

CR REUNION INTER-ASSO « HARCELEMENT MORAL AU TRAVAIL ET SEXUEL »

Date : 16 Décembre 2019 à la CST

Présents : ADC – ADP – ADPP – ADR – AFAR – AFC – AFR – AFSI – AOA – LMA – LSA – MAD – L'UNION – ARDA

Intervenants : Didier Carton du CCHS Cinema – Baptiste Heynemann, DG de la CST

Modérateurs : Sabine (Mad), Thaddée (LMA)

H = harcèlement

Introduction

Le harcèlement moral et sexuel est un phénomène sociétal. Le harcèlement est une question de pouvoir. Il est massif dans nos professions. Les femmes en sont les principales victimes, mais les hommes aussi. Il faut distinguer le harcèlement moral au travail de l'exploitation. Le H sexuel diffère de l'agression sexuelle et des agissements sexistes. *"Le harcèlement c'est une pathologie de l'isolement."*

La première à avoir identifié le phénomène est Marie-France Hirigoyen en 1998,

https://editions-ladecouverte.fr/catalogue/index-Le_harc_lement_moral-9782707141675.html

I / INTERVENTION DIDIER CARTON du CCHS Cinéma

un doc PowerPoint (pièce jointe) résume les points principaux : définition, articles code du travail,....

Les CCHSCT Cinéma et audiovisuel sont des organisations paritaires où siègent les syndicats de salariés et de producteurs. Leur **mission** est de développer la prévention des risques professionnels et de contribuer à l'amélioration des conditions de travail de l'ensemble des travailleurs dans le secteur du cinéma, quelle que soit le genre du film (animation, doc, fiction, publicité). Le délégué du CCHSCT Cinéma (Didier Carton) se déplace régulièrement sur les tournages. Dans un objectif de prévention, il peut notamment enquêter sur les accidents et situations dangereuses, conseiller les salariés comme les employeurs ou intervenir sur les situations. En 2 ans, il n'a reçu qu'un seul appel en rapport avec les comportements sexistes et le harcèlement sexuel.

Il ne faut donc pas hésiter à faire appel à lui : didier.carton@cchscinema.org, 06 64 39 75 15

Définition du h. moral au travail, et h. sexuel, Avant tout il faut savoir que nous avons deux niveaux de responsabilité :

- Civil dont la finalité est de dédommager les victimes et pour laquelle on peut s'assurer (l'assureur en matière d'accident du travail est la branche accident du travail/maladie professionnelle de la sécurité sociale. Attention ; en cas de faute inexcusable prévu dans le code de la Sécurité sociale entraîne l'imputation des coûts à l'employeur avec un régime de dédommagement plus favorable.
- Pénal dont la finalité est de punir le responsable d'une faute et pour laquelle on ne peut s'assurer. Elle n'implique pas nécessairement préjudice

Cela entraîne donc l'application de plusieurs textes dont ceux du Code pénal, et du code du travail. Vous retrouverez dans le power point en annexe les principaux textes applicables en matière de harcèlement moral ou sexuel, de comportement sexiste et d'agression sexuelle.

On notera au passage que le harcèlement sexuel n'implique pas nécessairement la répétition et que le code du travail impose à l'employeur de le prévenir, de le faire cesser dès qu'il en a connaissance et, ce qui est singulier dans le code du travail de sanctionner le(s) responsable(s)

Responsabilités de l'employeur, ie du producteur

Le producteur/employeur est responsable, quel que soit la modalité de recrutement (Dir de Prod, Chef de poste, réal, ...)

Le contrat de travail implique un lien de subordination : C'est le chef d'entreprise qui fixe les conditions d'exécution du contrat. En échange, il doit « assurer la sécurité physique et mentale du salarié » (Cf. article L4121-1 du code du travail).

Le producteur/employeur doit :

PREVENIR ET PLANIFIER LA PREVENTION (Cf. article 4121-2 du code du travail)
de l'ensemble des risques auxquels sont exposés les salariés il doit aussi, dans le cas spécifique du Harcèlement sexuel

METTRE UN TERME AUX FAITS DE HS

Cela implique que dans l'attente de la vérification, il doit séparer les protagonistes. Il doit alors vérifier l'effectivité des faits. On notera que dans le cas d'une procédure dite de danger grave et imminent l'enquête est obligatoire mais que rien n'interdit la conduite de ce type d'enquête dans d'autres cas.

