarié·e·s, stagiaires, alternant·e·s et candidat·e·s sur la thématique du harcèlement sexuel (*cf. [Affichage obligatoire sur la lutte contre le harcèlement sexuel](#), [Méthodologie pour une réunion d'information](#), [Les incontournables de la prévention des VHSS...](#)*) ;
-  La désignation d'un·e référent·e (ou plusieurs) en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
-  La mention dans le règlement intérieur de l'entreprise (quand il existe) des dispositions du Code du travail relatives au harcèlement sexuel ainsi qu'aux agissements sexistes (*cf. [Annexes](#)*) ;
-  L'élaboration d'une procédure interne de signalement et de traitement de faits de harcèlement sexuel (*cf. [Méthodologie de traitement des signalements et Exemple de procédure de traitement des signalements](#)*)

S'y ajoutent le mode de management, le dialogue, le discours et l'attitude des dirigeant·e·s et du personnel en charge de l'encadrement, qui contribuent à installer la confiance et doivent faciliter la régulation des comportements et les signalements dès les premiers signes d'alerte.

Ainsi, la prévention et la lutte contre les VHSS doivent se poursuivre dans le temps, notamment par une attention permanente aux potentiels dysfonctionnements (imprévus, pression...), aux relations sociales, aux modes de communication, etc.

Enfin, les spécificités de notre secteur rendent nécessaires une réflexion sur la gestion de situations où le départ de la personne auteure de VHSS rendrait impossible la poursuite du projet ou mettrait la production en péril.

FACTEURS DE RISQUE ET MESURES DE PRÉVENTION PROPRES AUX VHSS

 Facteur de risque	 Description	 Secteurs ou situations concernés	 Mesures de prévention
Faible degré de mixité	Services, emplois ou lieux majoritairement occupés soit par des hommes soit par des femmes. Les comportements sexistes en sont l'un des signes apparents.	Tous les secteurs avec un fort déséquilibre homme/femme.	- Favoriser la mixité lors de la constitution des équipes, en veillant à une répartition paritaire et objective des niveaux de responsabilité. - Éviter qu'une personne soit isolée dans un collectif de sexe opposé. - Renforcer l'information des salarié·e·s dans les secteurs identifiés, et notamment celle de l'encadrement. - S'assurer que l'information des salarié·e·s sur les moyens et procédures de signalement a bien été reçue, en particulier par les personnes exposées.
Existence de stéréotypes sexués⁷ ou genrés	Emplois occupés par des personnes dont l'appartenance ou l'identité de genre ne correspondent pas aux stéréotypes sexués ou genrés véhiculés. Les comportements sexistes en sont l'un des signes apparents.	Métiers (ou collectifs) véhiculant des comportements ou des stéréotypes sexués ou genrés. Exemples : résistance, savoir technique, langage, sensibilité, créativité, rapport à la force physique, à l'endurance, etc.	- Favoriser la mixité lors de la constitution des équipes, en veillant à une répartition paritaire des niveaux de responsabilité. - Veiller à ce qu'aucune personne ne soit isolée, notamment du fait de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle et/ou de son identité de genre (réelles ou présumées). - Renforcer l'information de l'encadrement et des salarié·e·s dans les secteurs identifiés, notamment sur les modes de communication, l'aspect fautif de certaines pratiques et leurs conséquences disciplinaires. - S'assurer que l'information des salarié·e·s sur les moyens et procédures de signalement a bien été reçue.

⁷ Un faible degré de mixité du personnel de certains secteurs ou emplois est fréquemment corrélé au développement des agissements sexistes ou du harcèlement sexuel. Occuper un emploi ne correspondant pas aux stéréotypes sexués de la division du travail peut exposer les personnes concernées, hommes ou surtout femmes, à des moqueries ou à des discriminations à caractère sexiste. Lorsque l'emploi est plutôt « masculin », 15% des femmes et seulement 1% des hommes sont victimes de comportements hostiles à dimension sexiste. Étude « [Dans quels contextes les comportements sexistes au travail sont-ils le plus fréquent ?](#) », Dares, Ministère du Travail, 2016



 Facteur de risque	 Description	 Secteurs ou situations concernés	 Mesures de prévention
Isolement social	Salarié·e·s vivant seul·e·s	Tous les secteurs sont potentiellement concernés. Le risque est amplifié pour les personnes jeunes.	- S'assurer que l'information des salarié·e·s sur les moyens et procédures de signalement a bien été reçue. - Informer le/la référent·e harcèlement sexuel et le/la personne responsable des ressources humaines, des situations particulières dont l'employeur·euse a connaissance afin de lui permettre une vigilance particulière.
Âge⁸	Emplois occupés par des personnes jeunes (principalement des femmes) ou a contrario par des "seniors" (en particulier les comédiennes) qui sont en lien avec un individu, un collectif ou une hiérarchie en capacité d'exercer une pression ou un pouvoir	Tous les secteurs sont potentiellement concernés. En particulier : candidat·e·s à un emploi, stagiaires, alternant·e·s, jeunes diplômé·e·s. Cela comprend aussi les phases de recrutement, de casting/auditions, répétitions ou rendez-vous professionnels.	- Informer spécifiquement l'encadrement et les tuteur·rice·s des personnels concernés, notamment sur leur rôle d'accompagnant des nouveaux·elles entrant·e·s. - S'assurer que l'information des salarié·e·s sur les moyens et procédures de signalement a bien été reçue, en particulier par les personnes exposées. - Assurer le lien avec l'établissement de formation pour les stagiaires et alternant·e·s. - Lors des entretiens, exposer aux candidat·e·s les valeurs, les règles et les moyens (dont les ressources accessibles et les interlocuteur·rice·s privilégié·e·s) que met en place l'entreprise face à ce risque, et plus globalement pour la sécurité des travailleur·euse·s. - Chaque fois que c'est possible, organiser les entretiens, rendez-vous, et plus largement le travail, de façon à éviter les huis clos. - Introduire une supervision, de type RH par exemple, pour s'assurer que les critères de recrutement et les conditions d'engagement sont compatibles avec les valeurs de l'entreprise, respectent les règles et correspondent à la mission qui sera confiée.

⁸ Un statut précaire, notamment en CDD, intérim, stage ou alternance, constitue un facteur d'exposition aux risques d'agissements sexistes ou de harcèlement sexuel. Être jeune (46%), vivre seule (32%) et employée en contrat précaire (36%) sont des motifs susceptibles de placer les femmes dans une situation de vulnérabilité les surexposant au harcèlement sexuel. ["Enquête sur le harcèlement sexuel au travail"](#), Défenseur des Droits, 2014. De plus, l'âge constitue encore un frein à l'emploi, particulièrement chez les femmes, qui subissent une "double-peine" en étant confrontées à des stéréotypes à la fois âgistes et sexistes. Étude ["Les femmes seniors dans l'emploi"](#) Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, 2019.

 Facteur de risque	 Description	 Secteurs ou situations concernés	 Mesures de prévention
Précarité du contrat de travail	Nature précaire du contrat (CDD de droit commun ou d'usage, travail temporaire...), modalités de recrutement (par réseau/relationnel), dépendance économique. Cette précarité peut amener à accepter des conditions ou des relations de travail anormales, violentes ou toxiques.	Toutes les personnes recrutées en CDD ou en forte tension sont concernées, ainsi que les personnes en période d'essai. Le « chantage à l'emploi » ou les « perspectives de carrière » jouent à plein lorsque la signature d'un contrat est perçue comme une chance à ne pas manquer, notamment dans le cas d'un premier film ou d'un projet prometteur. Ce facteur agit à différents niveaux en fonction des particularités, notamment en fonction de l'employabilité : auprès de jeunes inexpérimenté·e·s ou auprès de personnes devant accepter de réduire leurs prétentions.	- Informer spécifiquement les salarié·e·s en charge du recrutement (chef·fe·s de poste, réalisateur·rice) ou y participant (directeur·rice·s de casting, directeur·rice et chargé·e de production, agents). - Introduire une supervision de type RH pour s'assurer que les critères de recrutement et les conditions d'engagement sont compatibles avec les valeurs de l'entreprise, respectent les règles et correspondent à la mission qui sera confiée / au rôle.
Rapports sociaux très hiérarchisés⁹	Manque d'autonomie, infantilisation, fort niveau de contrôle... souvent caractérisé par une ambiance générale négative, des tensions ou des différences de traitements entre les individus.	Tous les secteurs sont potentiellement concernés, en particulier les collectifs dont la hiérarchie est très directive et souvent dans un contrôle rigoureux pouvant évoluer vers des brimades, des crises d'autorité, des menaces. Cela concerne aussi les nouveaux·elles arrivant·e·s / jeunes diplômé·e·s qui apprennent le métier et ne peuvent pas prétendre à l'autonomie.	- Sensibiliser la hiérarchie sur les modalités d'encadrement, sur son rôle et sur les enjeux en termes de responsabilité notamment. - Mettre en place un accompagnement, une formation ou un coaching en cas de difficulté de management. - Prévoir les modalités de médiation et d'arbitrage des conflits. - Prévoir l'accueil et l'intégration des nouveaux·velles arrivant·e·s dans le métier.

⁹ Des rapports sociaux très... ou très peu hiérarchisés peuvent exposer à un risque plus important de VHSS. Le manque d'autonomie au travail est associé à la survenue de comportements hostiles à caractère sexiste. Étude « [Dans quels contextes les comportements sexistes au travail sont-ils le plus fréquent ?](#) », Dares, Ministère du Travail, 2016

 Facteur de risque	 Description	 Secteurs ou situations concernés	 Mesures de prévention
Rapports sociaux très peu hiérarchisés⁹	Ces situations laissent la place à des dérives individuelles et parfois collectives, sans que la hiérarchie ne soit consciente de son rôle de régulateur.	Tous les secteurs sont potentiellement concernés. L'absence de direction peut aussi entraîner l'apparition de relations toxiques ou de centres de pouvoir alternatifs, hors hiérarchie, parfois bienveillants, parfois « profitants », maltraitants, condescendants...	- Sensibiliser la hiérarchie sur les modalités d'encadrement, sur son rôle et sur les enjeux en termes de responsabilité notamment. - Mettre en place un accompagnement, une formation ou un coaching en cas de difficulté de management. - Prévoir les modalités de médiation et d'arbitrage des conflits. - Prévoir l'accueil et l'intégration des nouveaux·velles arrivant·e·s dans le métier.
Rapports sociaux dégradés entre collègues	Constitution rapide d'équipes éphémères impliquant une efficacité immédiate pouvant conduire à des relations interpersonnelles et une ambiance dégradée (incompréhensions, tensions, rivalités, conflits ...). En fonction des publics concernés, cela peut favoriser des situations de VHSS (sexisme, harcèlement...).	Toutes les équipes sont potentiellement concernées. En particulier, celles qui n'ont pas eu le temps de se constituer en équipe ou qui comprennent des membres qui n'ont jamais ou rarement travaillé ensemble.	- Prévoir l'accueil et l'intégration des nouveaux·velles arrivant·e·s dans l'équipe. - Sensibiliser la hiérarchie sur les modalités d'encadrement, sur son rôle et sur les enjeux en termes de responsabilité notamment. - Favoriser des dynamiques d'entraide entre les salarié·e·s dans l'organisation du travail - Favoriser la mixité et la diversité lors de la constitution des équipes - Prévoir les modalités de médiation et d'arbitrage des conflits.
Rapports sociaux ritualisés	Ces situations se retrouvent dans les collectifs autonomes, fermés, dans lesquels il existe des rites d'appartenance (langage, déni du risque, comportements...). Cette situation se retrouve aussi dans la familiarité systématique (tutoiement, embrassades familiarité...), dont la remise en cause expose à l'exclusion et/ou la stigmatisation.	Tous les secteurs sont concernés, particulièrement les collectifs établis où les codes et l'identité sont marqués.	- Établir des liens fonctionnels et hiérarchiques pour questionner et remédier à ces pratiques dans les collectifs concernés. - Renforcer l'information des salariés dans les secteurs identifiés, dont celle de l'encadrement, notamment sur l'aspect délictuel et les conséquences disciplinaires des comportements inappropriés, sexistes voire harcelants. - Favoriser la mixité lors de la constitution des équipes en veillant à une répartition paritaire des niveaux de responsabilité.

 Facteur de risque	 Description	 Secteurs ou situations concernés	 Mesures de prévention
Conditions de travail particulières n° 1¹⁰	Travail isolé	Il s'agit des situations de huis clos telles qu'on en rencontre notamment lors de : castings, construction des décors, montage/post-production, essayage/habillage, bureaux partagés à deux, loges, co-voiturage, exploitation (caissier·e·s, projectionnistes) et pour toutes les activités où une personne est seule ou en groupe restreint, hors de la vue des autres.	- Former/informer les directions sur leurs responsabilités afin de leur permettre d'endosser leur rôle d'interlocuteur·rice des salarié·e·s sur ces sujets. - S'assurer que les modalités de signalement ont été communiquées aux personnes en situation de travail isolé. - Rompre l'isolement par des contacts réguliers avec les personnes en situation de travail isolé. - Organiser le travail, les rendez-vous professionnels (castings, répétitions...), les transports (notamment en co-voiturage), pour éviter qu'une personne exposée à un ou des facteur(s) de risque (âge, situation d'emprise, etc.) se retrouve isolée avec une autre. - N'organiser aucun rendez-vous professionnel dans un lieu privé clos (résidence, chambre d'hôtel...)
Conditions de travail particulières n° 2¹⁰	Travail et activité de nuit	Cela recouvre en particulier les tournages de nuit ou en mixte, les écoutes avant postsynchronisation, les périodes de rush (ex : montage avant festival), l'exploitation et les séances en soirée, la fermeture d'un cinéma, les périodes de festivals et de promotion... Cela concerne aussi d'autres activités périphériques telles que les retours à domicile.	- S'assurer qu'aucune personne ne se trouve en dehors de la vue des autres ou dans des locaux isolés. - Limiter à leur strict nécessaire les périodes de travail de nuit. - Sensibiliser les salarié·e·s sur le fait que les relations qu'ils/elles entretiennent dans la continuité du travail sont soumises aux mêmes règles que celles qui s'appliquent aux temps de travail. - Organiser les transports (notamment en co-voiturage), pour éviter qu'une personne exposée à un ou des facteur(s) de risque (âge, situation d'emprise, etc.) se retrouve isolée avec une autre.

