

BOÎTE À OUTILS DE PROFESSIONNEL.LE.S  
DU CINÉMA, À DESTINATION DES  
PROFESSIONNEL.LE.S ET DES POUVOIRS  
PUBLICS, POUR LUTTER CONTRE LES  
VIOLENCES ET LE HARCÈLEMENT SEXISTES  
ET SEXUELS DANS LE SECTEUR

NOVEMBRE 2024

# Groupe Respect

Réactivité

Ethique

Sécurité

Professionalisme

Efficacité

Confiance

Transparence

respect

<b>INTRODUCTION / PRÉAMBULE / INTENTION</b>	<b>4</b>
Genèse du groupe « RESPECT »	4
Qui sont ses membres et comment le groupe a-t-il travaillé?	5
La raison d'être du groupe RESPECT :	6
Etat d'esprit du groupe et champ d'investigation	6
Proposition de création d'une certification RESPECT	7
<b>I. LA PRÉVENTION DES VHSS</b>	<b>9</b>
A) ELARGISSEMENT DE L'OBLIGATION DE FORMATION	9
1) Obligation de formation dans le cadre des écoles de cinéma et de théâtre	9
2) Obligation de formation des professionnel.le.s du cinéma	10
a) Renforcement de l'obligation de formation pour les secteurs déjà concernés	10
b) Création d'une obligation de formation pour certains secteurs	11
B) CRÉATION DE LA CERTIFICATION RESPECT	12
1) Adoption de la Charte RESPECT	12
a) Une Charte RESPECT : la même pour toutes et tous	12
b) Une Charte adaptable à chaque métier	12
2) Création de la Certification RESPECT	13
3) Respect d'un corpus d'obligations spécifiques à chaque métier	16
a) Propositions applicables aux agent.e.s	16
b) Propositions applicables aux directeur.ice.s de casting	18
c) Propositions applicables au secteur de la production	19
d) Propositions applicables à la post-production	23
e) Propositions applicables à la distribution et la promotion	24
f) Propositions applicables aux festivals	24
g) Propositions applicables aux exploitant.e.s de salles de cinéma	25
<b>II. RÉACTIONS EN CAS DE VHSS</b>	<b>26</b>
A) PROTOCOLE À SUIVRE EN CAS DE SIGNALEMENT	27
1) Présentation du kit	27
a) Cas général	27
b) Cas particulier d'un.e VHSS attribué.e au réalisateur ou à la réalisatrice	30
c) Cas particulier d'un.e VHSS attribué.e à un.e acteur.ice principal.e du film	30
d) Cas particulier d'un.e VHSS attribué.e à un.e producteur.ice	30
2) Sanction en cas de non-respect du kit	30
B) MODIFICATION DES CONTRATS TYPE	31
C) AMÉLIORATION DE LA COUVERTURE DU RISQUE VHSS	31
1) Assouplissement des conditions d'indemnisation assurantielle	32
2) Insuffisance de la couverture des risques liés aux VHSS	32

<b>III. EXPLOITATION, DISTRIBUTION, DIFFUSION DES FILMS ABÎMÉS</b>	<b>33</b>
A) PRINCIPES DE L'ACCOMPAGNEMENT D'UN FILM ABÎMÉ	34
B) PROTOCOLE D'ACCOMPAGNEMENT D'UN FILM ABÎMÉ	36
1) Accueil en festival d'un film abîmé	36
2) Exploitation d'un film abîmé en salles	36
a) La distribution en salles	36
b) L'exploitation	37
3) Diffusion d'un film abîmé par les chaînes de télévision	37
a) Les pré-achats	37
b) La diffusion des films à la télévision	38
4) La presse et les films abîmés	38
<b>CONCLUSION</b>	<b>39</b>
<b>ANNEXES</b>	<b>42</b>
ANNEXE 1 : MEMBRES DU GROUPE	42
ANNEXE 2 : LISTE DES AUDITIONS	43
ANNEXE 3 : LA CHARTE RESPECT	44
ANNEXE 4 : EXEMPLE D'ANNEXE AU CONTRAT DE TRAVAIL À FAIRE SIGNER AUX COMÉDIEN.NE.S ET AUX TECHNICIEN.NE.S D'UN FILM	45
ANNEXE 5 : PROPOSITION DE BARÈME POUR OBTENIR LA CERTIFICATION RESPECT	47
ANNEXE 6 : LE HARCÈLOMÈTRE	49
<b>REMERCIEMENTS</b>	<b>50</b>

# INTRODUCTION / PRÉAMBULE / INTENTION

Genèse du groupe « RESPECT »

Le groupe « RESPECT » (Réactivité, Éthique, Sécurité, Professionnalisme, Efficacité, Confiance, Transparence) est né à l'automne 2023, dans un contexte de prises de paroles puissantes de la part des victimes de violences et harcèlements sexistes et sexuels (VHSS) dans le cinéma. Alors que plusieurs associations et syndicats travaillent déjà depuis plusieurs années sur ces sujets, des témoignages courageux et puissants, notamment ceux d'Adèle Haenel, Vanessa Springora, Camille Kouchner et Judith Godrèche, ont généré une prise de conscience générale de l'impérieuse nécessité de traiter ce problème systémique à sa racine et dans toutes ses composantes.

Les productrices Caroline Bonmarchand et Alice Girard, ayant toutes les deux eu à faire face à des signalements de VHSS sur leurs plateaux, sont à l'origine de ce groupe. Dans un temps record et une grande solitude, elles ont été sommées de prendre des décisions radicales, guidées essentiellement par leur culture militante et les ressources existantes (Livre blanc du collectif 50/50 et documentation CNC). Elles ont ainsi expérimenté, à leurs dépens, l'absence de protocole clair et précis à suivre en cas de VHSS sur un tournage, les injonctions juridiques contradictoires, les difficultés et conséquences qui en découlent. C'est ainsi qu'elles ont eu l'idée de créer un groupe rassemblant des professionnel.le.s, occupant des fonctions différentes dans l'ensemble de la chaîne de fabrication et de diffusion d'un film, pour réfléchir de manière pragmatique et "à froid" à ces questions.

Au départ il s'agissait simplement d'un groupe d'échange et de partage d'expériences, entre des personnes qui avaient été confrontées dans leur métier à une situation de violence et qui s'étaient senties très seules. Mais très vite, les questions se sont multipliées : en tant que témoin, ai-je le devoir ou le droit de faire remonter un acte sexiste si la victime ne me le demande pas ? En tant que responsable légal, quelle mesure dois-je prendre vis-à-vis de l'acteur.ice principal.e de mon film, déjà à mi-tournage, s'il ou elle est reconnu.e coupable, par une enquête interne de violence sexuelle ? En tant que réalisateur.rice, dois-je imposer un.e coordinateur.rice d'intimité alors que le budget est déjà très serré ? En tant qu'agent.e, comment puis-je dénoncer les agissements d'un.e comédien.ne qui est représenté.e dans la même agence qu'une victime ? En tant que directeur.rice de casting, dois-je tenir compte d'une rumeur sur un.e comédien.ne à qui je fais passer des essais ? etc, etc. L'ampleur du travail à mener sur ce sujet qui traverse toute la chaîne du cinéma, en faisant des dégâts parfois irréparables sur ses victimes, est rapidement apparue.

Par ailleurs, la richesse induite par la diversité des membres de ce groupe s'est également rapidement révélée. Ces deux éléments réunis ont conduit le collectif à s'envisager comme un lieu innovant de réflexion transversale, d'échanges avec des professionnel.le.s travaillant déjà sur ces questions, duquel pourraient émerger des propositions d'idées et de mesures concrètes pour changer durablement les pratiques du secteur.

## Qui sont ses membres et comment le groupe a-t-il travaillé?

Le groupe RESPECT rassemble une vingtaine de professionnel.le.s<sup>1</sup>, exerçant leurs fonctions dans la production, la réalisation, la distribution, la direction de casting, l'exploitation, l'acting, les métiers dits techniques, attachés de presse, agences, les festivals... Ils ont choisi d'être membres à titre individuel et ils ne représentent d'aucune manière un syndicat, une association, une entreprise ou un groupe corporatiste (dont ils peuvent parfois être membres par ailleurs).

La particularité de ce groupe réside également dans le fait que ses membres occupent des positions diverses : employeurs, salariés, intermittents du spectacle, à des stades d'évolution de carrière variés. Le degré de conscience, de sensibilisation et d'engagement sur le sujet des VHSS de ses membres était à l'origine également très hétérogène, tout comme les positions de départ de chacun sur cette question. C'est l'ensemble de ces différences qui a fait la richesse de ses discussions et de ses propositions.

Le groupe s'est constitué en quelques semaines sur la base du volontariat et d'un engagement à une présence hebdomadaire aux réunions, sur une période de six mois. La constitution du groupe s'est faite de manière organique, et réunit à la fois des personnes ayant été confrontées à des situations de violence dans leur travail et des personnes souhaitant s'engager sur ce sujet.