SANCTIONNER le responsable des faits. Pour cela, l'employeur dispose d'un délai maximal de 2 mois (Cf. article L. 1332-4 du code du travail).

NOS RECOURS

L'employeur (pb si c'est le harceleur)

la hiérarchie

le délégué de plateau, qu'il faut élire lors du tournage

Didier Carton au CCHSCT Cinéma (externe mais a le mandat)

un délégué syndical

l'inspecteur du travail

La médecine du travail

la justice

dans l'affaire Adèle Haënel, le procureur s'est saisi de l'affaire.

Quelques constats émis lors de cette réunion

Nous avons accepté des conditions de travail de plus en plus dégradés, laissé faire des comportements inacceptables. Des vies ont été détruites.

Nous travaillons de plus en plus dans l'urgence, et ne faisons plus attention les uns aux autres.

La baisse des budgets entraîne des pressions qui en fin de chaîne se répercutent sur des techniciens interchangeables. Les techniciens démissionnent face à la pression.

Depuis plusieurs années, des techniciens expérimentés et compétents quittent le métier et se reconvertissent dans des domaines complètement différents : perte de savoir-faire, de transmission. Nous sommes confrontés à des personnes de pouvoir (producteur, réalisateur, comédien ...), que l'on ne peut « licencier », alors que les techniciens sont interchangeables.

Les producteurs ne sont pas sur les plateaux. Problème de manque de connaissance du terrain.

Ils savent quand ils sont dans l'illégalité mais personne ne bouge face au manque de moyens, aux «17 heures de plateau», ou face au H sexuel.

Quand des techniciens dénoncent et agissent, les producteurs minimisent et étouffent l'affaire. Ils laissent le film se terminer et chacun repart ailleurs sur d'autres tournages. Et le H recommence sur d'autres films.

Les techniciens qui dénoncent sont blacklistés, y compris les directeurs de production.

Le H concernerait beaucoup de débutants et des stagiaires d'école.

Des agents, sont au courant, ne préviennent pas et ne font rien.

Problématique spécifique pour les dir de cast, qui travaillent très en amont de nos équipes.

Problématique spécifique pour les équipes de post-production, qui travaillent en intimité, et se succèdent.

Nous ne savons pas quoi faire, qui prévenir, comment faire face à l'omerta.

Cela fait du bien de mettre « des mots sur nos maux ».

Quelques pistes de réflexion

Il nous faut remettre du collectif dans nos équipes et formaliser en laissant une trace (mail, sms, ...) Quand on est témoin, quand on ne dit rien c'est comme si on adhéra.

Chaque intermittent doit connaître ses droits et savoir que la loi existe et prévoit des dispositions spécifiques face à ces phénomènes.

Il faut structurer des dispositifs qui permettent des diffusions et des remontées d'information et des dispositifs d'alerte. (feuille de service, bible, ...). On peut demander aux dir de prod de diffuser des informations sur le H dans la bible et par mailing aux équipes (comédiens et techniciens).

Comme il y a une demande d'ouverture de chantier, un registre de prévention doit être remis en fin de tournage au CCHSCT Cinéma, et devrait faire état de ce qui s'est passé.

Netflix a mis en place une clause dans le contrat de travail et dans la bible un numéro d'assistance.

Mettre une clause dans le contrat mais la plupart des techniciens ne lisent pas leur contrat et il n'y a pas que les techniciens qui soient concernés

Sur chaque tournage, élection de 2 délégués plateaux : un homme et une femme, qui en attendant une formation à l'écoute peuvent fournir des informations, et orienter.

Faire une charte, mais une charte n'a aucun pouvoir juridique.

Le collectif 50/50 travaille avec les assurances pour pouvoir virer une personne ressource, sur laquelle repose le financement d'un film.

Pour les scènes de sexe, engagement d'un Intimacy Coordinator.

Il faut inclure les élèves des écoles dans la formation au H.