¹⁰ Certaines conditions de travail augmentent les risques d'exposition (travail de nuit, isolé, déplacements, objectifs chiffrés, rythme contraint, relation avec le public, etc.) L'étude Dares mentionnée ci-dessus montre que parmi les femmes qui disent travailler habituellement la nuit, 53% signalent avoir subi un comportement hostile au cours des 12 mois. Parmi elles, 24% pensent qu'il est lié à leur sexe. L'étude du Défenseur des Droits mentionnée ci-dessus révèle que 6 % des enquêtés (et près de 7% des femmes) considèrent que le fait de travailler au contact de la clientèle expose davantage les femmes au harcèlement sexuel.

			
Facteur de risque	Description	Secteurs ou situations concernés	Mesures de prévention
Conditions de travail particulières n° 3 ¹⁰	Travail en déplacement	Dépaysement (géographique et/ou social), partage des moyens de transport, conditions d'hébergement, huis clos, durée du déplacement... sont autant de situations à risque.	- Sensibiliser les salarié·e·s sur le fait que les relations qu'ils/elles entretiennent dans la continuité du travail sont soumises aux mêmes règles que celles qui s'appliquent aux temps de travail. - Faire en sorte que la vie privée soit préservée (possibilité de vivre hors du collectif de travail, conditions d'hébergement préservant l'intimité...). - Organiser les transports (notamment en co-voiturage), pour éviter qu'une personne exposée à un ou des facteur(s) de risque (âge, situation d'emprise, etc.) se retrouve isolée avec une autre. - Suivre les préconisations prévues pour les moments de convivialité (cf. infra Situations festives).
Conditions de travail particulières n° 4 ¹⁰	Travail en relation avec du public	Ces situations incluent les salles de spectacle et de cinéma, les périodes de festival et de promotion, mais aussi de tournages d'émissions en présence de public. Les codes que les relations publiques peuvent imposer s'apparentent pour une partie des participant·e·s à des situations festives qui restent cependant des situations professionnelles	- Prévoir l'encadrement du public - Organiser l'accès aux mesures prévues dans les autres situations de travail, dont l'accès à une personne référente pour les salarié·e·s exposé·e·s..

 Facteur de risque	 Description	 Secteurs ou situations concernés	 Mesures de prévention
Contexte de travail avec une grande proximité	Situation de travail en binôme ou nécessitant des phases d'isolement ou de coupure avec le reste de l'équipe. Cela comprend aussi les programmes impliquant un "enfermement" ou un huis clos.	Toute situation imposant une grande proximité physique ou intellectuelle entre 2 personnes (comédien·ne / maquilleur·euse ou habilleur·euse, dirigeant·e / assistant·e, monteur·euse / réalisateur·rice, chauffeur·euse, etc.). Cela concerne aussi les programmes dont la vocation est de créer un huis clos entre les participant·e·s.	- Informer l'ensemble de la communauté de travail (technique et artistique) sur les VHSS et la sensibiliser sur les possibilités de recours (internes ou juridiques) ainsi que sur les interlocuteur·rice·s pouvant les accompagner (directeur·rice ou chargé·e de production, référent·e HS...) - Organiser le travail, les rendez-vous professionnels (castings, répétitions...), les transports (notamment en co-voiturage), pour éviter qu'une personne exposée à un ou des facteur(s) de risque (âge, situation d'emprise, etc.) se retrouve isolée avec une autre. - Rompre l'isolement par des contacts réguliers avec les personnes en situation de travail isolé. - Prévoir un accompagnement spécifique dans les situations de "huis clos organisés" (coaching, psychologue...)
Contexte de travail impliquant l'intimité ou la nudité n° 1	Phase de casting, qu'il s'agisse d'apprécier le physique ou le jeu des acteur·rice·s	Artistes-interprètes et acteur·rice·s de complément en phase de recrutement.	cf. <u>Préconisations pour les castings et auditions</u>
Contexte de travail impliquant l'intimité ou la nudité n° 2	Scènes impliquant une grande proximité, la nudité, une intimité apparente et/ou des scènes de sexe.	Les comédien·ne·s sont les plus concerné·e·s, que ce soit dans les phases de jeu/répétition avec leurs partenaires ou face au reste de l'équipe.	cf. <u>Préconisations pour les scènes d'intimité ou à caractère sexuel</u>



Facteur de risque	Description	Secteurs ou situations concernés	Mesures de prévention
Situation d'emprise possible et/ou de pouvoir	Travail en relation avec des personnes "influentes", renommées, à forte personnalité ou qui disposent d'un pouvoir, notamment lors de l'embauche.	Toute situation qui place les travailleur·euse·s dans un rapport de dépendance ou de domination (chantage, promesse, etc.). L'accès au travail, la pérennité de l'emploi, le risque d'exclusion (blacklistage), le développement de carrière... constituent souvent un moyen explicite ou implicite de pression. Ces situations incluent les phases de recrutement, dont celles de casting mais aussi l'ensemble de la relation de travail. Cela concerne aussi la réception de ces personnalités dans des lieux où sont organisés des événements de promotion ou de tournée (cinéma par exemple).	- Informer spécifiquement les salarié·e·s en charge du recrutement (chef·fe·s de poste, réalisateur·ice) ou y participant (directeur·rice·s de casting, directeur·rice·s et chargé·e·s de production, agents). - Introduire une supervision de type RH pour s'assurer que les critères de recrutement et les conditions d'engagement respectent la loi et correspondent au poste à pourvoir. - S'assurer que l'information des salarié·e·s sur les VHSS inclut effectivement ces personnes "en situation de pouvoir".
Situations festives	Moments de convivialité, pots et soirées organisés par ou en marge de la production.	Toute ou partie de l'équipe ou du collectif de travail. Cette situation se rapproche à certains égards des situations ritualisées, ne pas y participer pouvant constituer un acte d'exclusion du groupe. Différents facteurs sont ici propices à l'apparition de comportements inappropriés : passage de la sphère professionnelle à la sphère privée, levée des inhibitions, relâchement, etc.	Difficile d'intervenir au-delà de l'information, sur ce qui relève de la vie privée. Cependant quand les moments festifs ont un lien direct avec le travail (sur le lieu du travail ou organisés/autorisés par l'employeur·euse ou lors d'événements tels que la promotion) l'employeur·euse peut être tenu·e responsable. - Respect des dispositions réglementaires en matière de consommation d'alcool au travail - Organisation des transports afin d'éviter les dérives et le risque d'accident - Suivre les mêmes préconisations que celles des autres activités lors des moments de convivialité.



			
Facteur de risque	Description	Secteurs ou situations concernés	Mesures de prévention
Consommation de produits désinhibants ou psychoactifs	Personnes consommant de l'alcool ou d'autres substances capables d'agir sur leur comportement (levée des inhibitions, comportements violents, insistants, etc.).	Il s'agit de cas où des personnes consomment habituellement (situation d'addiction) ou ponctuellement, des produits désinhibants ou psychoactifs.	En cas de doute sur l'état d'une personne: - Retirer la personne de la situation de travail / isoler la personne des autres - Prendre un avis médical (médecin du travail, Samu, SOS médecin...) - Se référer au règlement intérieur le cas échéant - Suivre les prescriptions du médecin et le cas échéant organiser le retour à domicile. À l'issue de l'épisode, un suivi RH et médical doit être assuré.

»» Affichage obligatoire sur la lutte contre le harcèlement sexuel

Attention, chaque exemple de document est à personnaliser selon votre situation et est susceptible d'évoluer à la suite de changements de réglementation



LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL

(Information prévue à l'[article L. 1153-5 du code du travail](#))

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 :

- Votre employeur·euse ou son/sa représentant·e

Nom : Tél. :

- La médecine du travail / service de prévention et de santé au travail

Nom : Tél. :

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

Nom : Tél. :

- 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]

Nom : Tél. :

- Le/la référent·e « lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » du Comité social et économique [Si votre entreprise est doté d'un CSE]

Nom : Tél. :

- Le Délégué du CCHSCT Production Cinéma et Publicité

Didier Carton - didier.carton@cchscinema.org - Tél. : 06 35 30 71 00

- La Déléguée du CCHSCT Production Audiovisuelle

Ghania Tabourga - ghania.tabourga@chsctaudiovisuel.org - Tél. : 06 16 61 29 97

- La cellule d'écoute dédiée aux professionnel·le·s de la culture (soutien psychologique et accompagnement juridique) :

01 87 20 30 90 (du lundi au vendredi de 9h à 13h et de 14h à 18h)

ou violences-sexuelles-culture@audiens.org

- Le Défenseur des droits :

Tél. : 09 69 39 00 00 - Adresse : Défenseur des droits, Libre réponse 71120, 75342 Paris CEDEX 07 (inutile d'affranchir)

- Vous pouvez aussi contacter une organisation syndicale ou une association de victimes



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
 - En écrivant directement au procureur de la République à l'adresse du Tribunal judiciaire du lieu de l'infraction ou domicile de l'auteur·rice de l'infraction

» Exemple de clause à insérer aux contrats de travail

Cette clause, à visée informative, peut être adaptée à chaque situation.
Elle traite des comportements inappropriés plus largement que les seules VHSS.
Elle ne dispense pas l'employeur·euse de ses autres obligations.

L'entreprise 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·ice·s.

À ce titre, aucun comportement inapproprié n'est toléré sur les lieux et pendant le temps de travail, ainsi qu'en toute circonstance pouvant se rattacher à la vie professionnelle.

Par comportement inapproprié, on entend notamment toute incivilité, violence, agissement sexiste ou stéréotypé (propos ou comportement) ou fait 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'à la rupture du contrat de travail, 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 l'employeur·euse de prendre les mesures nécessaires, notamment d'enquête et de protection, il est demandé aux salarié·e·s victimes ou témoins de tels agissements d'en informer l'employeur·euse sans délai. A ce titre, ils et elles bénéficieront des protections légales. En complément, ils et elles sont invité·e·s à s'adresser à l'un·e des interlocuteur·ice·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° du Code du travail).
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·rice des faits ou au profit d'un tiers, est assimilée à du harcèlement sexuel (article L. 1153-1-2° du Code du travail).



Harcèlement moral :

Le harcèlement moral se caractérise par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail d'un·e salarié·e, 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·rice 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·ice·s internes ou externes à l'entreprise, que vous pouvez contacter si vous êtes victime ou témoin d'agissement sexiste, d'agression sexuelle ou de harcèlement :

26

 L'employeur·euse et/ou son/sa représentant·e		
 Les représentant·e·s du personnel, le cas échéant		
 Le/la délégué·e de plateau, le cas échéant		
 L'inspection du travail compétente		
 La médecine du travail compétente		
 Le CCHSCT Audiovisuel Ghania TABOURGA	06 16 61 29 97	ghania.tabourga@chsctaudiovisuel.org
 Le CCHSCT Cinéma et Publicité Didier CARTON	06 35 30 71 00	didier.carton@cchscinema.org



**La cellule d'écoute
et de suivi**

01 87 20 30 90

dédiée aux violences sexistes et sexuelles dans le secteur du spectacle (soutien psychologique et orientation juridique) : du lundi au vendredi, de 9h à 13h et de 14h à 18h et violences-sexuelles-culture@audiens.org



**La ligne dédiée aux
victimes de
harcèlement sexuel**

0 800 00 46 41

Hôpital Saint-Antoine (Paris) :
(du lundi au vendredi, de 9h à 12h et de 14h à 16h, appel gratuit depuis un poste fixe)



**Violence
Femmes
info**

3919

» Préconisations pour les castings et les auditions

Les spécificités des activités de casting et d'audition et leur organisation en font une activité particulière qui regroupe plusieurs facteurs de risques de VHSS.

En effet, l'endroit où se déroule le casting ou l'audition, la mise en concurrence, les enjeux, l'âge des candidat·e·s¹, la possible emprise et la situation de pouvoir de ceux qui sélectionnent sont, parmi d'autres, des sujets de vigilance face auxquels nous proposons dans cette fiche des mesures spécifiques.

Au préalable, il est important que l'employeur·euse sensibilise les directeur·ice·s de casting, d'une part, pour qu'ils/elles soient vigilant·e·s quant aux pouvoirs et responsabilités que leur confère leur position, d'autre part, pour leur permettre d'informer les candidat·e·s, de recevoir leur parole en cas de problème et de les orienter (ces actions pouvant être confiées à un·e référent·e harcèlement sexuel quand il y en a un·e).



Informations des différentes parties

Prévoir, dans l'annonce de casting, la possibilité pour les candidat·e·s de se faire accompagner.

Informers, dès le premier rendez-vous, ou avant si possible, les candidat·e·s sur le rôle, ce qui leur sera demandé et en particulier sur l'existence de scènes imposant la nudité, de scènes d'intimité ou de scènes à caractère sexuel dans le scénario.

Informers l'ensemble des parties (équipe casting, réalisateur·rice et candidat·e·s) sur le harcèlement, les violences sexuelles, les comportements sexistes et ce que l'entreprise met en œuvre pour les prévenir (référent·e harcèlement, ressources accessibles, etc.) cf. *Fiche Aide à l'évaluation des risques et à la mise en place de mesures de prévention*.