Le groupe s'est réuni tous les vendredis matins, pendant plusieurs mois, jusqu'en juin 2024. Très vite, une facilitatrice coach<sup>2</sup>, par ailleurs professionnelle du cinéma, est venue encadrer ses travaux par des méthodes d'intelligence collective qui ont permis de donner un cadre, un rythme mais aussi un objectif de plus en plus clair à ces réunions. Ces séances de 4 heures se sont toujours articulées autour de deux temps : d'abord une ou plusieurs auditions de professionnel.le.s<sup>3</sup> puis un temps d'échanges et d'élaboration d'idées par le groupe suite à ces auditions.

Les sujets abordés étant liés à des situations de violence, il nous a semblé essentiel d'adopter un principe de respect des règles élémentaires de bienveillance dans le fonctionnement du groupe, afin de devenir un "safe place" d'échanges et d'élaboration sur ces questions complexes et douloureuses. Ce groupe a notamment été un lieu de débats et d'échanges : les propositions présentées dans cette boîte à outils ne font pas toujours l'unanimité parmi les membres du groupe - notamment sur la terminologie des films abîmés - mais elles sont le fruit exhaustif d'un travail en intelligence collective sur plus de 6 mois.

---

<sup>1</sup> Liste des métiers représentés en annexe

<sup>2</sup> Fabienne Silvestre, par ailleurs co-fondatrice du Lab Femmes de Cinéma et des Arcs Film Festival, assistée par Lise Perottet, coordinatrice générale du Lab

<sup>3</sup> Liste des auditions en annexe

## La raison d'être du groupe RESPECT :

Le groupe a élaboré et défini sa raison d'être en ces termes : *"Nous sommes un groupe indépendant de professionnel.le.s intervenant à toutes les étapes de la fabrication et de la diffusion d'un film. Nos travaux sont nourris du partage de nos expériences et des témoignages de représentant.e.s du secteur. Nous souhaitons proposer des outils de prévention et de lutte contre les VHSS dans le respect de chacun.e, de la loi et de l'œuvre collective qu'est un film. Nous voulons faire évoluer les pratiques pour travailler ensemble dans la transparence, la sécurité et la joie"*.

La singularité de ce groupe repose sur la diversité et l'indépendance de ses membres ; sur le temps long qu'il s'est donné à la fois chaque semaine et sur près d'un an pour réfléchir et élaborer ensemble ; et sur les multiples auditions qui y ont été organisées, permettant une vision à la fois transversale et profonde de la violence dans le cinéma, mais aussi une prise de conscience des situations des uns et des autres face à ce fléau.

Le groupe est bien sûr conscient que le sujet de la lutte contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels est à l'agenda de la quasi totalité des organisations professionnelles, syndicats et autres corporations du secteur, pour certain.e.s depuis longtemps et c'est heureux car le problème étant systémique, il doit être traité à tous les niveaux de la chaîne. Nous nous sommes inspiré.e.s et nourri.e.s des travaux existants et envisageons notre contribution comme complémentaire et au service de ces différentes approches.

## Etat d'esprit du groupe et champ d'investigation

Le groupe a travaillé en plaçant les victimes au centre et au-dessus de toutes ses réflexions. Avec humilité et gravité, tant le sujet est à la fois sensible et éminemment complexe. Il a pris la pleine mesure des dommages, parfois à vie, qu'une violence peut avoir sur sa victime.

Le groupe a par ailleurs également été attentif au respect du mis en cause à la fois comme salarié qui a un droit à la protection et comme citoyen où il est présumé innocent tant qu'il n'a pas été jugé.

Il a aussi mesuré le caractère inflammatoire de ce sujet dans notre secteur, qui s'est trop longtemps complu dans la revendication d'une contestable distinction entre l'homme et l'artiste, statut qui a trop longtemps servi d'alibi pour masquer ou excuser des comportements tout simplement criminels.

En cas de violence sur un tournage, les conséquences sont également très lourdes pour le collectif de travail. Le traumatisme de certains témoins ou collaborateurs peut être réel et avoir des conséquences à la fois personnelles et professionnelles massives (dépressions, ré-orientations professionnelles, etc.).

En cas de violence sur un tournage, la survie du film est également engagée, ce qui fait reposer un poids énorme sur les épaules des victimes et des témoins et ce qui entrave au témoignage et peut générer une culture du silence dans l'industrie. Le groupe a donc aussi réfléchi à la manière et aux meilleures conditions pour faire exister ces films dits "abîmés" lorsque les signalements de violences ont été traités et accompagnés dans le respect de toutes et tous.

Derrière chaque film, il y a en effet une équipe et une entreprise qui joue son existence à chaque projet. Le groupe a ouvert une réflexion sur comment - de manière avant tout respectueuse pour la victime et avec une recherche impérative de justesse - permettre à l'œuvre collective que constitue un film de pouvoir sortir, même s'il a été entaché par une violence. En étant accompagné d'une manière spécifique, avec mise en retrait de l'agresseur.euse et en toute transparence.

Plus globalement, l'approche du groupe a consisté à établir une sorte de scanner de l'ensemble de la chaîne de fabrication d'un film afin d'évaluer, à chacune de ses étapes, les zones à risques potentiels en matière de violence sexiste et sexuelle. Quand l'une d'entre elles est identifiée, le groupe a cherché à imaginer l'outil ou la mesure qui permettrait d'empêcher que le risque survienne, et s'il survient, trouver des manières de le gérer. L'objectif du groupe est de constituer une "boîte à outils" à la fois pragmatique et transversale, sur la prévention et la lutte contre les VHSS dans le cinéma, par et pour les professionnel.le.s.

Nous avons par ailleurs la conviction qu'il est nécessaire de relier la lutte contre les VHSS à la lutte contre toute forme de violence morale et qu'il existe un continuum entre les deux.

Cette boîte à outils est évolutive et sera complétée au fur et à mesure. Elle se veut exhaustive tout en se sachant imparfaite. Elle ne prétend pas être entrée dans le détail de la mise en œuvre de chaque idée proposée, qui interviendra dans un deuxième temps. Elle se considère comme pragmatique et opérationnelle, tout en ayant conscience que beaucoup des mesures proposées ont un coût qu'il s'agira de financer. Enfin, elle se concentre sur l'univers du cinéma davantage que sur celui de l'audiovisuel.

### Proposition de création d'une certification RESPECT

Il existe aujourd'hui dans notre filière des leviers très vertueux et efficaces en matière de parité et d'écologie. Concernant la lutte contre les VHSS, depuis 2021, les aides du CNC sont conditionnées au respect par les entreprises qui les demandent, d'obligations précises en matière de prévention et de détection des VHSS, enrichies en 2024 et intégrées au règlement général des aides (RGA). Les mesures à respecter concernent notamment la formation obligatoire des employeur.euse.s et des équipes de tournage, la protection des mineur.e.s pendant le tournage, la mise en place d'un.e référent.e VHSS du film...

Si cette concertation réussie entre le CNC et les partenaires sociaux montre que les pratiques et les mentalités sont en train de changer, nous pensons que faire peser uniquement sur la production la responsabilité de la lutte contre les violences ouvre des angles morts. Il manque une approche transversale (impliquant tous les métiers de la chaîne) et longitudinale (durant toute la vie du film) pour améliorer structurellement le système.

C'est dans ce cadre de réflexion que nous proposons la création d'une Certification RESPECT qui permettrait d'évaluer les engagements, la qualité et l'exhaustivité des moyens mis en œuvre pour lutter contre les VHSS tout au long de la vie d'un film, et par tous les métiers qui composent la chaîne de fabrication, de distribution et d'exploitation d'un film. Le préalable à l'obtention de cette certification RESPECT serait la signature de la Charte RESPECT commune à tous.les les professionnel.le.s intervenant sur un film.

Le groupe rend ses travaux avec le désir de contribuer à accompagner l'industrie du cinéma vers un véritable changement de paradigme. La tolérance d'une culture des violences sur les tournages était mortifère et doit désormais être combattue systématiquement et sans relâche.

Les conclusions de nos travaux contiennent donc :

- Un ensemble de pratiques à appliquer en matière de prévention contre les violences, pouvant servir de base à la définition des critères pour l'obtention de la Certification RESPECT en phase déclarative initiale (I),
- Un processus à mettre en oeuvre en cas de signalement de faits de violence ainsi que des propositions d'accompagnement des productions dans cette prise en charge par le CCHSCT, les assurances et l'État (II)
- Des propositions pour accompagner les films dits "abîmés" ayant obtenu et conservé la Certification RESPECT (III)
- La conclusion de nos travaux et la demande de création d'une commission paritaire RESPECT sur le sujet des VHSS (Conclusion)

# I. LA PRÉVENTION DES VHSS

Le combat contre les VHSS commence par une meilleure prévention de celles-ci. Dans cette période de transformation de nos pratiques, il n'y aura jamais trop, ni assez de prévention pour responsabiliser l'ensemble des membres d'une équipe et créer une culture du consentement et du respect de chacun.e, et ce à toutes les étapes de fabrication d'un film, de sa genèse à son exploitation.