Pour information, nous disposons, comme les autres travailleurs, d'un DROIT DE RETRAIT si on se considère en danger. L'exercice du **droit de retrait** n'entraîne ni sanction, ni retenue sur salaire (contrairement sur ce point au **droit** de grève) ; il peut néanmoins faire l'objet d'une retenue sur salaire si le salarié n'a pas un motif raisonnable de penser que la situation présente un danger. Ses conditions d'exercice sont strictement encadrées

II / LES DISPOSITIFS PREVUS par le Ministère de la Culture et le CNC en 2020

Baptiste Heynemann, DG de la CST, est en contact avec le CNC et Agnès Saal au Ministère de la Culture, en charge de ces questions.

Actions Ministère de la Culture

Formation sur ce sujet des 67 000 agents du Ministère, des administrations centrales, des DRAC, des établissements publics et des écoles : y compris donc le CNC et la Fémis,....

Mise en place en janvier 2020 du numéro d'urgence cofinancé par le Ministère de la Culture, et la FESAC. Gestion opérationnelle par Audiens -> il faudra massivement communiquer sur ce numéro prévu pour 1 an actuellement, pour assurer le financement sur les années à venir.

recueil des paroles des victimes et des témoins

conseil juridique

soutien psychologique

Question sur ce numéro : il rend des compte à qui, il interpelle qui ? Quelles suites sont données à ces appels ? Evaluation du dispositif

Actions mises en place par le CNC

Formation de 1 000 référents dans les sociétés de production

ET LA FORMATION DES TECHNICIENS ?

Action possible : mettre en place un module de formation dans le cadre de l'inter-asso de la CST, pour au minimum une personne par association, 1 ou 2 samedi matin par exemple, comme pour nos projections techniques.

Pour action : réfléchir au sein de nos asso, à la formation que nous souhaitons avoir.

Formation AFDAS à mettre en place ?

Pour ceux qui enseignent, diffusion lors de leurs cours de sensibilisation au harcèlement.

En dehors des institutions, des collectifs et des écoles se sont emparés de cette question.

Cf : Septembre 2019 Tables rondes Ecole Louis Lumière : être une femme sur un plateau de tournage

III / RETOUR D'EXPERIENCE du COLLECTIF « Les Femmes s'animent »

Sabine est en contact avec Marie-Pierre Journey, de ce collectif qui concerne le milieu de l'animation. Cette association se mobilise depuis 2016 sur ce sujet.

Création d'un Trumblr, avec que des témoignages directs et non reportés, « t'as pas d'humour »

2 tables rondes sur harcèlement et sexisme en 2017 & 2018 dans les locaux de la SACD, avec Patrick Bertoncelli, président de l'association des victimes de harcèlement au travail
Irène Zeilinger, sociologue et formatrice d'autodéfense et autrice de l'ouvrage « Non, c'est non », petit manuel à l'usage des femmes qui en ont marre de se faire emmerder

Marina Stéphanoff, Psychologue

Isabelle Mathieu, Avocate au barreau de Paris

- affiche et brochure distribuées au sein des sociétés d'animation et écoles d'animation.
- mise en place dans certaines sociétés soit dans les contrats de travail, soit dans le règlement intérieur de mention sur le sujet,

- accompagnement de personne ou société qui demandent du conseil
- rencontre avec avocat avec leurs producteurs du SPFA, les salariés de société...

le + efficace : rappel au producteur de leur responsabilité pénale
rappeler aux équipes que lorsqu'on est témoin, si on ne dit rien, on consent et on risque également une responsabilité pénale, pour complicité.

ne pas se taire, mettre « les pieds dans le plat »,

aide de la médecine du travail

le + d'impact : témoignage d'expériences vécues

IV / LES OUTILS PROPOSES PAR LE COLLECTIF 50/50

L'objectif de ce collectif, créé par 300 personnalités, est d'envisager une plus grande égalité entre hommes et femmes dans le milieu du cinéma, en profitant des suites de l'affaire Weinstein pour "transformer un moment en mouvement", en "dépassant le seul sujet des violences sexuelles" pour "avancer sur des mesures concrètes". La parité réduit les rapports de force.

Les femmes peuvent s'inscrire sur leur bible 50/50, pour faire connaître leurs compétences.

Il organise depuis 2 ans les Assises pour la parité, l'égalité, et la diversité.