Conduite

AUDITION

CASTING

Aucun rendez-vous de casting ou audition ne doit avoir lieu dans une chambre d'hôtel ou un appartement privé. Ces rencontres sont des temps professionnels qui doivent avoir lieu dans des locaux professionnels adaptés, alloués à l'équipe casting par l'employeur·euse.

Il est recommandé que les enfants soient accompagné·e·s d'un·e adulte référent·e dont le rôle est de s'assurer, en contact avec les représentant·e·s légaux·ales (parents, tuteur·ice·s...), que la sécurité et l'intérêt de l'enfant sont préservés.

¹ Le terme "candidat·e" regroupe, sans caractère exhaustif : les artistes-interprètes, les acteur·rice·s de complément, les candidat·e·s à la participation à une émission, les animateur·rice·s, etc.



Aucune nudité ou semi-nudité ne doit être permise lors d'une audition ou d'un casting. Aucune photo de l'artiste nu-e ou montrant l'artiste engagé-e dans un acte sexuel ne doit lui être demandée. Aucune simulation d'acte sexuel, aucun acte sexuel ou geste portant atteinte à l'intimité ne doit être demandé ou subi lors d'une audition.

Conduite

AUDITION

CASTING

Lors d'une audition finale, si le rôle exige que la personne soit déshabillée totalement ou en partie, et si la production l'estime nécessaire, il est possible de demander à l'artiste de se présenter dans un vêtement permettant de deviner les formes afin d'éviter la nudité. Seules pourront être présentes les personnes directement impliquées dans le processus de casting et l'éventuel-le accompagnant-e. Avant l'audition, chacune de ces personnes doit se présenter.

Quand l'audition finale implique une scène d'intimité, à caractère sexuel ou de nudité qui est filmée :

- La/le candidat-e doit être informé-e qu'il/elle garde la possibilité de refuser l'enregistrement ou sa transmission.
- Si l'enregistrement doit être transmis, la/le candidat-e sera informé-e des personnes susceptibles de voir l'audition. Quel que soit le support, la personne à l'initiative de cette transmission devra s'assurer que les moyens utilisés sont sécurisés.
- L'enregistrement doit être détruit dès que le rôle est attribué.



» Préconisations pour les scènes d'intimité ou à caractère sexuel

Les répétitions ou le tournage de scènes d'intimité ou à caractère sexuel sont des situations de travail qui nécessitent une préparation et une attention particulière afin d'éviter les comportements à risque et prévenir les agissements sexistes, le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles.

⚡ Facteurs de risque



L'exposition au risque peut avoir lieu pendant les différentes phases de travail (préparation, répétition, prises de vues).

En parallèle, ces situations de travail particulières posent le sujet du respect de l'intimité des acteur·ice·s, auquel il faut veiller, avec notamment la limitation des effectifs et la fermeture des locaux lors de la préparation des acteur·ice·s, des répétitions et des prises de vues.

Ces scènes méritent une **préparation en amont, au même titre que toutes les scènes à risque particulier** (cascades, effets spéciaux, armes...). Des mesures de prévention adaptées doivent être prises sur la base de l'évaluation des risques réalisée pour chaque scène d'intimité ou à caractère sexuel.

À titre liminaire, il est rappelé qu'aucun acte sexuel non simulé ne peut être demandé à un·e acteur·ice.

◆ Préconisations

S'assurer qu'une description de toute scène exigeant la nudité ou la semi-nudité ou de toute scène impliquant un acte sexuel simulé, soit présentée formellement à l'artiste, et que ce·tte dernier·e ait **consenti à jouer la scène de cette manière**. Il est souhaitable que la description et le consentement fassent l'objet d'un écrit.

Encourager la participation d'un·e **coordinateur·ice de scènes d'intimité**. Cette personne doit avoir les compétences nécessaires. Il n'y a pas encore de formations reconnues en France, mais la détention d'une certification **IPA (Intimacy professional association) - USA** est recommandée. Une **formation complémentaire en psychologie** est aussi pertinente.

Le/la coordinateur·ice de scènes d'intimité établit un protocole d'intimité qui fixe les conditions de travail tenant compte de la santé et de la sécurité de tous.

Son rôle

COORDINATEUR
COORDINATRICE

SCÈNES
D'INTIMITÉ

Son rôle consiste à : coordonner, superviser, faciliter les scènes d'intimité, de nudité et de sexe simulé et s'assurer du consentement de tous les artistes. Il/elle pourra, le cas échéant, proposer des adaptations pour tenir compte de l'artiste et de sa sécurité.

Lors de la préparation

En fonction du contenu du script, lister les **personnes dont la présence est indispensable**.

Limitier le nombre de personnes sur le plateau à ces seules personnes indispensables.

Limitier les retours vidéo.

Se préparer dans des **loges privées**, avec possibilité de présence d'une **personne de confiance**.

Lors des répétitions

Maintenir une **présence minimale** sur le plateau pendant les répétitions.

Prévoir des **protections nécessaires** (protections vestimentaires, en lien avec la mise en scène et les costumes).

Rester habillé·e·s pendant les répétitions.



Lors des prises de vues

Réserver l'accès au plateau aux **personnes rigoureusement nécessaires**.

Préserver la **confidentialité** : aucun membre de l'équipe ne doit pouvoir filmer ou prendre des photos avec un appareil personnel et les photos prises par le/la photographe de plateau ne doivent être utilisées qu'avec l'autorisation formelle des artistes impliqué·e·s dans la scène.

Donner la possibilité aux artistes de demander la présence d'une **personne de confiance**.



Si un·e doublure est engagé·e pour remplacer l'artiste pour des scènes à caractère sexuel (les présentes préconisations s'appliquant pour tous les artistes-interprètes mais évidemment aussi pour les acteur·ice·s de complément), l'artiste doublé·e doit pouvoir donner son **autorisation** sur les images utilisées, de même quand des effets informatiques sont utilisés pour remplacer l'artiste ou une partie du corps de l'artiste.

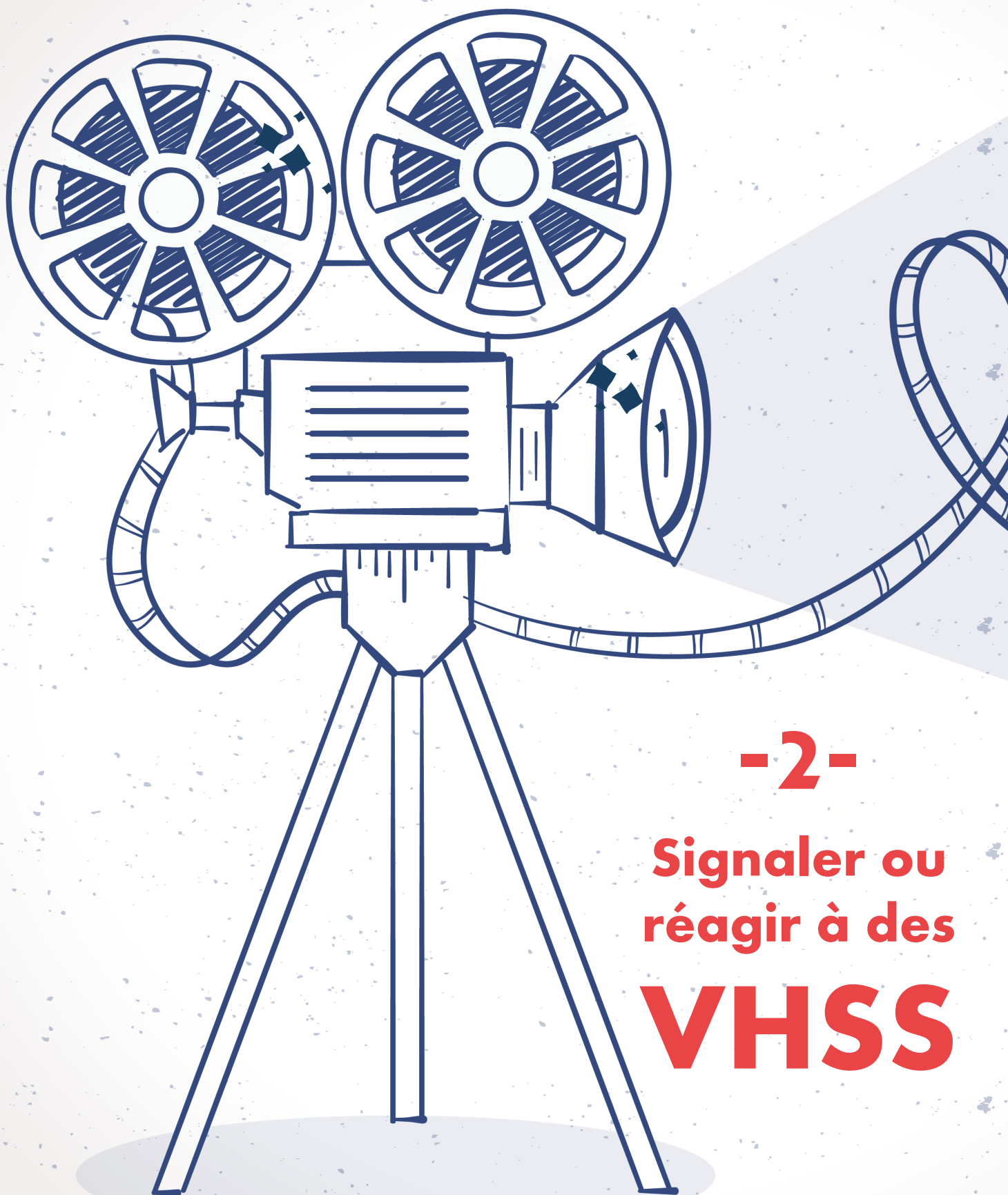


En cas de problème

La présence d'un·e coordinateur·ice d'intimité permet de faciliter le tournage des scènes, d'assurer la protection des comédien·ne·s et de recueillir leur parole.

En cas de faits susceptibles de relever de harcèlement ou de violence sexiste et/ou sexuelle, l'employeur·euse ou son/sa représentant·e et le/la référent·e harcèlement, s'il y en a un·e, devront être destinataires du signalement. Il en va de même pour les situations où les consentements des artistes ne sont pas recueillis ou pas respectés.





-2-
**Signaler ou
réagir à des
VHSS**



Prévenir les VHSS



Signaler ou réagir



Traiter les signalements



Annexes



Textes de référence



SOMMAIRE 2

Signaler ou réagir à des VHSS

Fiche outil n° 1 - Comment réagir en tant que victime ?

Fiche outil n° 2 - Comment réagir en tant que témoin ?

Fiche outil n° 3 - Les contacts utiles

Fiche outil n° 4 - Le droit d'alerte et de retrait



Prévenir les VHSS



Signaler ou réagir



Traiter les signalements



Annexes



Textes de référence

»» Comment réagir en tant que victime ?

Si vous êtes ou avez été victime d'une situation caractérisant des faits de VHSS, il est parfois complexe de savoir comment réagir et d'identifier les personnes et/ou services pouvant vous écouter, vous accompagner et vous conseiller.

Nous vous indiquons ci-dessous plusieurs domaines d'actions que vous pouvez utiliser dans l'ordre qui correspond le mieux à votre situation.

Même si nous ne pouvons que vous encourager à effectuer au plus tôt un signalement des faits dont vous avez été victime, certain·e·s d'entre vous auront besoin préalablement d'avoir recours à une écoute ou un accompagnement professionnel pour franchir le pas.



Signaler la situation de VHSS

Vous pouvez vous adresser à la personne de votre choix :

-  L'employeur·euse lui/elle-même
-  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 » s'il/elle existe ;
-  Un·e membre de la délégation du personnel (le CSE s'il existe) ;
-  Un·e délégué·e syndical·e.





Quelles formes peut prendre le signalement ?



Un récit chronologique et détaillé des faits : le contexte (lieux, dates), les agissements du/de l'auteur·rice des faits (propos, gestes... et, le cas échéant, promesses, menaces, pressions, contraintes exercées...), votre réaction, l'existence de témoins ou de personnes ayant été informées des agissements



Tout élément susceptible de constituer une preuve : mails, SMS, photographies, enregistrements...

Peuvent également être ajoutés au dossier, le cas échéant :

-  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 autres salarié·e-s victimes du/de la même auteur·rice des faits ;
-  La copie de plaintes ou de mains courantes.



Se faire accompagner

En fonction de vos besoins vous pouvez contacter par exemple (cf. [Contacts utiles](#))

La médecine du travail ;
La cellule d'écoute psychologique et de conseil juridique Audiens ;
La cellule pluridisciplinaire de l'hôpital Saint-Antoine ;
L'inspection du travail, la CRAMIF ou la CARSAT ;
Le/la délégué·e du CCHSCT de votre branche ;
Un·e membre du CSE, le cas échéant ;
Une organisation syndicale ;
Le Défenseur des droits ;
Le 39 19 : Numéro d'appel Violences Femmes Info ;
Les associations spécialisées telle que l'AVFT, le CNIDFF...



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·trice.

En cas de danger grave et imminent, vous pouvez user de votre droit de retrait (cf. [Droit de retrait](#)).



Agir en justice

Si vous souhaitez agir en justice, des dispositifs d'accompagnement sont à votre disposition, notamment un·e défenseur·euse syndical·e et/ou un·e avocat·e (éventuellement pris·e en charge par l'aide juridictionnelle).

 Au civil, devant le Conseil de prud'hommes, pour manquement de l'employeur·euse ;

 Au pénal, à l'encontre de l'auteur·trice des VHSS (violences, harcèlement...).

Vous pouvez porter plainte devant la justice pénale dans les 6 ans après le dernier fait (un geste, un propos...) de harcèlement. De façon générale, en droit pénal, le délai de prescription est de 6 ans pour un délit (harcèlement, agression, ...) et de 20 ans pour un crime (viol).