Le groupe RESPECT propose deux mesures pour améliorer la prévention des VHSS dans le secteur du cinéma : l'élargissement de l'obligation de formation dans ce domaine (A) et l'adoption de la Charte et la certification RESPECT (B).

## A) ELARGISSEMENT DE L'OBLIGATION DE FORMATION

Même si des progrès ont été faits avec des formations étendues aux technicien.ne.s, il reste encore de nombreux domaines dans lesquels des progrès sont possibles et souhaitables. Le groupe préconise ainsi l'extension du domaine de l'obligation de formation aux établissements scolaires (1) ainsi qu'à certain.e.s professionnel.le.s du cinéma (2)

### 1) Obligation de formation dans le cadre des écoles de cinéma et de théâtre

La lutte contre les VHSS doit commencer dès la formation initiale et faire partie des connaissances de base à acquérir pour l'ensemble des métiers de la chaîne du cinéma et du théâtre.

=> Dans les écoles / universités de cinéma et audiovisuel :

- Rédiger une charte commune à toutes les écoles qui devra être lue par les professeur.e.s et les élèves lors de la rentrée scolaire
- Inclure un module sur la lutte contre les VHSS au cours de la formation
- Inclure un module sur la gestion du stress, la communication non violente et la lutte contre les discriminations
- Inclure un module de droit du travail pour apprendre à lire les contrats
- Désigner un.e référent.e formé.e tant dans l'équipe pédagogique que chez les étudiants

=> Dans les écoles de formation au jeu d'acteur.ice.s :

- Avoir dans chaque formation un.e référent.e de l'équipe pédagogique que les étudiant.e.s peuvent consulter pour leurs propositions de casting, en particulier en dernière année. Cette personne référente, en plus de conseiller les étudiant.e.s sur la façon de faire ses premiers pas dans le monde professionnel à la sortie de l'école, pourrait vérifier et relayer les annonces de casting, proposer des profils, recommander des agent.e.s et protéger les élèves des annonces frauduleuses
- Définir ce qui est permis ou non pendant le travail de recherche sur le plateau

- Formation au droit du travail permettant de connaître les droits et les devoirs de chacun
- Intervention d'agent.e.s pendant la formation : devraient les sensibiliser aux bonnes pratiques et à la lutte contre les VHSS
- Intervention d'un.e coordinateur.ice d'intimité pour expliquer son métier
- Réflexion à mener en particulier sur les professionnel.le.s (agent.e.s, directeur.ice.s de casting, réalisateur.ice.s...etc.) qui travaillent avec des comédien.ne.s mineur.e.s

## 2) Obligation de formation des professionnel.le.s du cinéma

Le groupe RESPECT propose que l'obligation de formation certifiée par l'Etat préexistante (et renforcée en 2024) aille encore plus loin pour les professions qui y sont déjà soumises (a), mais également étendue à certains secteurs du cinéma non encore concernés (b).

### a) Renforcement de l'obligation de formation pour les secteurs déjà concernés

Renforcement des formations existantes pour les métiers suivants :

- Pour les équipes de tournage (*en cours de création*) : tronc commun en visio puis réunion en présentiel spécifique à chaque tournage
  - Les formateur.ice.s devraient rappeler :
    - les droits et les devoirs des salarié.e.s,
    - la procédure qui sera mise en place en cas de signalement de fait de VHSS. Chacun.e devra respecter les décisions de la production pour suivre le processus défini en amont incluant notamment une obligation de confidentialité le temps de l'enquête interne ou une non discrimination des autres membres de l'équipe... Il est notamment important de préciser à l'équipe que si un.e des participant.e du film est mis au ban - sur la base de rumeurs ou bien d'une accusation - celui-ci peut qualifier cette situation de harcèlement moral et se retourner contre la production (humiliation, conditions de travail dégradées...). De plus, le droit de retrait n'est pas applicable dans toutes les situations, il faut donc rappeler les modalités de son application.
  - Une formation unique sur l'aspect juridique ne suffit pas, il faut une régularité. Éclaircir le fait que la partie en zoom sur les définitions sera bien refaite à chaque tournage. Ou a minima une fois par an.
  - Rattrapage de la formation pour les technicien.ne.s et acteur.ice.s qui arrivent en cours de tournage.

- Pour les producteur.ice.s : ajouter un deuxième volet à la formation du CNC prenant en compte l'aspect pratique, en donnant des outils pour réagir en cas de VHSS, en proposant des études de cas. Y ajouter une dimension managériale et éventuellement de communication non violente : juridiquement responsable, c'est le ou la producteur.ice qui a la responsabilité de confronter le mis en cause quand son comportement est inapproprié et/ou qu'une violence survient.
- Pour les réalisateur.ice.s : être réalisateur.ice, c'est être chef.fe d'orchestre, or pour diriger une équipe, il faut apprendre à le faire et donc :
  - l'intégrer dans la formation initiale des réalisateur.ice.s
  - ou les sensibiliser à cette responsabilité dans le contrat moral qui les lie à la production.

Il est important de rappeler aussi le lien de subordination à la ou au producteur.ice qui est responsable de la bonne fin du film, donc de faire comprendre aux réalisateur.ice.s et aux équipes qu'ils ont signé un contrat avec une production et que c'est bien le ou la producteur.ice délégué.e qui est responsable légalement. La gestion d'équipe sur un plateau a donc deux visages (la production et la réalisation).

#### b) Création d'une obligation de formation pour certains secteurs

Formations spécifiques et obligatoires, prises en charge par le CNC, l'AFDAS ou autre, sur les VHSS, pour les métiers non encore concernés, à savoir :

- les agent.e.s et personnels travaillant en agences artistiques
- les producteur.ice.s qui ne sont pas dirigeant.e.s /gérant.e.s de la société de production : toute personne qui signe un film au générique en tant que producteur.ice devrait avoir suivi la formation
- les coachs pour enfants
- les coordinateur.ice.s d'intimité
- les référent.e.s harcèlement
- les dirigeant.e.s de festival
- les scénaristes
- les vendeur.euse.s internationaux
- les attaché.e.s de presse
- les équipes de post production

## B) CRÉATION DE LA CERTIFICATION RESPECT

La création d'une certification, appelée « RESPECT » (Réactivité, Éthique, Sécurité, Professionnalisme, Efficacité, Confiance, Transparence) apparaît comme un moyen efficace d'améliorer la prévention des violences et harcèlement sexistes et sexuels dans le secteur du cinéma. La signature de la charte RESPECT constitue la première étape vers l'obtention de cette certification (1), nous en définissons ensuite les principes (2) et proposons des exigences spécifiques à chaque corps de métier, qui devront être intégrées dans l'élaboration du barème nécessaire à l'obtention de cette certification RESPECT (3).

### 1) Adoption de la Charte RESPECT<sup>4</sup>

#### a) Une Charte RESPECT : la même pour toutes et tous

Le groupe propose la signature d'une charte de prévention des VHSS (en annexe), par toute personne qui souhaite s'engager dans un métier de notre secteur (agence artistique, équipes de tournage, festivals, permanents des sociétés de production ou de distribution...). Distincte d'un contrat d'embauche, cette charte vise à une sensibilisation et une responsabilisation plus grande.

Cette Charte sera applicable à toutes les étapes de la production et de la distribution d'un film (agent, casting, production, préparation, tournage, post-production, promotion, distribution, exploitation en France ou à l'étranger...). Cette charte pourrait être annexée à l'ensemble des contrats intervenant à chaque étape de la fabrication d'un film.

Cette charte est le préalable obligatoire à l'obtention de la certification RESPECT.

#### b) Une Charte adaptable à chaque métier

Nous proposons ici une charte globale et transversale qui engage et oblige ses signataires et qui a vocation à être signée par toutes et tous. Néanmoins les organismes corporatistes devant être moteurs pour encourager la transformation durable des pratiques, chaque corps de métier devra rédiger une déclinaison spécifique listant ses déclarations d'intentions et ses préconisations en matière de lutte contre les VHSS. Ces textes spécifiques devront être rédigés en concertation avec les syndicats et associations du secteur.

---

<sup>4</sup> Charte RESPECT en annexe

## 2) Création de la Certification RESPECT

Nous proposons la création d'une Certification RESPECT qui permettrait d'évaluer les engagements, la qualité et l'exhaustivité des moyens mis en œuvre contre les VHSS tout au long de la vie d'un film, et par tous les métiers qui composent la chaîne de fabrication, de distribution et d'exploitation d'un film.

En matière de VHSS, le risque « zéro incident » n'existe pas. Aussi, la certification RESPECT est un encadrement qui donne une obligation de moyens et non de résultat. Toutes les actions du processus (charte signée, technicien.ne.s formé.e.s, procédure suivie en cas de VHSS, transparence, etc.) visent à réduire au maximum les risques, sensibiliser aux dynamiques de pouvoir, encourager la libération de la parole et permettre l'intervention rapide de médiateur.ice.s qualifié.e.s en cas de signalement. En somme, l'objectif est de responsabiliser concrètement et durablement l'ensemble de la filière.