Il propose comme outils de lutte contre le harcèlement : une clause dans les contrats, l'élection de 2 délégués plateau dont 1 spécialisé dans le H., diffusion du numéro 3919 dans les bibles, formation pour les producteurs et les dir de prod, négociation avec les assurances en cas d'arrêt du tournage pour cause de harcèlement.

V / L'EXPERIENCE ANGLAISE du syndicat anglais, le BECTU

Le BECTU (Broadcasting, Entertainment, Communications, Theater Union), 40 000 personnes.

Affaire Weinstein, octobre 2017, les syndiqués reprochent aux syndicats leur passivité.

Mars 2018 : intégration clause dans les contrats de travail « respect at work »

Réalisation d'une étude sur 1000 syndiqués du théâtre : 1 femme sur deux et 1 homme sur 4 victimes de harcèlement et intimidation, 1 sur 3 victime de racisme, 1 femme sur 2 ne fait pas confiance à son supérieur pour résoudre le problème....

2019 : Lancement de la campagne « dignity at work » pour lutter contre le harcèlement moral au travail, le harcèlement sexuel, et les longues heures de travail (conséquence d'objectifs irréalisables)

Réalisation d'un guide contre le harcèlement et le bullying (l'intimidation,...)

Atelier de formation

Les anglais emploient 2 termes pour harcèlement : harassment (répétitif), et le bullying qui n'inclut pas la répétition (intimidation, fixer des objectifs inatteignables, blacklister,...)

Exemple : leur checklist en 6 points

- ne souffrez pas en silence
 - ne vous sentez pas coupable : vous n'êtes pas responsable du comportement de quelqu'un d'autre
 - chercher de l'aide auprès de votre syndicat. Ne vous sentez pas isolé : le syndicat est là.
 - confronter le harceleur si vous êtes en état de le faire. Expliquez lui quel comportement vous lui reprochez et demandez lui d'arrêter. Sinon, faites-le avec l'aide d'un représentant de votre syndicat. Ecrivez une lettre, gardez-en une copie. Cette approche suffit parfois à faire cesser le harcèlement.
 - tenir un journal avec les dates, les faits, les témoins.
- Si le harcèlement ne cesse pas, porter plainte.

Et nos syndicats ? Le nombre de leurs adhérents est faible (400 au Spiac). Pour info, l'inter-asso regroupe 2500 personnes, toutes en activité et couvrant vraisemblablement la majorité des tournages de

fiction. Les syndicats seront ce que nous en feront. Revient alors la question de la création d'un syndicat professionnel. Les producteurs sont eux syndiqués à 100%.

Le 19 décembre 2019, 3 jours après notre réunion, le SPIAC-CGT a émis un CP dont le titre résume la philosophie : « les violences sexuelles et sexistes, l'affaire de tous et de toutes ». Reconnaisant un « retard », « il souhaite qu'une réflexion soit conduite dans le cadre du CCHSCT et que les mesures de prévention soient inscrites dans la convention ».

VI / CHARTE AAFA

[L'association des Acteurs et Actrices de France](#) nous demande de les rejoindre sur leur charte. Après lecture, il s'avère que leur charte est plutôt confuse et mal rédigée.

Et puis quid d'une charte commune ? ou chacun sa charte ? La Ficam va s'y mettre aussi.

POUR ACTION ET REFLEXION au sein de nos associations

Diffuser le plus possible d'informations sur ce sujet dans nos asso et sur nos tournages.

Ecrire un livret d'information ?

Ecrire une charte ?

Que mettre sur la bible et dans les feuilles de service ?

Election du référent plateau homme et femme

Mise en place d'un Intimacy Coordinator : qui, quoi, comment ?

Créer un groupe H spécifique pour la post-production

Aborder le sujet dans nos associations, et confronter les membres soupçonnés de H

RETROPLANNING

Vendredi 17 janvier après-midi : Salon des Tournages : Atelier sur le Harcèlement,
avec présence de l'inter-asso

23 janvier : Industrie du Rêve : conférence ?

Fin janvier : 2ème réunion du groupe

Février : Etats Généraux sur les violences et le harcèlement, organisé par le collectif 50/50 et le Ministère de la Culture

26 Février : Cérémonie des César

Université de Lille va mettre en place début janvier un mooc sur les violences sexistes et sexuelles au travail

<https://www.fun-mooc.fr/courses/coursev1:Ulille+54007+session01/about>