La justice prendra en compte tous les éléments constituant le harcèlement, même si les faits se sont déroulés sur plusieurs années :

 Vous pouvez 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·trice 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 ;

 Dans la mesure où le sexe et le genre sont des critères de discrimination interdits par la loi, vous pouvez aussi saisir la Défenseure 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**, 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.



»» Comment réagir en tant que témoin ?

Un·e salarié·e ou toute personne intervenant sur un tournage ou à quelque lieu et étape que ce soit d'une production audiovisuelle, cinématographique ou d'animation peut être témoin d'une situation susceptible d'être caractérisée de VHSS.

La/le témoin est celui ou celle qui assiste directement - totalement ou partiellement - à une telle situation, ou en a connaissance quel que soit le moyen (la victime, un·e témoin, un·e auteur·e des faits, des documents, messages...).

Il est important de rappeler qu'aucune personne **ne peut être sanctionnée, licenciée 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 ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés** (art. L 1153-2 et 1153-3 du Code du travail).

La jurisprudence considère, dès lors que la/le témoin est de bonne foi, que cette protection s'applique même si les faits dénoncés se révèlent non fondés au terme de la procédure de traitement ou d'une éventuelle action contentieuse.

1

Faire cesser l'agissement au moment des faits

Le premier réflexe devrait être de faire cesser l'agissement.

En matière d'agissements ou de propos sexistes, il faut rappeler que ces comportements ne sauraient être justifiés/excusés au prétexte qu'il s'agit de plaisanterie ou d'une liberté de langage supposée tolérable dans ce contexte ou secteur.

Si la/le témoin craint de ne pas avoir la légitimité pour intervenir, il/elle peut demander l'intervention d'une personne ayant compétence ou autorité pour le faire. Cette demande d'intervention ou d'assistance ne doit pas conduire à laisser perdurer une situation grave.

Il convient donc d'évaluer la gravité de la situation et la présence d'autres personnes susceptibles de "protéger" la victime. Tout fait susceptible de caractériser une VHSS doit faire l'objet d'une information ou d'un signalement à la hiérarchie.

2

Écouter et orienter

En tant que témoin, il peut être délicat de faire la part des choses entre une victime qui vous demande de garder le silence sur ses confidences et l'action qui vous semble légitime pour lui venir en aide.

Les témoins peuvent alors proposer à la victime de l'accompagner pour qu'elle signale elle-même les faits et lui préciser qu'ils/elles sont en mesure de témoigner.



Les témoins peuvent aussi rappeler à la victime les moyens dont elle dispose pour se faire accompagner, qui sont listés dans la fiche “comment réagir en tant que victime” (cellule d’écoute, etc.).

La récurrence ou la gravité de faits relevant de VHSS dont peut avoir connaissance un·e témoin indirect·e devra à notre sens l’inciter à effectuer un signalement.

3 Signaler l’agissement

Les destinataires du signalement pourront être, au choix et en fonction de la procédure applicable dans l’entreprise :

- 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/elle-même ;
- Un·e membre de la délégation du personnel ;
- Un·e délégué·e syndical·e.

4 Quelles formes peut prendre le signalement ?

S’il peut être oral, nous conseillons de formaliser le signalement par écrit.

Dans tous les cas, il fera l’objet d’un accusé de réception par l’employeur.

Il comportera un récit chronologique et détaillé des faits dont on a été témoin : le contexte (lieux, dates), les agissements de l’auteur·e des faits (propos, gestes... et, le cas échéant, promesses, menaces, contraintes exercées...) et de la victime, votre réaction en tant que témoin direct, la présence d’autres témoins directs..., tout élément susceptible de constituer une preuve : mails, textos, photographies, film, enregistrement audio...

Si vous n’avez pas été directement témoin des faits, il sera nécessaire de le dire lors de votre signalement et éventuellement de préciser qui seraient les témoins direct·e·s.

Il pourra aussi être utile d’inciter ces dernier·e·s à se faire connaître et/ou à signaler les faits.



Les contacts utiles

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



La cellule d'écoute psychologique et d'accompagnement juridique d'Audiens

Téléphone : 01 87 20 30 90

(du lundi au vendredi de 9h à 13h et de 14h à 18h)

E-mail violences-sexuelles-culture@audiens.org

Consultations médicales Audiens - Pôle santé Bergère

7 rue Bergère - 75009 Paris

[Prendre RDV au Pôle santé Bergère](#)

Téléphone : 01 73 17 31 73



La médecine du travail / Service prévention et de santé au travail

La médecine du travail (THALIE SANTÉ - ex CMB - pour les intermittents du spectacle et pour les salariés permanents quand leur entreprise adhère à Thalie Santé) peut vous écouter, vous conseiller et vous adresser à un-e psychologue du travail du service et/ou un-e assistant-e social-e. Dans le respect du secret médical, elle peut vous aider à faire cesser la situation que vous vivez sur votre lieu de travail.

<https://thalie-sante.org>

E-mail : contact@thalie-sante.fr

Téléphone : 01 49 27 60 00

Hôpital
Saint-Antoine
AP-HP



Cellule pluridisciplinaire de l'hôpital St. Antoine (dédiée aux victimes de harcèlement sexuel)

Organisation de la prise en charge des patients.es au sein des hôpitaux Saint-Antoine et Tenon par une équipe pluridisciplinaire spécialisée (psychologues, médecins, infirmiers...).

Téléphone : 0 800 00 46 41 numéro vert (gratuit depuis un poste fixe), du lundi au vendredi de 9h00 à 12h00 et de 14h00 à 16h00



Prévenir les VHSS



Signaler ou réagir



Traiter les signalements



Annexes



Textes de référence

Comités centraux d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Les CCHSCT sont des instances paritaires qui interviennent dans les domaines de l'hygiène, la santé, la sécurité et les conditions de travail dans la production de films. Les délégués de ces CCHSCT peuvent vous informer, vous orienter et vous accompagner sur les sujets liés aux VHSS, que vous soyez employeur·euse ou salarié·e.



CCHSCT DE LA PRODUCTION AUDIOVISUELLE :

Ghania Tabourga

Mail : ghania.tabourga@chsctaudiovisuel.org

Téléphone : 06 16 61 29 97

Les organisations membres de ce CCHSCT sont :

- Pour les organisations syndicales de salariés : la F3C-CFDT, Media+ CFTC, le SPIAC-CGT et le SFA-CGT, et le SNTPCT

- Pour les organisations professionnelles d'employeurs : le SATEV, le SPECT, le SPI et l'USPA



CCHSCT DE LA PRODUCTION CINÉMATOGRAPHIQUE ET PUBLICITAIRE :

Didier Carton

Mail : didier.carton@cchscinema.org

Téléphone : 06 35 30 71 00

Les organisations membres de ce CCHSCT sont :

- Pour les organisations syndicales de salariés : le SPIAC-CGT et le SFA-CGT, et le SNTPCT

- Pour les organisations professionnelles d'employeurs : l'UPC, le SPI et l'API



Organisations syndicales de salariés représentatives

Les organisations syndicales de salarié·e·s, en tant qu'elles assurent la défense des intérêts collectifs et individuels de leurs membres et plus généralement des salariés qu'elles représentent, sont habilitées à intervenir auprès de l'employeur·euse pour l'informer des faits qui surviennent dans le cadre de la relation de travail, pour vous conseiller, ou encore vous assister le cas échéant en résolution des litiges engendrés par les VHSS.

Coordonnées

Fédération Communication Conseil Culture - F3C-CFDT : vhss.cine-tele@f3c.cfdt.fr - 01 56 41 54 00

Syndicat National de l'Audiovisuel et des Journalistes - SNAJ-CFTC : syndicatcftc@tf1.fr - 01 41 41 12 42

Syndicat Français des Artistes-interprètes - SFA-CGT : contact@sfa-cgt.fr - 01 53 25 09 09

Syndicat National des Techniciens de la Production Cinématographique et de Télévision - SNTPCT : sntpct@wanadoo.fr - 01 42 55 82 66

Syndicat des Professionnels des Industries de l'Audiovisuel et du Cinéma - SPIAC-CGT : dga@spiac-cgt.org ou dga@spiac-cgt.org - 01 42 00 48 49 ou 07 69 06 04 28



Inspection du travail

L'inspection du travail est l'administration de référence en matière d'application du droit du travail. Elle peut dispenser des conseils aux employeurs et aux salariés sur les dispositions légales applicables à leur situation.

Pour connaître l'inspecteur du travail référent de votre entreprise, rapprochez-vous de votre Drieets : <https://drieets.gouv.fr/> ou consultez l'annuaire (ex : annuaire en Ile-de-France).





Défenseur des droits

Par téléphone (information générale) du lundi au vendredi de 9h à 18h
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.

Sur le site du Défenseur des droits via un [formulaire de contact dédié](#).



Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT)

23 rue Jules Guesde 75014 PARIS (uniquement sur rendez-vous)

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

Accueil téléphonique : **01 45 84 24 24**

E-mail : contact@avft.org



Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles (CNIDFF) ou FNCIDFF qui chapeaute 104 associations locales de CNIDFF

<http://www.infofemmes.com/> Ou <https://fncidff.info/contact/>

Téléphone : **01 42 17 12 00**



Violences femmes info : 39 19



France Victimes

Fédération regroupant 130 associations d'aide aux victimes

Téléphone : 116 006 (appel gratuit 7 jours sur 7 de 9h à 19h)

victimes@france-victimes.fr

www.france-victimes.fr



Aide juridictionnelle

L'aide juridictionnelle correspond à une prise en charge de vos frais de procédure judiciaire par l'Etat lorsque vos revenus ne dépassent pas certains plafonds.

[Plus d'informations ici](#)

[Formulaire de demande](#)



»» Droit d'alerte et de retrait

Le salarié·e alerte immédiatement l'employeur·euse de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Il peut se retirer d'une telle situation.

Articles L. 4131-1 et suivants du code du travail

Ces dispositions légales doivent être entendues comme un devoir de signalement par les salarié·e·s à leur employeur·euse, de tout risque grave et imminent pour leur vie ou leur santé.

La situation de danger justifiant le droit de retrait peut être individuelle ou collective.

Dans cette seconde hypothèse, chaque salarié·e exerce son droit individuellement, ce qui suppose que chacun ait un motif raisonnable de penser qu'il existe un risque grave et imminent pour sa vie ou sa santé. L'exercice de ce droit fait alors l'objet d'une information individuelle à l'employeur·euse.

Dans un contexte de VHSS présumé(e), le droit d'alerte et de retrait reste utile pour alerter l'entreprise et permettre la prise de mesures adaptées.

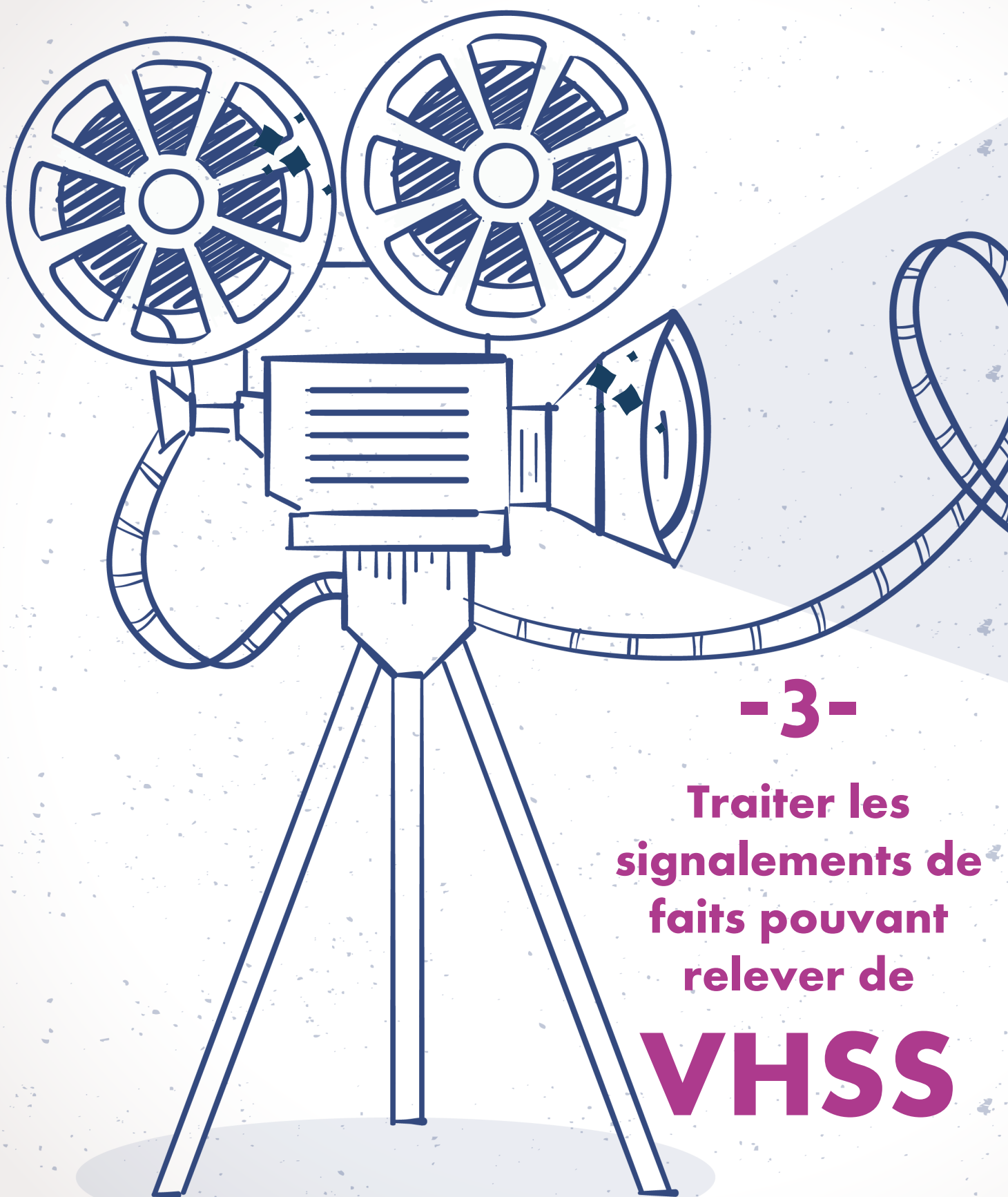
L'absence d'une évaluation sérieuse et surtout de mesures adaptées, donne au salarié·e « un motif raisonnable de penser que certaines situations présentent un danger grave et imminent pour sa santé ». C'est l'existence de ce « motif raisonnable » qui permet au salarié·e d'alerter son employeur·euse et l'autorise à se retirer de la situation de travail.