L'obtention de la Certification RESPECT pour un film sera conditionnée à la mise en place d'une liste de pratiques / critères qui pourrait par exemple donner lieu à un barème<sup>5</sup> avec un nombre de points minimum à respecter. Ce document a pour but de proposer des pistes pour ces pratiques et critères, à discuter et développer en collaboration avec les pouvoirs publics et les partenaires sociaux.

Les films atteignant un certain nombre de points du barème établi pourront obtenir la certification RESPECT. Pour ceux obtenant un nombre de points plus élevé, un bonus pourra être envisagé, pour permettre de couvrir une partie des coûts générés par une prévention tous azimuts et valorisant ainsi les productions allant bien au-delà des obligations légales. A l'inverse, si le film n'obtient pas le nombre minimum de points du barème, son soutien pourra être minoré.

La certification serait examinée par une commission spécifique paritaire RESPECT qui pourrait réunir un membre : de chaque syndicat de producteur.ice.s, de chaque syndicat de distributeur.ice.s, de chaque syndicat de technicien.ne.s, des syndicats de réalisateur.ices, un.e représentant.e de l'Arda, un.e représentant.e de l'ADA, un.e représentant.e du collectif 50/50, un.e représentant.e des exploitant.e.s, un.e représentant.e d'Unifrance, un.e représentant.e du groupe Audiens, un.e représentant.e du CCHSCT, un.e représentant.e du CNC, un.e représentant.e de la FICAM...

Cette commission se réunirait toutes les deux semaines et étudierait les demandes de certifications en amont du tournage puis en aval. La décision de la commission serait ensuite transmise à la commission d'agrément qui validerait sa décision. Cette même commission pourrait également centraliser les signalements et éventuellement demander à ce que certaines médiations soient mises en place. La commission pourrait également faire évoluer les

---

<sup>5</sup> Exemple de barème en Annexe

besoins de formations spécifiques et les critères de la grille. Ce serait une cellule de veille, à l'instar de ce qui a été mis en place en Espagne ou en Suisse.

Une première partie de l'obtention de la certification se ferait sous forme déclarative au moment de l'Agrément des Investissements. Des preuves pourraient être fournies au moment de l'Agrément de Production. En cas de VHSS entre l'Agrément des Investissements et l'Agrément de Production, une fiche montrant les actions menées devra être versée à l'Agrément de Production avec un nombre de points à atteindre pour que le film conserve la certification RESPECT.

La certification RESPECT doit permettre d'apporter la preuve que tout est mis en place pour assurer la sécurité de tous et toutes sur l'ensemble de la chaîne du film. Elle valide un encadrement sain, une transparence et la mise en œuvre de tous les outils nécessaires à une fabrication et un suivi sereins, et ce, même en cas de VHSS avéré.

Pour avoir plus de force, la mise en place de la certification RESPECT pourrait être demandée par l'ensemble des partenaires financiers. En effet, chacun a intérêt à ce que la production ait suivi les protocoles de certification pour minimiser les risques de violences et réagisse de manière appropriée en cas de signalement.

Dans le cadre de cette problématique de Certification, il faut aussi trouver comment engager la responsabilité des assurances qui accompagnent le film.

Un film dont le tournage a été impacté par des VHSS mais dont les procédures de mise en retrait, de protection et d'enquête ont été respectées pourra conserver la certification RESPECT. Les festivals, journalistes et exploitant.e.s qui le souhaitent pourront défendre ce film, leur indépendance de jugement prévaudra comme face à toute œuvre, mais il sera indispensable de toujours contextualiser, en étant transparent sur les faits et clair sur l'objectif permanent de définitivement mettre fin aux VHSS.

À l'inverse, un film n'ayant pas obtenu la certification RESPECT devrait être clairement distingué dans sa diffusion de ceux ayant mis en place des mesures pour prévenir et lutter contre les violences.

Pour finir, nous soulignons que nous souhaitons avec cette certification RESPECT lever tous les verrous qui empêchent des personnes agressées ou violentées de parler. Aujourd'hui, une victime peut avoir peur de témoigner car cela risque d'avoir un impact sur sa vie professionnelle et sur la vie du film concerné (suspension voire arrêt du tournage, difficulté de sortie, etc). Cette pression doit absolument disparaître : il faut que le présumé coupable, et lui seul, soit écarté (puis jugé le cas échéant), sans entacher le travail de toute une équipe.

Nous soulignons aussi qu'il est prouvé qu'une équipe paritaire est moins sujette aux VHSS. Il nous semble donc possible d'imaginer une passerelle entre le bonus parité et la Certification.

Nous avons conscience que la création d'une Certification est un processus complexe et long. Notre texte ne pose ici qu'une déclaration d'intention qui devra être reprise par les pouvoirs publics et les partenaires sociaux qui devront le mettre en œuvre à l'aide d'un organisme tiers, en prenant en compte le rôle fondamental des mécanismes assurantiels publics ou privés nécessaires pour y parvenir. Ils pourront notamment mettre en place des inspections sur les tournages et les tournées, par une personne externe qui pourrait venir de manière aléatoire pour vérifier le bon déroulement des événements et prendre en compte les signaux faibles.

Ces problématiques sont réfléchies et brassées ailleurs dans d'autres industries ou entreprises. En France dans le monde du cinéma, elles l'ont été par de nombreux acteurs (syndicats, Collectif 50/50 par exemple), mais elles nous semblent devoir être davantage transversales et encadrées. Plutôt que de continuer à être et à être perçu comme un milieu où les agressions prédominent en toute impunité, il s'agit de devenir un secteur responsable qui fait évoluer ses pratiques, afin de prévenir les violences et de les sanctionner.

### 3) Respect d'un corpus d'obligations spécifiques à chaque métier

Dans cette partie, nous proposons un ensemble de critères pour aider les institutions à définir leur barème dans le cadre de la création de la certification RESPECT. Comme la mise en œuvre d'un système de certification prendra du temps, nous enjoignons dès aujourd'hui les professionnel.le.s du secteur et les syndicats à les appliquer et à changer durablement leurs pratiques en matière de prévention et de lutte contre les VHSS.

#### a) Propositions applicables aux agent.e.s

Ils sont au plus près des artistes, notamment pour être à l'écoute des problématiques VHSS que les artistes peuvent rencontrer et pour recueillir et accompagner leur parole.

Le groupe relève un manque de clarté, qui nous a par ailleurs été relayé par un certain nombre d'acteur.ice.s, en ce qui concerne la définition et les contours du rôle et du métier d'agent.e, et/ou d'un manque de confiance dans leur agent.e.s : en effet, la profession a été déréglementée (suppression de la licence en 2010 et de l'inscription au registre national en 2016). De plus, l'Agent.e n'ayant pas la qualité d'employeur.euse<sup>6</sup>, il n'en a ni les devoirs, ni les droits, pour autant il est attendu de lui qu'il apporte une protection et une écoute (notamment dans les cas de VHSS).

Il faut également rappeler que

- Jusqu'à très récemment aucune formation VHSS n'était prévue et encore moins obligatoire pour les agent.e.s artistiques (les premières sessions de formation du CNC à l'attention des agent.e.s artistiques auront lieu en novembre 2024),
- Il n'existe pas à l'heure actuelle d'entité référente (au sein du SFAAL ou ailleurs) vers laquelle les agent.e.s rencontrant des problématiques liées aux VHSS, pourraient se tourner. Cette réflexion reste à mener.
- Les agent.e.s sont dans une posture complexe vis à vis des VHSS : comment gérer de potentiels conflits d'intérêts lorsqu'une même agence représente à la fois les intérêts d'une victime présumée et d'un.e mis.e en cause présumé.e, notamment dans le cas de deux artistes n'ayant pas le même poids économique ?

---

<sup>6</sup> La législation (Article L7121-9 du Code du Travail) prévoit que l'agent.e « reçoit mandat à titre onéreux ». Il y a un flou dans la pratique de la plupart des agences puisque dans la majorité des cas, il n'existe pas de mandat réellement signé mais un mandat « de fait » (on considère par exemple qu'une collaboration durable, matérialisée par la signature de contrats d'engagement de l'artiste avec des productions vaut « mandat »). La réalité concrète de la collaboration et de l'écoute entre un agent.e et un artiste est donc en tout état de cause très variable et dépend - en grande partie - des personnalités, des valeurs et des sensibilités de chacun, ce qui peut participer à ce « flou » autour du métier.