Le caractère raisonnable dans l'exercice de ce droit relève de l'appréciation souveraine du juge qui tiendra compte d'une éventuelle erreur d'appréciation du salarié·e de bonne foi (situation où le salarié·e aura eu un « motif raisonnable de penser... »). Néanmoins, l'exercice infondé de ce droit peut, sous le contrôle du juge, constituer une faute passible de sanction disciplinaire.

Durant l'exercice du droit de retrait, le/la ou les salarié·e·s restent à disposition de leur employeur·euse.

L'exercice du droit de retrait ne doit pas entraîner de risques pour autrui.

L'employeur·euse ne peut demander au travailleur·euse qui en a fait usage de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent. Il doit donc déterminer si le danger grave et imminent est avéré et prendre les mesures adaptées en associant les représentant·e·s du personnel, s'il y en a dans l'entreprise.



- 3 -

**Traiter les
signalements de
faits pouvant
relever de**

VHSS



Prévenir les VHSS



Signaler ou réagir



Traiter les signalements



Annexes



Textes de référence



SOMMAIRE 3

Traiter les signalements de faits pouvant relever de VHSS

Fiche n° 1 - Méthodologie de traitement des signalements de faits pouvant relever de VHSS

- Protéger la victime présumée
- Enquêter pour déterminer si les faits rapportés sont avérés
- Prendre des mesures d'ordre disciplinaire et de prévention

Fiche n° 2 - Exemple de procédure de traitement des signalements de faits de harcèlement sexuel

Fiche n° 3 - Principes généraux d'un entretien dans le cadre d'une enquête réalisée suite à des faits allégués de harcèlement sexuel



» Traitement des signalements de faits pouvant relever de VHSS

Contexte

Les faits de harcèlement¹ sont des agissements décrits et réprimés par le code pénal (articles 222-33 et suivants). Ils y font l'objet de définitions précises. Ils ne sont donc pas l'objet d'une appréciation individuelle liée à la sensibilité de celles et ceux qui les vivent ou les font subir.

Reprises dans le code du travail (articles L. 1142-2-1 et L. 1153-1 et suivants), ces définitions appellent un traitement qui est propre au monde de l'entreprise. Comme pour tous les phénomènes dangereux au travail (on parle de risque professionnel) le harcèlement sexuel requiert, de la part de l'employeur·euse, la mise en œuvre d'une démarche de prévention. En outre, l'entreprise doit se structurer pour permettre aux signalements d'émerger et de remonter afin d'être traités sans délai.

De même, lorsqu'un accident survient, il appartient à l'entreprise de réagir. Dans les cas de harcèlement, cette réaction attendue est décrite par le code du travail et précisée par la jurisprudence.

En effet, l'entreprise qui, malgré les mesures de prévention qu'elle aura mises en œuvre, reçoit un tel signalement doit :

- 1 Protéger la victime présumée
- 2 Enquêter pour déterminer si les faits de harcèlement sont avérés
- 3 Prendre des mesures disciplinaires et de prévention adaptées aux conclusions de l'enquête

Afin d'accompagner les entreprises dans ce parcours et de les aider dans la rédaction de leur propre procédure interne de traitement des signalements de faits pouvant relever du harcèlement sexuel ou de propos et agissements sexistes, nous proposons ici une **fiche méthodologique**.

¹ La méthodologie développée ici en matière de harcèlement sexuel peut être utilisée pour traiter les situations de harcèlement moral, visées aux articles L. 1152-1 et suivants du code du travail.



Au préalable, il faut insister sur l'importance de ce que prévoit l'entreprise pour que les signalements puissent remonter afin d'être traités.

Les moyens sont multiples : ligne téléphonique et/ou adresse mail dédiées, hiérarchie, personne responsable des ressources humaines, référent·e·s harcèlement sexuel du CSE et le cas échéant de l'entreprise, représentant·e·s du personnel et/ou délégué·e·s syndicaux, médecin du travail, délégué·e du CCHSCT de branche pour la production cinématographique, publicitaire ou audiovisuelle, etc.

La pertinence de ces moyens passe par leur adaptation à la multiplicité des situations et par l'information régulière de toutes les parties prenantes, des salarié·e·s aux dirigeant·e·s, en passant par l'encadrement et l'équipe artistique.

Le règlement intérieur (s'il y en a un dans l'entreprise), la rédaction d'un document annexé du contrat de travail, les briefings et l'information des équipes (y compris artistiques), l'affichage... sont autant de moyens complémentaires pour prévenir la survenance de telles situations.



1 Protéger la victime présumée

Dès la réception d'un signalement, et sans attendre les conclusions de l'enquête, **l'entreprise doit tout mettre en œuvre pour que la situation cesse et ne dégénère pas**. Il est important de prendre le point de vue de la victime comme vrai ; si elle peut se tromper sur la qualification des faits, il n'en demeure pas moins qu'une situation pose problème et la fait probablement souffrir. Lors des différents entretiens, l'écoute et la bienveillance sont requises pour tous·tes.

Attention : les éléments recueillis lors du signalement ne peuvent généralement pas, à eux seuls, permettre de conclure à la caractérisation de VHSS.

S'il apparaît certain que la situation n'est pas constitutive d'actes répréhensibles, l'éventualité d'une enquête pourra être repoussée et la personne à l'origine du signalement en sera informée. Cependant, cette situation peut être révélatrice de dysfonctionnements ou de mal-être auxquels l'employeur·euse se doit de remédier. Il pourra alors être nécessaire de conduire des entretiens avec les autres parties. Pour rappel, l'auteur·rice du signalement et les personnes qui témoignent ne peuvent être sanctionné·e·s pour avoir relaté ou témoigné de ce type d'agissements (*cf. infra 3- Prendre des mesures d'ordre disciplinaire et de prévention*).

Concernant les faits de harcèlement sexuel, le code du travail demande explicitement à l'employeur·euse d'y « **mettre un terme** ». Cela s'entend **sans délai**. Le fait de laisser en l'état une situation dangereuse dont il ou elle avait ou aurait dû avoir conscience peut constituer des éléments caractérisant la faute inexcusable de l'employeur·euse.

Plusieurs **mesures** deviennent alors possibles :

Des mesures de protection : par exemple, réaffecter les protagonistes dans des services ou des locaux différents, exiger qu'ils évitent de rentrer en contact et vérifier que ces directives sont suivies.

La mise à pied conservatoire de la personne incriminée en attendant les conclusions de l'enquête (suspension du contrat de travail sans maintien de salaire²).

Ces mesures ne doivent pas être assimilables à une sanction disciplinaire³ ou à des actes de discrimination.

² Attention, à l'issue de la procédure d'enquête, si aucune sanction disciplinaire n'est décidée, la période de mise à pied conservatoire fait l'objet d'une restitution du salaire retenu.

³ Il est en effet nécessaire de disposer d'éléments solides et irréfutables pour envisager un éventuel licenciement, ce qui n'est généralement pas le cas à ce stade de la procédure d'enquête. Dès lors, il faudra disposer de suffisamment d'éléments pour prendre, le cas échéant, la sanction adéquate, étant précisé que les mêmes faits ne peuvent donner lieu à plusieurs sanctions disciplinaires de l'auteur·rice.

Concernant la victime, il est nécessaire de l'orienter, et à minima, de prendre contact avec la **médecine du travail**. Celle-ci pourra lui proposer un accompagnement psychologique, et, en fonction de la situation, conseiller l'entreprise sur des mesures de prévention et d'aménagement du travail.

Tout au long de la démarche, il est essentiel de **garantir la stricte confidentialité** sur l'identité des personnes impliquées (auteur·rice du signalement, victime présumée, témoins éventuel·le·s, auteur·rice présumé·e des faits, etc.) ainsi que sur les faits eux-mêmes.

Cette procédure d'enquête pourra nécessiter l'arrêt temporaire du tournage ou de la production. Afin de faciliter ces investigations, il existe des assurances couvrant les conséquences de cette interruption. En tout état de cause, la perspective d'un arrêt de l'activité ne saurait justifier le report du traitement du signalement ni exonérer l'employeur·euse de ses obligations.

Résumé des étapes à respecter

A

Accuser réception du signalement (cf. [Modèle de courrier d'accusé-réception du Ministère du travail](#)).

On privilégiera ici l'obtention d'un signalement écrit (cf. [Modèle de courrier de signalement du Ministère du travail](#)).

B

Mettre un terme à la situation
(cf. Mesures indiquées ci-dessus).

C

Procéder aux auditions, de l'auteur·rice du signalement puis de la victime pour obtenir les précisions utiles, et :

- Présenter à la victime et à l'auteur·rice du signalement les ressources à leur disposition : cellule d'écoute, médecine du travail, référent·e harcèlement quand il/elle existe... ;
- Rappeler les droits des salarié·e·s victimes ou témoins de faits de harcèlement sexuel (articles L. 1153-1 et suivants du code du travail) ;
- Informer la victime des recours judiciaires possibles ;
- Faire le(s) compte(s) rendu(s) de cette(ces) rencontre(s) et le faire valider par la ou les personne(s).

D

Décider des suites à donner, les formaliser et en informer la victime et l'auteur·rice du signalement. A ce stade, il est cependant généralement difficile de tirer une conclusion définitive sans avoir préalablement écouté les autres parties.



Attention : Ces étapes doivent être menées au voisinage direct du signalement, idéalement sans délai. Elles doivent donc être anticipées. Dans un souci d'efficacité et en fonction de la réactivité, leur ordre pourra être adapté. Ainsi, la rencontre de la victime peut intervenir dès le signalement et avant l'accusé de réception dans lequel pourraient être formalisées les suites envisagées. **L'objectif de mettre un terme à la situation doit, lui, rester prioritaire.**

2 Enquêter pour déterminer si les faits rapportés de harcèlement sexuel, de violence à caractère sexuel ou de comportements sexistes sont avérés

Le code du travail est très explicite quant à l'obligation de sanctionner les faits de harcèlement sexuel. Ce même traitement sera fortement conseillé s'agissant de faits de harcèlement moral.

Avant d'envisager toute mesure disciplinaire, il appartient à l'entreprise de s'assurer que les faits reprochés relèvent bien du harcèlement. Pour cela, **une enquête (préférentiellement paritaire) doit être menée à l'initiative de l'employeur·euse.**

Cette enquête ne doit pas être confondue avec une enquête policière ou judiciaire. Elle relève en revanche de l'exercice du pouvoir de direction de l'employeur·euse, qui a une obligation générale de sécurité vis-à-vis de ses salarié·e·s. Elle est donc un préalable nécessaire à l'étape 3 (mesures disciplinaires et de prévention).

Cette enquête, dont le premier objectif est de qualifier les faits de harcèlement, doit aussi permettre de proposer des mesures de prévention adaptées. Il est donc important qu'elle permette d'identifier les mécanismes qui, dans la relation de travail, ont contribué à l'émergence de la situation de VHSS.

Quelle que soit l'origine du signalement, l'organisation de l'enquête devra s'adapter pour qu'elle se tienne dans les meilleurs délais en fonction des situations : tournage, festival, tournée de promotion, etc.

Quand le signalement est fait par un·e représentant·e du personnel dans le cadre du droit d'alerte, ce qui suppose qu'il existe un CSE, l'enquête doit être conduite sans délai et conjointement avec l'employeur·euse.

S'il n'existe pas de méthode établie pour procéder à cette enquête, plusieurs préalables sont requis :

Créer une commission d'enquête

L'enquête sera idéalement menée conjointement par des représentants de l'employeur·euse et des salarié·e·s. Le but est de construire une compréhension commune de la situation et de ses conséquences. Les membres de cette commission d'enquête, qui ont accès à l'ensemble des éléments du dossier, sont tenus de garder confidentielles les informations dont ils ont connaissance dans le cadre de cette procédure.



Le choix des représentant·e·s des salariés dépendra de la structuration de l'entreprise. Par exemple : membre du CSE, délégué·e syndical·e, représentant·e de section syndicale, salarié·e volontaire...

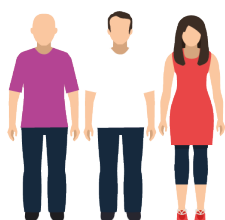


Examiner les éléments existants avant d'entendre les témoins

Modalités de recrutement des protagonistes, nature du lien professionnel (fonctionnel et hiérarchique), structuration des équipes, organisation du service, évolutions professionnelles, modalité d'arbitrage, organisation des déplacements...

Construire la communication nécessaire à la compréhension de cette démarche afin de faciliter le recueil des témoignages

Contexte et but de l'enquête, protection des témoins et confidentialité, principe du volontariat... On rappellera en outre les définitions juridiques et qu'il ne s'agit pas de juger de la moralité, de la sensibilité ou de l'état psychologique des personnes.