#### Préconisations :

- Créer une charte obligatoire relative à la lutte contre les VHSS pour pouvoir adhérer au SFAAL, sur le modèle de ce que pratique l'ARDA
- Chaque agent.e proposera au talent qu'il accompagne :
  - Soit de signer une charte de lutte contre les VHSS<sup>7</sup>,
  - Soit de signer un contrat de mandat qui les lie, définissant plus clairement le rôle de chacun, et rappelant les obligations réciproques afin de responsabiliser les deux parties et intégrant une clause VHSS (à réfléchir avec le SFAAL).
- Sous réserve de l'accord de la personne qui s'est confiée, l'agent.e s'engage à faire remonter des faits de violences dont il a connaissance :
  - À la production lorsqu'il s'agit de faits de violences ayant eu lieu dans le cadre du tournage d'un film
  - À une entité de référence vers laquelle les agent.e.s rencontrant des problématiques liées aux VHSS pourraient se tourner (entité qui n'existe pas actuellement)
- Pour les jeunes talents, dans la mesure du possible, et faisant appel au bon sens de chacun, les aider à lire un contrat, les guider sur les codes du métier, la gestion des moments professionnels dits « festifs »...etc.

#### Préconisations au niveau de la profession :

- Nommer ou élire un groupe ou un organisme chargé de centraliser la parole des agent.e.s. La profession s'interroge actuellement sur ce sujet, il est important qu'elle définisse un processus pour recueillir cette parole, mettre en place des procédures adaptées selon les situations (cas de violence sur un tournage ou hors-tournage) et trouver des outils concrets pour agir et protéger suite à un signalement.
- Créer une "fiche outil" spécifique à la profession
  - Avec des recommandations d'actions définies par la profession (si un.e artiste témoigne être victime de violences ou si un.e artiste est accusé.e de violences) : comment annonce-t-on les faits à un mis en cause ? Si un.e agent.e sait qu'il y a des plaintes sur un.e de ses artistes, est-ce de sa responsabilité d'en parler à la production si celle-ci n'est pas au courant ? Comment gérer les rumeurs ?
  - Avec des ressources, des contacts utiles, les numéros des cellules d'écoutes pour guider l'artiste qu'il accompagne s'il ou elle est victime de violences
  - La sensibilisation de la profession à son rôle pour développer le recours à la coordination d'intimité

---

<sup>7</sup> Voir un exemple en annexe, clause mise en place dans le cadre du tournage du film *Emmanuelle* de Audrey Diwan

- Établir, sous l'impulsion du SFAAL, un ensemble de préconisations sous forme de charte, qui prévoit l'adoption de mesures en cas de client.e.s mis en cause. Par exemple : un retrait du site de l'agence des photos des talents mis en cause pour des faits de violence<sup>8</sup>
- Prévoir une formation spécifique ou une certification pour les agent.e.s travaillant avec des enfants

#### b) Propositions applicables aux directeur.ice.s de casting

Préconisations d'actions pour changer durablement les pratiques dans le secteur :

- Préciser les conditions du casting : espace (avoir un lieu dédié, dûment validé par la production), contenu de la séquence à jouer (interdiction de demander aux participant.e.s de se dénuder)
- Spécificité des castings enfants : ne pas laisser les enfants seuls avec le.a directeur.ice de casting ou le.a réalisateur.ice.
  - Développer la communication entre directeur.ice.s de casting, agent.e.s et la DRIEETS<sup>9</sup> pour les enfants (pour s'assurer que c'est bien l'enfant qui souhaite jouer et non les parents, faire remonter des infos sur les jeunes acteur.ice.s etc.)
  - Après le tournage, si nécessaire : proposer de prendre en charge des séances chez un.e psychologue, poursuivre l'accompagnement, d'autant plus nécessaire dans le cas où le.a mineur.e est amené.e à faire de la promotion

A noter que l'ARDA (Association des Responsables de Distribution Artistique) a déjà mis en place une charte de bonne conduite<sup>10</sup>, et travaille actuellement à une deuxième version, plus poussée sur la question des VHSS. Toute personne voulant adhérer à l'ARDA doit la signer et s'engager à la respecter.

---

<sup>8</sup> Le SFAAL devra également définir à partir de quel moment s'appliquent les mesures de mise en retrait d'un mis en cause. Pour certain.e.s personnes du groupe, il faudrait l'appliquer dès la publication de témoignages dans un article sérieux, pour d'autres dès le dépôt d'une plainte (lorsqu'on en a connaissance). Toutes et tous s'accordent sur sa nécessité lorsqu'un.e mis.e en cause est mis en examen. Le groupe est également unanime sur le fait que le principe de non mise en lumière ne peut pas s'appliquer au stade d'une rumeur.

<sup>9</sup> Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

<sup>10</sup> <https://assorda.com/association/charte.html>

### c) Propositions applicables au secteur de la production

Pour rappel, les producteur.ice.s ont une obligation légale de protection des salarié.e.s, en application de l'article L 4121-1 du code du travail, et donc de prévention et signalement des cas de VHSS.

Ainsi, la certification RESPECT propose une série de mesures destinées à garantir le respect de cette prescription légale par les producteurs et productrices, en cas de VHSS.

Dans cette partie, nous proposons un ensemble de critères à prendre en compte dans l'élaboration du barème pour qu'un film puisse obtenir la certification RESPECT. En attendant la mise en œuvre de cette certification, nous recommandons les productions à mettre en place ces pratiques.

#### *L'ÉCRITURE DU SCÉNARIO*

En phase de développement d'un film, les scénaristes peuvent être amenés à cohabiter, dans un lieu isolé, pendant plusieurs jours / semaines, pour écrire.

=> La production doit prévenir les risques de violence en envoyant un mail à tous les auteur.ice.s, comprenant la charte de bonne conduite, un rappel des définitions, la volonté de la production d'évoluer dans un domaine sans VHSS et dans le respect de tous.tes.

#### *LE CHOIX DES ÉQUIPES TECHNIQUES*

Les équipes de technicien.ne.s sont généralement choisies par les chef.fe.s de postes, or ces derniers ne sont pas responsables juridiquement s'il y a un problème. La production se retrouve donc à employer des personnes qu'elle n'a pas nécessairement choisies.

=> Sensibiliser le.a chef.fe de poste à sa responsabilité que ses équipes soient dûment formées sur le sujet des VHSS,

=> Choisir des équipes paritaires : la parité ne doit pas être une thématique de second plan et réduit statistiquement la survenue de violence.

## LES CONTRATS D'EMBAUCHE SUR UN FILM

=> Un document annexe pour sensibiliser :

Pour les réalisateur.ice.s et pour toute embauche sur le film, faire signer à toutes et à tous, en même temps que leur contrat, un document dans lequel ils.elles s'engagent à ne pas être auteur de VHSS, et à les prévenir, lutter contre et témoigner dans le cas où elles se produiraient et détaillant les sanctions encourues<sup>11</sup>. Ce document devra rappeler le nom du référent harcèlement au sein de la société de production tant que les référent.e.s film ne sont pas désigné.e.s.

Pour aider les productions, ce document devrait être exigé par tous les partenaires financiers du film : chaînes de télévision, organismes bancaires comme Coficiné ou Cofiloisirs, distributeur. Pour cela, tous les partenaires pourraient mettre dans leurs contrats, actes de crédit ou mandat, une clause exigeant que le.a producteur.ice s'engage à faire signer cette clause.

## LA PRÉPARATION

=> La production doit créer une culture de la lutte contre les VHSS à l'échelle du tournage dès la phase de préparation, pour prévenir des situations de violence, en multipliant les prises de positions et les actions :

- Rappeler l'obligation de remplir le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) à la fois pour chaque société et pour chaque film.
- Envoi de mail(s) à l'ensemble de l'équipe pour rappeler les contacts des référent.e.s, le positionnement de la production qui est intransigeante sur les questions de violences, informer de la procédure qui sera mise en place en cas de signalement... ;
- Organisation d'une réunion en amont du tournage dédiée à la thématique de la lutte contre les VHSS avec l'ensemble de l'équipe. Lors de cette réunion, rappeler que la violence peut commencer par des mots, rappeler le droit et les définitions, rappeler les mesures de prévention et la procédure en cas de violence commise sur le tournage... Sensibiliser au fait que ce qui se passe hors tournage (fêtes notamment) entre aussi dans le cadre de cette prévention. En profiter pour sensibiliser également sur le sujet des addictions. Présenter les référent.e.s + rappeler l'importance d'aller les voir si on est victime ou témoin.
  - Exemple d'outils : harcèlomètre<sup>12</sup>
- Organisation d'une réunion spécifique avec les personnes assurées par la production pour les responsabiliser sur ces sujets.

---

<sup>11</sup> Voir un exemple de contrat en annexe

<sup>12</sup> Voir un exemple en annexe, un harcèlomètre développé dans le cadre des violences conjugales à adapter au monde du cinéma

- Si un comportement leur est reproché, cela aura un impact sur la production : rappeler que ce qui se passe, même hors plateau, est sous la responsabilité de la production
- Dans le cas de la mise en place d'une enquête interne ou externe, rappeler aux personnes assurées qu'en cas d'accusation, des personnes ou structures indépendantes, dûment formées, sont nommées pour mener l'enquête et que cela n'est dès lors plus du ressort de la production.

### *LE RECOURS AUX COORDINATEUR.ICE.S D'INTIMITÉ*

Mettre en place un processus pour analyser et inventorier le besoin de coordination d'intimité<sup>13</sup> :

Se diriger vers la systématisation<sup>14</sup> :

- 1) du recours à un.e coordinateur.ice d'intimité en amont du tournage pour lire le scénario. À cette étape, la coordinatrice analysera si oui ou non certaines séquences nécessitent son intervention. Si son intervention lui semble nécessaire, ou si elle a un doute, elle prendra ensuite contact avec les comédien.ne.s
- 2) de l'organisation d'une réunion du / de la coordinateur.ice d'intimité avec les acteur.ice.s seul.e.s. pour faire le point sur les séquences qui nécessitent de la coordination d'intimité
- 3) de la prise en compte des recommandations de coordinateur.ice d'intimité, sauf si les acteur.ice.s considèrent que son intervention n'est pas nécessaire. Le rôle des agent.e.s est ici primordial : ils et elles aideront les comédien.ne.s à formuler et à négocier une demande ou un refus de coordination d'intimité ainsi que les conditions de tournage des scènes concernées
- 4) Après le tournage : de proposer un suivi des comédien.ne.s après les scènes d'intimité (un rendez-vous post tournage avec le.a coordinateur.ice et ou avec un.e psychologue)

---

<sup>13</sup> La question se pose de savoir quand commence la notion d'intimité dans une scène, nécessitant la présence d'une coordinatrice d'intimité ? Pour des scènes de sexe dénudées, il n'y a évidemment pas débat. Mais parfois, certaines scènes sont intimes et délicates et la question de la nécessité du recours à un.e coordinateur.ice peut se poser. De plus, la coordination d'intimité ne concerne pas uniquement le tournage des scènes d'intimité, mais aussi les scènes qui peuvent provoquer des émotions intenses, qui peuvent rappeler à certain.e.s des traumatismes, notamment parmi les membres de l'équipe. Exemple : un personnage raconte un viol ou une agression

<sup>14</sup> Nous aimerions qu'il y ait une obligation de faire lire le scénario à un.e coordinateur.ice d'intimité. Même si finalement une coordination n'est pas mise en place, cela permettrait de poser des questions et de mettre en avant des points d'attentions particuliers à la lecture du scénario. Actuellement, il y a peu de référent.e.s formé.e.s en France, une obligation paraît compliquée, mais cette pratique devrait s'inscrire rapidement dans les habitudes des producteur.ice.s en début de projet.

## *LE RECOURS AUX RÉFÉRENT.E.S HARCÈLEMENT*

- Rendre obligatoire la mise en place de binômes de référent.e.s dûment formé.e.s (par exemple : des personnes à différents niveaux hiérarchiques, un homme / une femme, dans des départements différents...) => l'objectif est de donner confiance et choix aux personnes qui souhaitent témoigner
- Rendre formellement incompatible cette fonction avec certains postes notamment celui de producteur.ice ou de réalisateur.ice. Il faut de plus qu'une personne ait au moins travaillé sur 3 tournages avant de pouvoir devenir référent.e.
- Rendre obligatoire par le CNC une formation dédiée aux référent.e.s (donc formation validée et prise en charge par le CNC)
- A minima, un.e des référent.e.s doit être présent.e dès le premier jour de préparation
- En cas de signalement, encourager le recours à une troisième personne externe, en lien avec les référent.e.s, pour les accompagner une fois que la parole a été écoutée. Par exemple une personne du CCHSCT dédiée aux questions de VHSS. A terme, un réseau de référent.e.s extérieur.e.s, dûment formé.e.s, pourrait être créé et servir de conseils, rattaché à la commission paritaire RESPECT..
- Les référent.e.s devraient pouvoir toucher une prime pour occuper cette fonction qui implique des temps de formations et potentiellement une charge de travail supplémentaire, de sorte à les inciter à suivre une formation supplémentaire, à asseoir leur responsabilité au sein du collectif de travail...

## *LE TOURNAGE*

Les producteur.ice.s ont une obligation légale de protection des salarié.e.s, et donc de prévention et signalement des cas de VHSS.

- Utiliser la feuille de service comme un outil :
  - Mettre en gros le logo Audiens « le harcèlement c'est pas du cinéma »,
  - Indiquer les numéros utiles, dont celui de la cellule d'écoute d'Audiens, ainsi que le contact des référent.e.s harcèlement,
  - Présenter les scènes "à risque" et les mesures qui sont mises en place (exemple : demain on tourne une scène d'intimité ou sur la thématique des violences, elle a été travaillée avec la coordinatrice. Si besoin d'en parler, n'hésitez pas à venir vers nous...)

- Repenser l'organisation des transports sur les tournages : anticiper toute situation qui pourrait potentiellement conduire à un risque.
- Faire de l'affichage, simple et efficace, dans des lieux stratégiques comme par exemple la cantine, les tables régie, les loges, les lieux de stockage des matériels des loueurs ou des décors, les toilettes...
  - pour rappeler les numéros utiles,
  - En utilisant des iconographies (sur le modèle de celles développées par le gouvernement pendant le Covid et dont tout le monde se souvient)
  - le violentomètre / le harcèlomètre adapté au milieu du cinéma sur les lieux de tournage<sup>15</sup>
- Poursuivre et approfondir la création d'une culture du dialogue et de la lutte contre les VHSS sur le tournage.
  - Trouver des moments pour échanger avec l'équipe, poser des questions, "est-ce que tout se passe bien pour toi ?" pour que l'équipe se sente écoutée et libre de parler
  - Prévoir un temps de parole spécifique sur la lutte contre les VHSS auprès des figurant.e.s, pris en charge selon les cas par un.e référent.e, chargé.e de figuration, assistant.e mise en scène...
  - Chaque chef.fe de poste doit s'assurer du bien-être de son équipe et contribuer à faire remonter au fur et à mesure les problèmes qui surviennent.

#### d) Propositions applicables à la post-production

- Faire de la prévention en matière de lutte contre les VHSS auprès des équipes de post-production et les informer si un signalement de violence a eu lieu dans les étapes précédentes de la fabrication.
- Faire de l'affichage dans les locaux
- Limiter la mise à disposition et circulation des images de scènes d'intimité (rushes, photogrammes)
- Pour les professionnel.le.s non concerné.e.s par les formations obligatoires du CNC à destination des intermittent.e.s, encourager les employeurs des entreprises de post-production à former leurs salarié.e.s aux questions de VHSS et à inclure une clause préventive dans leurs contrats de travail et en annexe des devis (dans les CGV par exemple)

---

<sup>15</sup> Voir un exemple en annexe, un harcèlomètre développé dans le cadre des violences conjugales. Il faudrait l'adapter au monde du cinéma

## e) Propositions applicables à la distribution et la promotion

La promotion d'un film génère une variété de situations :

- Les voyages à l'étranger,
- Les tournées en province,
- La promotion en salles,
- La participation en festivals,
- Les junkets presse,

durant lesquelles des règles de prévention et d'accompagnement devront être appliquées, respectivement par Unifrance, par les sociétés de distribution et de vente, par les festivals et les attaché.e.s de presse.

En amont de chacune de ces situations :

- Faire de la prévention en matière de lutte contre les VHSS
- Nommer des référent.e.s harcèlement formé.e.s dans les sociétés de distribution et de vente, chez les exploitant.e.s, dans les équipes des festivals
- Présenter ces référent.e.s aux équipes de film

En cas de comportement problématique lors de la promotion d'un film, les membres de l'équipe peuvent se tourner vers le / la référent.e dédié.e.

## f) Propositions applicables aux festivals

La particularité de la lutte contre les VHSS pendant les festivals réside dans le fait que les équipes et artistes ne sont pas sous contrat de travail. La prévention revient donc aux festivals et non à la production.

=> Faire de la prévention en matière de lutte contre les VHSS dans les festivals, auprès de l'équipe et des invité.e.s :

- Nommer des référent.e.s harcèlement dûment formé.e.s. A minima 2 et qui ne soient idéalement pas membres du comité de direction
- Rédiger une charte à destination de l'équipe et des festivalier.ère.s
  - Faire de la communication autour de cette charte (réseaux sociaux, newsletter),
  - Pour les festivalier.ère.s qui prennent une accréditation en ligne : valider la charte harcèlement (comme des CGU) pour pouvoir s'accréditer,
- Pour l'équipe : prise de parole des référent.e.s harcèlement lors de la dernière réunion équipe avant le début du festival, pour se présenter, rappeler la charte et le protocole
- Pour les bénévoles : prise de parole des référent.e.s harcèlement lors de la réunion bénévoles pour se présenter, rappeler la charte et le protocole
- Sensibiliser les invité.e.s du festival en rappelant l'importance de la lutte contre les

VHSS ainsi que les numéros utiles sur leurs feuilles de routes

- Encourager la mixité parmi les agent.e.s de sécurité
- Faire de l'affichage sur la lutte contre les violences, notamment dans les cinémas et les lieux festifs, les toilettes, les espaces publics
- Mettre de la signalétique sur la lutte contre les VHSS, avec par exemple un QR code qui une fois scanné présente les mesures pour lutter contre les VHSS ainsi que le contact du / de la référente. Ce QR code peut être mis en avant de différentes manières : affichage, site du festival, réseaux sociaux, catalogue, projection sur les écrans avant le début des séances
- Coordination & collaboration inter-festivals : les festivals pourraient utilement mettre en commun les mesures, protocoles et bonnes pratiques qu'ils mettent en place pour lutter contre les VHSS
- Dans le cadre des mineur.e.s invité.e.s en festival :
  - S'assurer qu'ils et elles sont accompagné.e.s,
  - Avoir une vigilance particulière dans leur accès aux fêtes, en gardant en tête la législation qui interdit l'alcool aux mineurs.