Identifier des témoins

La liste des personnes à entendre pourra évoluer en fonction des entretiens. Elle ne se limitera pas nécessairement au seul personnel de l'entreprise (établissements d'enseignement des stagiaires et alternant·e·s, agents, prestataires, studios, bénévoles...)

Préparer les entretiens

La rédaction d'un guide d'entretien est ici utile pour s'assurer qu'on restera dans le cadre de la recherche de faits pouvant caractériser le harcèlement. Le guide d'entretien doit aussi permettre d'orienter les échanges vers une meilleure compréhension de la dynamique en œuvre. L'utilisation des facteurs de risques peut servir de base à l'élaboration du guide d'entretien (cf. [Aide à l'évaluation des risques et à la mise en place de mesures de prévention](#)).

Attention cependant : les éléments relevant de la vie privée ou clairement identifiés comme personnels ne doivent pas être recherchés ou interrogés⁵.

Lors de cette préparation, il faudra organiser la conduite des entretiens afin de garantir la stricte confidentialité des échanges. Cela comprend les moyens matériels à mettre en œuvre (lieu pour entendre les salarié·e·s, éloignement de l'auteur·rice des faits de la victime...).

Conduire les entretiens

Préalablement à chaque entretien, le cadre et l'objectif seront rappelés ainsi que les dispositions relatives à la protection des témoins et victimes (confidentialité et absence de conséquences disciplinaires ou sur le déroulé de carrière) cf. [Principes généraux d'un entretien dans le cadre d'une enquête réalisée suite à des faits allégués de harcèlement sexuel](#) et [Annexes Cadres d'un entretien \(...\)](#).

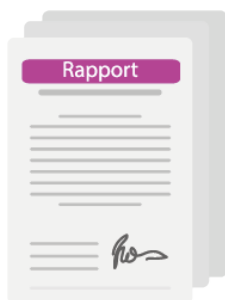
On orientera le questionnement vers les éléments qui définissent le comportement inapproprié : nature des propos, des actes, effets constatés, etc. On tentera d'établir la matérialité des faits, notamment au travers des entretiens avec des témoins directs concordants. La notion de faits est primordiale : les jugements de valeur devront être repoussés (« il s'est mal conduit » vs « il a dit : ... »).

⁵ Cf. Article 9 du Code civil



Pour permettre de prévenir efficacement ces risques, on recherchera aussi les causes qui seraient liées à l'organisation. Au-delà des inimitiés ou des comportements individuels, il faudra identifier si, dans la relation de travail et son organisation, il existe quelque chose à l'origine du problème. Dans l'affirmative, il conviendra d'y remédier.

À l'issue de chaque entretien, un compte rendu sera réalisé par les membres de la délégation d'enquête (cf. [Trame de compte rendu d'entretien](#)).



Rédiger le rapport d'enquête

Après les auditions, un rapport d'enquête doit être établi. Outre le rappel du signalement, du contexte, des décisions prises et de la démarche conduite par l'entreprise, il comportera la synthèse des éléments recueillis et des faits qui auront conduit à la conclusion.

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 d'identifier les mécanismes à l'œuvre et les différents facteurs de risques afin d'aboutir à une meilleure prévention de ces comportements (modalités de recrutement, information des salarié·e-s, encadrement et ligne managériale, modalités de promotion, etc.).

Il est conseillé que ce rapport soit signé par les membres de la délégation d'enquête.

La diffusion des comptes rendus d'audition est un sujet délicat. S'ils peuvent être annexés au rapport, ils ne devront être diffusés qu'à l'employeur·euse pour lui permettre de « sécuriser » sa prise de décision. En tout état de cause, la protection des témoins et des auteur·rice·s du signalement et la confidentialité des témoignages doivent être garanties.

Rendre compte des résultats de l'enquête

Toutes les personnes ayant participé à l'enquête, les personnes auditionnées seront informées des résultats de l'enquête ainsi que des mesures de prévention du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles qui seront prises.

Plus largement, l'ensemble de la collectivité de travail concernée devra se voir communiquer les mesures prises pour prévenir que de tels agissements se reproduisent.

Enfin, l'entreprise pourra se faire accompagner dans sa démarche par un intervenant extérieur : cabinet d'expert, délégué·e du CCHSCT, agent des services prévention des CARSAT ou de la CRAMIF...

RÉSULTATS D'ENQUÊTE

3 Prendre des mesures d'ordre disciplinaire et de prévention

À moins que l'enquête ait déterminé la mauvaise foi et/ou l'intention de nuire à la personne incriminée, la victime (réelle ou supposée) et les personnes qui ont signalé les faits ne devront pas subir de mesure de répression, que le harcèlement soit avéré ou non (articles [L. 1153-3](#) et [L. 1153-4](#) du code du travail). *cf.* [Réagir en tant que victime](#) et [Réagir en tant que témoin](#).

Les facteurs de risques identifiés lors de l'enquête devront permettre d'améliorer la prévention de ces risques par des mesures complémentaires.

Concernant les conclusions de l'enquête, 3 situations sont à distinguer.

A

L'enquête établit de façon certaine l'existence de harcèlement ou de comportement(s) inapproprié(s)

Le code du travail dispose que l'auteur·rice de harcèlement moral est passible de sanction disciplinaire. Dans le cas du harcèlement sexuel, il prévoit que l'employeur·euse doit le sanctionner.

On soulignera ici l'importance des éléments qui permettront de qualifier la faute, qui devront être suffisamment étayés pour justifier la sanction disciplinaire. **Cette décision ne saurait être pondérée par quelque critère que ce soit, qu'il s'agisse de la position hiérarchique du salarié·e, de sa réputation, etc.**

Dans les entreprises d'au moins 50 salarié·e·s, le règlement intérieur précise la nature et l'échelle des sanctions au risque de ne pouvoir prononcer d'autres sanctions que le licenciement (à condition bien sûr que la faute le justifie). Dans les entreprises ne disposant pas de règlement intérieur, seules les sanctions prévues par le code du travail pourront être appliquées (*cf.* [Liens en bibliographie](#)).

Selon la gravité des faits avérés, une sanction doit s'envisager en suivant la procédure prévue par le code du travail (articles [L. 1331-1](#) et suivants). Dans tous les cas, elle sera proportionnée à la faute, formalisée par écrit et prise en conformité avec le règlement intérieur, s'il existe. (*cf.* [Liens en bibliographie](#)).

Il peut s'agir, selon les cas, d'avertissement, de blâme, de mise à pied disciplinaire, de rétrogradation, de mutation, de rupture du contrat de travail. Pour les faits les plus graves, notamment les faits de harcèlement sexuel, la jurisprudence considère généralement qu'ils constituent une faute grave et justifiant le licenciement (CDI) ou la rupture anticipée (CDD), sans préavis ni indemnité.



B

L'enquête ne permet pas nécessairement d'établir qu'il y a eu harcèlement

Dans cette situation où le doute persiste, il n'est pas possible de prendre des mesures à l'encontre de la personne mise en cause. En revanche, les éléments recueillis doivent inciter à prendre des mesures complémentaires ; il n'est pas souhaitable de faire comme si de rien n'était.

Ainsi il pourra être judicieux de modifier l'organisation du travail pour éviter les relations (fonctionnelles et hiérarchiques) entre les protagonistes, de prévoir un accompagnement (médiation, formation, coaching) ou encore de repenser les modalités de recrutement, de promotion, d'encadrement, etc.

Un suivi de la situation sera ici nécessaire pour éviter d'éventuels agissements inappropriés.

C

L'enquête établit qu'il n'y a pas de faits de harcèlement

Dans ce cas, les protagonistes (personne mise en cause et victime présumée) ne devront pas subir les effets de cette situation. Ils devraient donc retrouver leurs postes et fonctions telles qu'elles étaient avant le signalement.

Mais ce retour à la normale n'est pas toujours souhaitable ou possible. Il sera donc nécessaire d'étudier les aménagements qui s'imposent : formation, évolution professionnelle, etc.

Le recours à une médiation entre les protagonistes mais aussi au sein du collectif de travail devra systématiquement être envisagé. Ceci pour permettre de poser les difficultés, de reconstruire le collectif et de restituer une relation de travail normalisée.



BIBLIOGRAPHIE

[« Harcèlement et violence interne » - Dossier INRS](#)

[« Violence interne : derrière les conflits, l'organisation du travail en question », Revue Hygiène et Sécurité au travail, n° 240, 2015 - INRS](#)

[« Analyse des violences internes : une pratique de questionnement », Revue Hygiène et Sécurité au travail, n°233, 2015 - INRS](#)

[« Démarche d'enquête paritaire du CSE concernant les suicides et tentatives de suicide » - Brochure INRS](#)

[Guide pratique et juridique « Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir et sanctionner », Ministère du travail, 2019](#)

Sanctions disciplinaires : [Fiche du Ministère du travail](#) ; [Code du travail numérique](#)

Exemple de procédure de traitement des signalements de faits de harcèlement sexuel

53

Cet exemple de procédure s'appuie sur le guide pratique et juridique du ministère du travail relatif au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes au travail. Il est indicatif et doit impérativement être adapté à votre entreprise (en particulier si votre effectif est supérieur à 50 salariés). Pour cela, vous pouvez vous appuyer sur la [Méthodologie de traitement des signalements de faits pouvant relever de VHSS](#).

Il peut notamment être modifié si votre entreprise possède un comité social et économique (CSE) et/ou un règlement intérieur. Le CSE, s'il y en a un dans l'entreprise, pourra être impliqué notamment dans l'enquête.



Procéder à un premier échange avec l'auteur·rice du signalement et en accuser réception

Le signalement peut intervenir sous forme écrite ou orale et provenir d'une personne qui s'estime victime, d'un·e témoin ou d'un·e confident ou d'un·e représentant·e du personnel.

En cas de signalement par une personne qui s'estime victime, par un·e témoin ou un·e confident·e :

- Accuser réception du signalement
([cf. Modèle de courrier d'accusé-réception du Ministère du travail](#))
- Confirmer que le signalement a été pris en compte
- Annoncer la personne référente du dossier dans l'entreprise
- Solliciter le maximum d'éléments complémentaires permettant d'étayer les faits allégués
- Convier la personne à un premier entretien afin d'échanger sur les faits rapportés
- Rappeler les droits du·de la salarié·e victime ou témoin de faits de harcèlement sexuel (articles L. 1153-1 et suivants du code du travail)
- Indiquer l'existence et les coordonnées de la cellule d'écoute permettant un accompagnement psychologique

En cas de signalement par un·e représentant·e du personnel dans le cadre de son droit d'alerte (article L. 2312-5 et L. 2312-59 du code du travail) :

Mettre en œuvre sans délai une enquête conjointe (étape 3)



Prévenir les VHSS



Signaler ou réagir



Traiter les signalements



Annexes



Textes de référence

-  Importance du positionnement d'écoute de la personne qui dirige l'entretien
-  Recueillir les éléments permettant d'étayer les faits allégués (en particulier les écrits : SMS, mails...)
-  Lister les personnes susceptibles de témoigner

Si la personne auteur·rice du signalement n'est pas la victime présumée, un entretien avec cette dernière sera nécessaire.

Ces échanges feront l'objet d'un compte rendu écrit transmis aux personnes entendues (et si possible, validés par elles). Ces dernières doivent pouvoir, si elles le souhaitent, transmettre leurs observations ou souhaits de modification.



Procéder à une première analyse des faits

À l'issue de l'étape 1 :

Soit les éléments apportés sont suffisamment sérieux pour envisager l'existence de faits pouvant relever du harcèlement sexuel ou de violences sexuelles :

-  Organiser une enquête interne permettant d'établir la réalité des faits et la responsabilité de l'auteur·rice présumé·e des faits de harcèlement (cf. étape 3) ;
-  Informer l'auteur·rice du signalement (et la victime présumée s'il ne s'agit pas de la même personne) des suites qui seront données et des modalités de l'enquête à venir ;
-  Mettre un terme immédiatement à la situation présumée en prenant des mesures conservatoires (selon la gravité des faits rapportés, les protagonistes (lien hiérarchique, même équipe...), les modalités de la situation de travail (tournage, studio, festival...) : organisation du travail de façon à éloigner les protagonistes les uns des autres, mise à pied conservatoire de l'auteur·e présumé·e des faits de harcèlement...)

Soit les éléments apportés tendent à exclure une situation de harcèlement sexuel ou de violences sexuelles mais pourraient constituer d'autres comportements inappropriés (sexisme, propos déplacés, harcèlement moral, autres violences...) :

-  Des entretiens avec l'auteur·rice présumé·e et les éventuels témoins sont organisés, suivant des modalités qui peuvent s'inspirer de l'étape 3.

À l'issue de ces entretiens :

-  Soit un comportement inapproprié est caractérisé : selon la gravité et le caractère répété du comportement, l'auteur·rice des faits devra être rappelé à l'ordre ou sanctionné
-  Soit aucun comportement inapproprié n'est caractérisé : l'auteur·rice du signalement (et la victime présumée s'il ne s'agit pas de la même personne) sera informé·e des suites données à son alerte.

Soit les éléments apportés tendent manifestement à écarter la caractérisation d'un harcèlement sexuel ou de comportements inappropriés

-  Informer l'auteur·rice du signalement (et la victime présumée s'il ne s'agit pas de la même personne) des suites données à son alerte.