#### g) Propositions applicables aux exploitant.e.s de salles de cinéma

=> Penser la salle de cinéma comme un "safe space" :

- désigner et communiquer sur le nom d'un.e référent.e formé.e dans l'équipe et à contacter en cas de problème à la fois pour les salarié.e.s mais aussi pour les spectateur.ice.s et les équipes invitées.
- mettre de la signalétique sur la lutte contre les VHSS, avec par exemple un QR code qui une fois scanné présente les mesures pour lutter contre les VHSS ainsi que le contact du / de la référent.e. Ce QR code peut être mis en avant de différentes manières : affichage, site du cinéma, réseaux sociaux, catalogue, projection sur les écrans avant le début des séances.

## IL RÉACTIONS EN CAS DE VHSS

De manière générale, il est important que chaque victime ou témoin signale les faits de violences directement aux référent.e.s harcèlement, à la production, au Comité Central d'Hygiène et de Sécurité des Conditions de Travail de la production de films (CCHSCT) et/ou aux agent.e.s qui feront remonter les faits à la production.

Lorsqu'un signalement de VHSS est effectué, il est nécessaire de distinguer deux situations principales : celle où la victime et (ou) la personne mise en cause sont sous la responsabilité légale d'une entité (comme une agence, une société de production ou un festival) et celle où elles ne le sont pas. Dans tous les cas, il est essentiel d'écouter la victime, de l'accompagner, de lui fournir des ressources et de lui recommander de contacter la cellule Audiens pour un soutien juridique et psychologique approfondis. Cependant, les procédures présentées ci-dessous ne pourront pas toujours être appliquées dans les situations où la victime et la personne mise en cause ne sont pas rattachées par un contrat de travail à une entité. Nous nous concentrons ici sur le cas où la victime et/ou la personne mise en cause est liée par un contrat de travail à une société de l'industrie.

Dans le cadre de ces développements, le collectif se penche plus particulièrement sur les différentes mesures que peut prendre la production en réponse à un signalement de VHSS. En effet, les producteurs et productrices sont soumis.e.s aux dispositions de l'article L1153-5 du code du travail, selon lequel l'employeur a l'obligation de « *prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner* ».

En l'absence de précisions du code du travail quant aux mesures à prendre pour faire cesser ces situations, la profession se doit de s'organiser elle-même pour y apporter des réponses efficaces. Il existe déjà des initiatives et processus très complets auxquels se référer en la matière, notamment le Livre Blanc du Collectif 50/50. En complément des initiatives existantes, nous proposons un "kit d'urgence" ou "process simplifié" à suivre en cas de signalement d'un VHSS à la production.

Le groupe RESPECT souhaite ainsi contribuer à la lutte contre les VHSS au cours de la fabrication d'un film en proposant un protocole pragmatique à suivre en cas de signalement (A). Ses travaux l'ont également conduit à suggérer une modification des pratiques en matière contractuelle (B) et assurantielle (C).

## A) PROTOCOLE À SUIVRE EN CAS DE SIGNALEMENT

### 1) Présentation du kit

#### a) Cas général

La certification RESPECT doit permettre d'apporter la preuve que tout est mis en place pour assurer la sécurité de tous et toutes sur l'ensemble de la chaîne du film. Elle ne pourra être conservée pour un film sur lequel un signalement de VHSS a été effectué, qu'à la condition que la production ait respecté les procédures suivantes :

- **Étape 1 : Écouter**, en présence de le.a référent.e qui sera chargé.e du compte-rendu (laisser le choix du ou de la référent.e avec lequel ou laquelle les parties prenantes sont le plus à l'aise) :
  - la première personne qui fait remonter les faits pour vérifier s'il s'agit d'une plainte sérieuse;
  - le.a plaignant.e et le.a mis.e en cause lors d'entretiens individuels qui seront consignés dans un compte-rendu (faits par le.a référent.e) qui leur sera envoyé pour relecture.
  
- **Étape 2 : Mettre en place des mesures de protection le temps de l'enquête**
  - Limiter, ou supprimer selon les cas, les interactions entre les différents protagonistes
  - Indiquer au / à la plaignant.e que si il ou elle souhaite continuer à travailler on lui assure qu'il ou elle ne sera pas en contact avec le.a mis.e en cause,
  - Possibilité de proposer au / à la plaignant.e qui ne souhaiterait pas être présent sur le tournage le temps de l'enquête, qu'il/elle pourra conserver son salaire. Lui préciser qu'il/elle peut à tout instant revenir travailler sur le tournage et qu'il/elle ne sera pas en contact avec le ou la mis.e en cause,
  - Conseiller au / à la plaignant.e d'appeler la cellule Audiens pour avoir un soutien psychologique et juridique supplémentaire. Cette cellule ne se substitue pas aux actions mises en place par la production pour assurer sa sécurité et faire avancer l'enquête, mais elle peut être un soutien important pour le / la plaignant.e,
  - Faire appel immédiatement à un.e médiateur.ice externe / neutre. Pour cela il faudrait que le CCHST (à terme la commission paritaire RESPECT) mette en place une liste de médiateur.ice.s dûment formé.e.s à laquelle les productions pourraient se référer,
  - Réunir l'équipe en présence d'un.e médiateur.ice pour gérer la situation en toute transparence et poursuivre le travail
    - Ce médiateur ou cette médiatrice pourra préparer la prise de parole en amont avec le.a producteur.ice et organiser les prises de parole pendant l'échange.

- Chacun.e devra respecter le droit du travail et les préconisations de la médiation pour suivre le processus défini en amont, incluant notamment une obligation de confidentialité le temps de l'enquête interne ou une non discrimination des autres membres de l'équipe : si un.e des participant.e du film est mis.e au ban, celui-ci ou celle-ci peut qualifier cette situation de harcèlement moral et se retourner contre la production (humiliation, conditions de travail dégradées...). Il faut donc aussi veiller à protéger le.a mis.e en cause.
    - Si nécessaire, pour les membres de l'équipe qui le souhaitent, proposer éventuellement en sus, un temps de groupe de parole et/ou de RV individuels avec un.e psychologue.
- **Étape 3 : A l'initiative de la production, mener une enquête (interne ou externe)**
  - Prévenir en amont le.a plaignant.e et le.a mis.e en cause du déclenchement de l'enquête et de ses modalités
  - L'enquête doit aller vite (problématiques de tournage) et avoir lieu sur place (car après le tournage tout le monde est dispersé)
  - Enquête externe : si les faits relèvent d'une agression sexuelle ou d'un viol, il est fortement recommandé de faire appel à un organisme extérieur ou à un, ou même idéalement à 2 avocat.e.s (un.e pour la victime et un.e pour l'auteur.ice présumé.e);
  - Etre conscient que l'enquête peut être transmise aux services de police sur demande
  - Quelques bonnes pratiques pour l'organisation de l'enquête :
    - Proposer aux personnes entendues de rester anonymes si elles le souhaitent,
    - Personnes présentes (cas enquête interne) :
      - un.e représentant.e de la direction + un.e représentant.e des salarié.e.s (pour éviter toute suspicion de l'équipe) + la.e référent.e harcèlement (si il ou elle est compétent.e / formé.e et non partie dans l'agression dénoncée), il faut surtout éviter que la production ne soit seule à mener l'enquête
      - Les entretiens devront se faire avec les personnes nommées ci-dessus, toutefois il faut que les témoins ou membres de l'équipe interrogés soient seuls à chaque entretien.
    - Trames des questionnaires (professionnel.le.s en droit du travail peuvent aider si besoin) : être le plus précis et factuel possible dans les questions (qui, quand, où, etc.)
    - Être le plus exhaustif possible (pas qu'une poignée de personnes)

- Étape 4 : Conclusions de l'enquête :
  - Il y a eu violence => sanction en droit du travail, éventuelle mise à pied et réorganisation
  - Il n'y a pas eu violence => pas de sanction
  - Les conclusions de l'enquête actent qu'il n'y a pas assez d'éléments pour conclure => pas de sanction par la production, la victime doit se retourner vers le pénal si elle le souhaite. La production doit mettre en place une réorganisation ou un rappel par note de service
  - Avant les résultats de l'enquête interne, il est recommandé de ne pas communiquer sur les faits. Mais une fois l'enquête terminée, transparence vis-à-vis de l'équipe et de l'extérieur : prévenir de son résultat, le.a plaignant.e et le.a mis.e en cause par lettres recommandées, l'équipe technique et artistique, les partenaires financiers etc.
  