Diligenter une enquête

Objectifs de l'enquête :

-  Établir la réalité des faits allégués
-  Conclure à l'existence ou non d'une situation de harcèlement sexuel
-  Formaliser les éléments appuyant la décision finale de l'employeur
-  Proposer des pistes de prévention

Principes généraux de l'enquête :

-  Discrétion, protection de la victime, des personnes entendues, de la dignité et de la vie privée
-  Écoute impartiale et traitement équitable
-  Confidentialité des échanges
-  Information préalable des personnes auditionnées dans un délai raisonnable
-  Auditions individuelles
-  Ambiances non intimidantes (deux ou trois personnes maximum)
-  Recueil des faits ou témoignages de première main sans jugement de valeur (rédiger pour cela un guide d'entretien)
-  Recherche des causes liées au travail, des facteurs de risques (cf. [Fiche d'aide à l'évaluation des risques et à la mise en place de mesures de prévention](#))
-  Compte-rendu écrit, détaillé et daté de toutes les auditions

Composition de la commission d'enquête :

En tout état de cause, elle doit exclure les personnes qui sont liées directement ou indirectement aux protagonistes (victime et auteur·rice présumé·e·s, témoin...). Il est recommandé qu'elle associe le CCHSCT de branche, quand il existe.

Pour représenter l'employeur·euse : le/laproducteur·rice, le/la directeur·rice de production, le/la responsable des ressources humaines, le/la référent·e harcèlement de l'entreprise...

Pour représenter les salarié·e·s : un·e représentant·e du personnel, un·e délégué·e de plateau, un·e représentant d'une organisation syndicale, un·e salarié·e de l'entreprise...



ATTENTION : en cas de signalement par un·e représentant·e du personnel au CSE, celui-ci ou celle-ci sera systématiquement associé·e à l'enquête.

La délégation n'est pas nécessairement dans une parité stricte. L'important est que des représentant·e·s des salarié·e·s y participent aux côtés de l'employeur pour construire une représentation partagée de la situation.

Organisation de l'enquête :

Mettre en commun les éléments connus

Partager les objectifs et les principes de l'enquête

Établir un guide d'entretien et un cadre d'entretien¹

Définir le calendrier de l'enquête

Lister les personnes à auditionner, à minima :

- La victime présumée
- L'auteur·rice présumé·e des faits de harcèlement
- Leurs responsables hiérarchiques
- Les éventuels témoins
- L'auteur·rice du signalement
- Toute personne demandant à être auditionnée ou dont l'audition est souhaitée par la victime présumée ou l'auteur·rice présumé·e des faits de harcèlement

À noter : Toute personne a le droit de refuser d'être auditionnée. Toute personne peut aussi demander à être assistée et l'employeur est libre d'accepter ou non.

Déterminer le lieu des auditions (garantissant la confidentialité)

Associer d'éventuels intervenants extérieurs (médecine du travail, CCHSCT, organisations syndicales)

Identifier les personnes qui vont mener chacune des auditions et le cas échéant, prévoir les modalités de mise en commun des informations recueillies.

Déterminer les modalités de recueil des témoignages et d'établissement des comptes rendus



¹ Voir les fiches « Principes généraux d'un entretien dans le cadre d'une enquête interne réalisée suite au signalement de faits allégués de harcèlement sexuel », « Cadre d'un entretien avec la victime présumée des faits de harcèlement », « Cadre d'un entretien avec un témoin », « Cadre d'un entretien avec la personne mise en cause », [Guide pratique et juridique](#) « Harcèlement sexuel et agissements sexistes : prévenir, agir, sanctionner », Ministère du travail, pages 42 et suivantes





Élaborer le rapport d'enquête et conclure

Une fois les auditions réalisées, un rapport d'enquête est établi (cf. [Annexe : Trame de compte-rendu d'enquête](#)). Il est signé de l'ensemble des personnes y ayant participé. Les preuves et comptes-rendus des auditions y sont annexés à la seule attention de l'employeur pour lui permettre d'étayer sa prise de décision (sanction).

Les conclusions de l'enquête doivent répondre à la question de la caractérisation ou non du harcèlement sexuel. Sur la base de ces conclusions, l'employeur prendra les mesures nécessaires.



Donner des suites aux conclusions de l'enquête

Si le harcèlement sexuel est caractérisé

Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire (article L. 1153-6 du code du travail).

L'engagement de la procédure disciplinaire prévue aux articles L. 1331-1 et suivants du code du travail s'impose dans un délai maximum de 2 mois à compter du jour où l'employeur a eu connaissance des faits (à moins que ces faits aient donné lieu dans le même temps à l'exercice de poursuites pénales). La sanction sera proportionnée à la faute commise. En général, en cas de harcèlement sexuel, la sanction est un licenciement pour faute grave sans préavis ni indemnité de licenciement.

Si le harcèlement sexuel n'est pas caractérisé

Sans caractériser le harcèlement sexuel, le rapport d'enquête peut pointer des comportements inappropriés qui peuvent faire l'objet d'un rappel à l'ordre ou d'une sanction disciplinaire. Dans ce cas, la sanction sera proportionnée à la faute commise et la procédure disciplinaire sera respectée (articles L. 1331-1 et suivants du code du travail).

La poursuite des relations de travail sera organisée et accompagnée par l'entreprise.

Dans tous les cas, la victime prétendue ou avérée ne fera l'objet d'aucune mesure discriminatoire. Elle pourra être informée de sa possibilité de rencontrer la médecine du travail et de saisir la cellule d'écoute.



Principes généraux d'un entretien dans le cadre d'une enquête réalisée suite à des faits allégués de harcèlement sexuel¹

58

Ce cadre, qui s'adresse aux employeur·euse·s, est proposé à titre indicatif pour vous guider dans la tenue des entretiens. Il doit nécessairement être adapté à chaque situation spécifique.

Présenter le cadre et les principes qui devront être respectés pendant l'enquête

Rappel des faits, et des objectifs poursuivis, volontariat et protection des personnes entendues, confidentialité, impartialité et équité de traitement.

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 (victimes supposé·e·s, témoins, personne·s mise·s 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·rice, ni conforter ses propos et 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·trice présumé·e, il convient de s'efforcer le plus possible de citer précisément les propos tenus par la victime présumée ou l'un·e des témoins (exemple : dans son témoignage, M. / Mme X déclare que : « ... »).

¹ Cadre basé sur celui que propose le ministère du Travail dans son « [Guide sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail](#) ».





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 (cinq 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 : À la question « ... », M/Mme X a répondu « ... »)

Spécifiquement, à l'égard de la victime supposée

-  Éviter les phrases telles que : « À 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.



ANNEXES

Annexe 1

Cadre d'un entretien avec la victime présumée des faits de harcèlement

Annexe 2

Cadre d'un entretien avec l'auteur·rice du signalement quand il/elle n'est pas la victime présumée des faits de harcèlement

Annexe 3

Cadre d'un entretien avec la personne mise en cause

Annexe 4

Trame de compte-rendu d'enquête

Annexe 5

Affiches sur la cellule d'écoute psychologique et d'accompagnement juridique

Annexe 6

Textes juridiques de référence définissant et sanctionnant les propos et comportements sexistes, le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles



Cadre d'un entretien avec la victime présumée des faits de harcèlement¹

Ce cadre, qui s'adresse aux employeur·euse·s, est proposé à titre indicatif pour vous guider dans la tenue des entretiens. Il doit nécessairement être adapté à chaque situation spécifique.

Cet entretien doit être le premier qui sera conduit par l'entreprise suite au signalement et après celui mené avec l'auteur·trice du signalement lorsqu'il ou elle n'est pas la victime supposée. Il doit cependant suivre les principes généraux applicables aux autres entretiens (cf. "Principes généraux d'un entretien dans le cadre d'une enquête réalisée suite à des faits allégués de harcèlement sexuel").

1 - 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](#)).

2 - Expliquer ce que l'entreprise prévoit de faire (cette enquête et les suites possibles, que les faits soient ou non reconnus).

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

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

- La nature de la relation professionnelle avec la personne ;
- Les évolutions dans cette relation ;
- La date et le contexte du commencement des agissements ;
- Les lieux, dates et contextes des différents agissements ;
- La nature des propos tenus et des échanges, des comportements et agissements ;
- La réaction de l'auteur·trice des agissements suite à d'éventuelles manifestations de désapprobation, non-consentement, refus (sur le moment, incidence par la suite sur les relations de travail) ;
- La présence ou non de témoins des agissements (si oui, leurs noms) ;
- L'existence d'éléments attestant des agissements (textos, mails, photos...) ;
- Le fait que, consécutivement à la survenance des faits, elle/il a 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, syndicats...) ;
- Le fait que le/la responsable hiérarchique a été informé·e ou pas des faits.
Et si oui, quelle a été sa réaction.
- La 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 ?
Quel impact sur sa vie professionnelle et son ressenti ?
Comment envisage-t-elle la suite de ses relations de travail avec l'auteur·trice des agissements ?
Besoin d'une aide médicale, psychologique ?

5 - L'informer :

- Des délais dans lesquels elle peut transmettre des éléments complémentaires à l'appui de son témoignage (cinq 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, cellule d'écoute, syndicat,) en lui transmettant, par exemple, une fiche avec les coordonnées de l'ensemble de ces acteurs (cf. [Contacts utiles](#)).

¹ Cadre basé sur celui que propose le Ministère du Travail dans son « [Guide sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail](#) ».

ANNEXE 2

Cadre d'un entretien avec l'auteur·trice du signalement quand il/elle n'est pas la victime présumée des faits de harcèlement¹

Ce cadre, qui s'adresse aux employeur·euse·s, est proposé à titre indicatif pour vous guider dans la tenue des entretiens. Il doit nécessairement être adapté à chaque situation spécifique.

Cet entretien devra suivre les principes généraux applicables aux autres entretiens (cf. [Principes généraux d'un entretien dans le cadre d'une enquête réalisée suite à des faits allégués de harcèlement sexuel](#)).

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

 Rappeler ce qui motive cet entretien.

Exemple : « Le [date], vous nous avez informé que Mme/M.... vous avait semblé 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](#))

 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 avec la personne mise en cause. A-t-il/elle constaté une évolution dans ces relations ? Quelles en sont, selon lui/elle, l'origine, la cause de ces évolutions ?

La personne a-t-elle eu connaissance ou assisté directement à des faits dont elle souhaite parler ?

Revenir successivement sur chacun des faits allégués :

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

Si témoin direct·e :

 Lui faire préciser les propos exactement tenus / décrire les agissements de manière précise,

 La nature de la réaction de la victime présumée aux propos ou agissements ? Quelle a été celle de l'auteur·trice 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 ou l'employeur·euse ont-ils été informé·e·s des faits ? Si oui, quelles ont été leurs réactions ?

 D'autres personnes ont-elles été témoins de la scène ?

 A-t-il/elle connaissance d'éléments qui pourraient contribuer à attester de ces agissements ?

¹ Cadre basé sur celui que propose le Ministère du Travail dans son « [Guide sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail](#) ».

suite ANNEXE 2

Si les propos ou 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 ?
-  A-t-il/elle connaissance d'éléments qui pourraient contribuer à attester de ces agissements ?

Perception générale de la situation

Le/la témoin a-t-il/elle connaissance :

-  D'autres salarié-e-s 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/elle peut transmettre tout document ou élément à l'appui de son témoignage dans un délai qui lui est communiqué (cinq 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 ou agissements ou en a-t-elle été le/la témoin direct-e ? Si oui, renvoi aux questions ci-dessus.

Suite à la connaissance des faits, a-t-il/elle pris des mesures spécifiques ?

Dans l'affirmative, quelle a été la nature de ces mesures et leurs conséquences ?

¹ Cadre basé sur celui que propose le Ministère du Travail dans son « [Guide sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail](#) ».



Cadre d'un entretien avec la personne mise en cause¹

Ce cadre, qui s'adresse aux employeur·euse·s, est proposé à titre indicatif pour vous guider dans la tenue des entretiens. Il doit nécessairement être adapté à chaque situation spécifique.

Cet entretien doit intervenir dès le début de la procédure d'enquête, juste après avoir entendu la victime supposée et l'auteur·trice du signalement quand il/elle n'est pas la victime supposée. Il doit cependant suivre les principes généraux applicables aux autres entretiens (cf. [Principes généraux d'un entretien dans le cadre d'une enquête réalisée suite à des faits allégués de harcèlement sexuel](#)). Il pourra être complété par un autre entretien en fonction des éléments recueillis lors de l'enquête.

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.

- ☞ Lui dire ce que l'entreprise prévoit de faire (cette enquête et les suites possibles, que les faits soient ou non reconnus).
- ☞ Si cela n'a pas été fait avant, expliquer les mesures qui devront être respectées par la personne mise en cause et la victime présumée pour mettre fin à la situation en attendant les conclusions de l'enquête.

La questionner sur la nature de ses relations professionnelles* avec la victime présumée :

- ☞ Lui demander de décrire son activité, les lieux où il/elle l'exerce, les personnes avec qui il/elle est amené·e à travailler.
- ☞ Quels sont ces liens fonctionnels, hiérarchiques ?
- ☞ Quelles sont les situations où ils/elles sont amené·e-s à travailler ensemble, à se côtoyer ?
- ☞ Que pense-t-il/elle de ces relations ? Quelles ont été les évolutions de cette relation ?

En fonction du signalement et de l'entretien avec la victime, d'autres questions pourront être posées sur d'éventuels rendez-vous, échanges de mails, messages, etc.

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

Lui demander sa version des faits en commençant par le début de sa relation professionnelle avec la victime.

Revenir successivement sur chacun des faits allégués par l'auteur·trice du signalement et lui demander, pour chacun d'eux, si il/elle confirme avoir tenu le propos et/ou 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 :

- ☞ S'il/elle souhaite apporter des éléments complémentaires ;
- ☞ S'il/elle souhaite que des salarié·e-s de l'entreprise soient auditionné·e-s dans le cadre de l'enquête ;
- ☞ S'il/elle a connaissance d'éléments concrets qui pourraient contribuer à préciser la situation.

** Le recueil d'informations concernant la vie privée relève des articles 9 du code civil et 226-1 du code pénal.*

¹ Cadre basé sur celui que propose le Ministère du Travail dans son « [Guide sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail](#) ».

Trame de compte rendu d'enquête¹

Le <date>

À <lieu>

INTRODUCTION

- Rappel des faits à l'origine de l'enquête

DÉMARCHE D'ENQUÊTE

- Délégation d'enquête - Rôle, composition et durée
- Méthodologie - guide d'entretien et nombre d'entretien(s)
- Rappel des garanties apportées aux personnes (protagonistes, témoins et personnes auditionnées)
- Finalité de la démarche (Déterminer l'effectivité des faits pour prendre les mesures nécessaires et identifier les facteurs de risque pour prendre des mesures adaptées et éviter que cela ne se reproduise).

RÉSUMÉ DES ÉLÉMENTS RECUEILLIS

Ce résumé doit préserver l'anonymat des personnes entendues (cf. [Méthodologie de traitement des signalements](#)). Les compte-rendus d'entretien ne peuvent pas être diffusés (préservation de l'anonymat) mais peuvent être utiles à l'employeur·euse pour fonder sa décision.

<sur la base des éléments recueillis, préciser la nature et la chronologie des faits, etc.>

IDENTIFICATION DES FACTEURS DE RISQUE

<préciser les éléments de contexte, les facteurs de risques tels que décrits dans la fiche "Aide à l'évaluation des risques et à la mise en place de mesures de prévention">

CONCLUSION DE LA DÉLÉGATION D'ENQUÊTE

À la suite du signalement à l'employeur·euse de fait(s) pouvant relever de harcèlement, 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 victime présumée des faits pouvant relever 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 présumé>.

<X> personnes ont été reçu·e-s par la commission d'enquête.

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

Compte tenu des facteurs de risque identifiés, les mesures de prévention complémentaires suivantes seraient de nature à réduire les risques de VHSS dans l'entreprise : <listez les mesures de prévention préconisées>.

¹ Cadre basé sur celui que propose le Ministère du Travail dans son « [Guide sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail](#) ».



ANNEXE 5

Affiches sur la cellule d'écoute psychologique et d'accompagnement juridique

*Le harcèlement
sexiste et sexuel
n'est pas
un spectacle*

#LaCultureDitStop

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

**VIOLENCES
SEXISTES
SEXUELLES**
STOP
01 87 20 30 90
violences-sexuelles-culture@audiens.org

Cellule d'écoute psychologique et juridique
www.violences-sexuelles-culture.org



Prévenir les VHSS



Signaler ou réagir



Traiter les signalements



Annexes



Textes de référence

L'emprise n'est pas une culture d'entreprise

#LaCultureDitStop

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

 **VIOLENCES
SEXISTES
SEXUELLES**
STOP
01 87 20 30 90
violences-sexuelles-culture@audiens.org

Cellule d'écoute psychologique et juridique
www.violences-sexuelles-culture.org



Prévenir les VHSS



Signaler ou réagir



Traiter les signalements



Annexes



Textes de référence

Le secteur culturel mobilisé contre les violences sexistes et sexuelles.

#LaCultureDitStop

■ Cellule d'écoute à destination des victimes
et des témoins, professionnel-le-s de la culture.

Les personnes seront orientées vers :

- un soutien psychologique confié à des psychologues clinicien-ne-s expérimenté-e-s,
- une consultation juridique spécialisée.

Pour faire appel à la cellule

- par téléphone, un seul numéro :
du lundi au vendredi - 9h à 13h et 14h à 18h
 - ou par mail à tout moment
- Vous serez recontacté-e au plus tard
le jour ouvré suivant votre demande.

**VIOLENCES
SEXISTES
SEXUELLES**
STOP
01 87 20 30 90
violences-sexuelles-culture@audiens.org

Les référent-e-s « harcèlement sexuel » peuvent bénéficier
de l'accompagnement psychologique de la cellule.

Cellule d'écoute psychologique et juridique
www.violences-sexuelles-culture.org



Prévenir les VHSS



Signaler ou réagir



Traiter les signalements



Annexes



Textes de référence

Pour en finir avec la culture du viol

#LaCultureDitStop

**Professionnel-le-s
de la culture,
contactez la
cellule**

 **VIOLENCES
SEXISTES
SEXUELLES**
STOP
01 87 20 30 90
violences-sexuelles-culture@audiens.org

Cellule d'écoute psychologique et juridique
www.violences-sexuelles-culture.org



 **fesac**

 **cgt**
Syndicat

FASAPRO
Fédération des Associations de Spectateurs et des Artistes Professionnels

 **MEDIA+**

 **Cfdt**
CONFÉDÉRATION
FÉDÉRATION
DÉMOCRATIQUE

Soutenu par

 **CFE**
CULTURE

 **FCCS**
Fédération Culture Communication Spectacle

 **CNC**
Centre National du Cinéma et de l'Image Animée

 **CMI**
Centre de Médiation et d'Intervention

 **snjv**
Syndicat National des Journalistes de la Culture

 **Audiens**

 **MINISTÈRE
DE LA CULTURE**
Liberté
Égalité
Fraternité



Prévenir les VHSS



Signaler ou réagir



Traiter les signalements



Annexes



Textes de référence

Textes juridiques de référence définissant et sanctionnant les propos et comportements sexistes, le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles

Définitions

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.

Article L. 1153-1 du code du travail (version au 31 mars 2022¹)

Aucun salarié ne doit subir des faits :

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

Le harcèlement sexuel est également constitué :

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

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

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

¹ Conformément au I de l'article 40 de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021



Sanctions

des faits de harcèlement sexuel

Article 222-33 du code pénal

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 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. 1155-2 du code du travail

Les faits de harcèlement moral et sexuel, définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, sont punis d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 15 000 €.

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.



Protection

des victimes ou témoins de faits de harcèlement sexuel

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 agissements de harcèlement sexuel.

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 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 établit des faits qui permettent de présumer 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.



Définition

Agissement sexiste et outrage sexiste

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 621-1 du code pénal

I. - Constitue un outrage sexiste le fait, hors les cas prévus aux articles 222-13, 222-32, 222-33 et 222-33-2-2, d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante (...)

Définition

Agression sexuelle

Article 222-22 du code pénal

Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise ou, dans les cas prévus par la loi, commise sur un mineur par un majeur.

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.

Lorsque les agressions sexuelles sont commises à l'étranger contre un mineur par un Français ou par une personne résidant habituellement sur le territoire français, la loi française est applicable par dérogation au deuxième alinéa de l'article 113-6 et les dispositions de la seconde phrase de l'article 113-8 ne sont pas applicables.

Article 222-22-1 du code pénal

La contrainte prévue par le premier alinéa de l'article 222-22 peut être physique ou morale.

Lorsque les faits sont commis sur la personne d'un mineur, la contrainte morale mentionnée au premier alinéa du présent article ou la surprise mentionnée au premier alinéa de l'article 222-22 peuvent résulter de la différence d'âge existant entre la victime et l'auteur des faits et de l'autorité de droit ou de fait que celui-ci a sur la victime, cette autorité de fait pouvant être caractérisée par une différence d'âge significative entre la victime mineure et l'auteur majeur.

Lorsque les faits sont commis sur la personne d'un mineur de quinze ans, la contrainte morale ou la surprise sont caractérisées par l'abus de la vulnérabilité de la victime ne disposant pas du discernement nécessaire pour ces actes.

Article 222-22-2 du code pénal

Constitue également une agression sexuelle le fait d'imposer à une personne, par violence, contrainte, menace ou surprise, le fait de subir une atteinte sexuelle de la part d'un tiers ou de procéder sur elle-même à une telle atteinte.

Sanctions pénales

encourues par les auteurs d'agressions sexuelles autres que le viol (1/2)

Article 222-22-2 du code pénal

Ces faits sont punis des peines prévues aux articles 222-23 à 222-30 selon la nature de l'atteinte subie et selon les circonstances mentionnées à ces mêmes articles.

La tentative du délit prévu au présent article est punie des mêmes peines.

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, une lésion ou une incapacité totale de travail supérieure à huit jours ;
- 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 communication électronique ;
- 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 ;
- 9° Lorsqu'elle est commise, dans l'exercice de cette activité, sur une personne qui se livre à la prostitution, y compris de façon occasionnelle ;
- 10° Lorsqu'un mineur était présent au moment des faits et y a assisté ;
- 11° Lorsqu'une substance a été administrée à la victime, à son insu, afin d'altérer son discernement ou le contrôle de ses actes.

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 à une personne dont la particulière vulnérabilité due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse ou résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de son auteur.



Sanctions pénales

encourues par les auteurs d'agressions sexuelles autres que le viol (2/2)

Article 222-29-1 du code pénal

Les agressions sexuelles autres que le viol sont punies de dix ans d'emprisonnement et de 150 000 € d'amende lorsqu'elles sont imposées à un mineur de quinze ans par violence, contrainte, menace ou surprise.

Article 222-29-2 du code pénal

Hors le cas prévu à l'article 222-29-1, constitue également une agression sexuelle punie de dix ans d'emprisonnement et de 150 000 euros d'amende toute atteinte sexuelle autre qu'un viol commise par un majeur sur la personne d'un mineur de quinze ans, lorsque la différence d'âge entre le majeur et le mineur est d'au moins cinq ans.

La condition de différence d'âge prévue au premier alinéa du présent article n'est pas applicable si les faits ont été commis en échange d'une rémunération, d'une promesse de rémunération, de la fourniture d'un avantage en nature ou de la promesse d'un tel avantage.

Article 222-29-3 du code pénal

Hors le cas prévu à l'article 222-29-1, constitue une agression sexuelle incestueuse punie de dix ans d'emprisonnement et de 150 000 € d'amende toute atteinte sexuelle autre qu'un viol commise par un majeur sur la personne d'un mineur, lorsque le majeur est un ascendant ou toute autre personne mentionnée à l'article 222-22-3 ayant sur le mineur une autorité de droit ou de fait.

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° (abrogé)
- 7° Lorsqu'elle est commise par une personne agissant en état d'ivresse manifeste ou sous l'emprise manifeste de produits stupéfiants ;
- 8° Lorsqu'une substance a été administrée à la victime, à son insu, afin d'altérer son discernement ou le contrôle de ses actes.



Définition

du viol

Article 222-23 du code pénal

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

Article 222-23-1 du code pénal

Hors le cas prévu à l'article 222-23, constitue également un viol tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis par un majeur sur la personne d'un mineur de quinze ans ou commis sur l'auteur par le mineur, lorsque la différence d'âge entre le majeur et le mineur est d'au moins cinq ans.

La condition de différence d'âge prévue au premier alinéa du présent article n'est pas applicable si les faits sont commis en échange d'une rémunération, d'une promesse de rémunération, de la fourniture d'un avantage en nature ou de la promesse d'un tel avantage.

Sanctions

du viol (1/2)

Article 222-23 du code pénal

Le viol est puni de quinze ans de réclusion criminelle.

Article 222-24 du code pénal

Le viol défini à l'article 222-23 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 ;
- 3° bis Lorsqu'il est commis sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale 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 communication électronique ;
- 9° (abrogé)
- 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 ;
- 13° Lorsqu'il est commis, dans l'exercice de cette activité, sur une personne qui se livre à la prostitution, y compris de façon occasionnelle ;
- 14° Lorsqu'un mineur était présent au moment des faits et y a assisté ;
- 15° Lorsqu'une substance a été administrée à la victime, à son insu, afin d'altérer son discernement ou le contrôle de ses actes.



Sanctions

du viol (2/2)

Article 222-23-3 du code pénal

Les viols définis aux articles 222-23-1 et 222-23-2 sont punis de vingt ans de réclusion criminelle.

Article 222-25 du code pénal

Le viol défini aux articles 222-23, 222-23-1 et 222-23-2 est puni de trente ans de réclusion criminelle lorsqu'il a entraîné la mort de la victime.

Les deux premiers alinéas de l'article 132-23 relatif à la période de sûreté sont applicables à l'infraction prévue par le présent article.

Article 222-26 du code pénal

Le viol défini aux articles 222-23, 222-23-1 et 222-23-2 est puni de la réclusion criminelle à perpétuité lorsqu'il est précédé, accompagné ou suivi de tortures ou d'actes de barbarie.

Les deux premiers alinéas de l'article 132-23 relatif à la période de sûreté sont applicables à l'infraction prévue par le présent article.

Autres sanctions pénales

encourues relatives aux agressions sexuelles

Article 222-26-1 du code pénal

Le fait de faire à une personne des offres ou des promesses ou de lui proposer des dons, présents ou avantages quelconques afin qu'elle commette un viol, y compris hors du territoire national, est puni, lorsque ce crime n'a été ni commis, ni tenté, de dix ans d'emprisonnement et de 150 000 € d'amende.

Article 222-30-1 du code pénal

Le fait d'administrer à une personne, 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 est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende.

Lorsque les faits sont commis sur un mineur de quinze ans ou une personne particulièrement vulnérable, les peines sont portées à sept ans d'emprisonnement et à 100 000 € d'amende.

Article 222-30-2 du code pénal

Le fait de faire à une personne des offres ou des promesses ou de lui proposer des dons, présents ou avantages quelconques afin qu'elle commette une agression sexuelle, y compris hors du territoire national, est puni, lorsque cette agression n'a été ni commise, ni tentée, de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende.

Lorsque l'agression sexuelle devait être commise sur un mineur, les peines sont portées à sept ans d'emprisonnement et à 100 000 € d'amende.

Article 222-31 du code pénal

La tentative des délits prévus par les articles 222-27 à 222-30-1 est punie des mêmes peines.



Ce kit est édité par



Le Collectif 50/50



Il a été rédigé avec la participation de



Avec le soutien de



Édition mars 2022

Création : www.graphartgency.com