- Etape 5 : Accompagnement psychologique des personnes impliquées

Rappelons que les personnes confrontées à un cas de VHSS, les plaignant.e.s en premier lieu mais également les témoins, peuvent avoir d'importantes séquelles psychologiques et des syndromes post-traumatiques.

Ainsi, tout employeur devrait dans ce cas proposer, et prendre en charge pour celles et ceux qui le souhaitent, un suivi psychologique ciblé. En plus des personnes présentes sur le tournage, envisager également un soutien psychologique aux employé.e.s de la société de production. Même s'ils ne sont pas directement sur le plateau, ces employé.e.s peuvent ressentir du stress et de l'angoisse liés à des faits de VHSS sur un tournage, et peuvent eux aussi développer des symptômes de stress post-traumatique.

Ces différentes étapes pourront utilement être complétées par un contact humain, une discussion et les conseils de personnes ayant déjà été confrontées à des situations de violences sur des tournages. Dans l'ensemble des cas étudiés, les professionnel.le.s concerné.e.s ont bénéficié de conseils se basant sur les expériences passées des uns et des autres. Exposer la situation à une personne de confiance permet d'analyser la situation avec plus de recul, d'avoir un soutien émotionnel et de formuler clairement la situation pour pouvoir établir une "feuille de route" la plus complète et la plus claire possible. Le recours à la solidarité professionnelle quand on rencontre ce type de situations est évidemment toujours une bonne idée.

#### b) Cas particulier d'un.e VHSS attribué.e au réalisateur ou à la réalisatrice

Dans le cas particulier d'une VHSS mettant en cause le.a réalisateur.rice, le.a producteur.ice fait face à une injonction contradictoire entre le droit du travail et le droit d'auteur :

- Droit du travail : Le.a producteur.ice doit finir le film et comme employeur il doit assurer la protection de l'équipe, si un.e réalisateur.ice est reconnu.e coupable de faute grave, le.a producteur.ice se doit de le.a licencier => comment faire pour finir le film ?
- Droit d'auteur : selon le droit d'auteur, un.e auteur.ice est le.a seul.e à pouvoir terminer et signer le film. Le.a réalisateur.rice doit donc être d'accord avec toute forme de mesure conservatoire le.a concernant.

Pour sortir de cette injonction contradictoire, préciser dans le contrat d'embauche les mesures conservatoires qui pourraient être prises en cas de signalement de faits de violence pourrait être une solution. Il a été évoqué que le.a réalisateur.ice détermine en amont du tournage un.e réalisateur.ice qui pourrait le.a remplacer pour finir le film en cas de problème sur le tournage.

#### c) Cas particulier d'un.e VHSS attribué.e à un.e acteur.ice principal.e du film

Dans l'autre cas particulier d'un.e acteur.ice principal.e, la question des surcoûts liés à un changement d'artiste-interprète se pose également.

#### d) Cas particulier d'un.e VHSS attribué.e à un.e producteur.ice

Dans le cas particulier d'un.e producteur.ice mis.e en cause, les référent.e.s doivent faire remonter le signalement au CNC. Ainsi une personne neutre rattachée à la commission paritaire RESPECT prendra le relai de la production pour appliquer le processus, à savoir la mise en place de mesures conservatoires, mener l'enquête interne...

### 2) Sanction en cas de non-respect du kit

En cas d'inaction de la production, si un.e agent.e, un témoin ou une victime fait remonter des faits de violence : ne pas hésiter à saisir de façon officielle la production, avec par exemple une mise en demeure par un.e avocat.e ("Monsieur/Madame le.la producteur.rice, veuillez prendre des mesures...").

Si l'inaction de la production est avérée, alors la certification RESPECT sera retirée au film et un malus pourrait être envisagé par le CNC. À l'inverse, une production qui aura respecté l'ensemble de cette procédure permettra au film de conserver la certification RESPECT, quelle que soit l'issue de la procédure judiciaire engagée pour les faits de VHSS signalés.

## B) MODIFICATION DES CONTRATS TYPE

Les contrats qui lient la production aux contributeur.ice.s du film doivent être modifiés pour prévoir l'exécution de certaines mesures en cas de comportement problématique pendant le tournage ou la postproduction du film :

- clauses de publicité : pour les réalisateur.ice.s, les acteur.ice.s, chef.fe.s de poste, les technicien.ne.s, il faudrait une clause qui précise qu'en cas de violence avérée ou de comportement problématique, la clause de publicité soit automatiquement renégociée afin que ces personnes puissent être mises en retrait dans la promotion et de la communication du film,
- clause BNC : il faudrait changer les conditions et le calendrier du paiement des BNC. La dernière échéance devrait être payable à la sortie du film, avec une suspension de paiement dans l'attente du jugement d'une personne mise en cause par une plainte de VHSS. Cela implique un travail considérable au niveau des pratiques des agences, il faudrait en effet éviter le contournement de cette bonne pratique par des agent.e.s qui refuseraient que leurs client.e.s perçoivent une partie de leur paiement en BNC,
- Pour aller plus loin : afin que les droits et obligations découlant du contrat de travail perdurent jusqu'à la sortie du film, une échéance de solde de salaire pourrait être conservée jusqu'à la sortie du film, pour les acteur.ice.s principaux.ales.

La signature de ces clauses pourrait être l'un des critères définis dans le barème pour l'obtention et la conservation de la certification RESPECT.

## C) AMÉLIORATION DE LA COUVERTURE DU RISQUE VHSS

La clause assurantielle actuelle est conditionnée à une double contrainte : qu'une plainte officielle de la victime ait été déposée et qu'un signalement par la production au procureur de la République ait été fait. Cette double conditionnalité la rend inopérante en l'état, comme le prouve le fait qu'elle n'ait, à date, jamais pu être activée.

Pour la rendre efficace, il est dès lors urgent d'en modifier les conditions (1).

En outre, certains risques liés à la survenance d'un.e VHSS ne sont pas couverts par les polices d'assurance actuelles : une réflexion doit être engagée sur ce point (2).

## 1) Assouplissement des conditions d'indemnisation assurantielle

Dans les cas de VHSS, il est difficile de prouver la matérialité des faits, pour déclencher l'assurance. Nous proposons la nouvelle procédure suivante :

- Établir une liste de professionnel.le.s, reconnu.e.s par le CCHSCT et par les assureurs, à contacter (*et faire venir sur le tournage*) en cas de signalement.
- Faire appel à un de ces experts, qui sera diligenté par les assurances, non pas pour mener l'enquête ou pour qualifier les faits, mais pour constater une situation de blocage (exemple : le.a victime et le.a mis.e en cause sont deux acteur.ice.s qui ont des scènes ensemble),
- Cet expert externe sera habilité à acter du déclenchement de l'assurance, le cas échéant.

=> Prise en charge par l'assureur de cette situation, avant même l'issue de l'enquête.

=> Mettre en place une assurance pour les surcoûts liés à un film abîmé : qui permettrait d'indemniser l'arrêt de tournage mais aussi de rembourser les coûts supplémentaires en cas de VHSS (avocats, enquête interne, frais financiers, psychologues...). A ce jour, les assureurs imaginent la perception d'une surprime qui serait applicable à tous les tournages et pas seulement à ceux qui voudraient s'assurer.

=> Nous préconisons la création d'un fonds d'État dédié qui s'ajoute à l'assurance, afin que les producteur.ice.s ayant la Certification RESPECT puissent prendre en charge et se faire accompagner correctement, en cas de signalements de faits de violence, sur le modèle du fonds d'indemnisation pour le COVID. En cas de problème, et au-delà d'un certain montant si les assureurs ne peuvent pas couvrir tous les coûts, l'État se substitue aux assureurs et prend en charge les dépenses liées à la gestion de la crise. Ce fonds serait notamment utilisé dans le cadre du changement d'un.e réalisateur.ice ou d'un.e acteur.ice principal.e et financé par le mécanisme classique de financement du cinéma français. Il sera du ressort des assureurs d'évaluer l'ordre de grandeur financier nécessaire à la mise en place d'un tel fonds.

## 2) Insuffisance de la couverture des risques liés aux VHSS

- Si un cas de VHSS concerne des personnes qui ne sont pas nommément assurées par la production, l'assurance ne peut pas s'appliquer. Cela justifie l'importance de l'existence d'un fonds de dotation d'État dans les cas non pris en charge par l'assurance.
- Les faits anciens, qui éclaboussent un tournage ou la distribution d'un film, ne sont pas pris en compte par les polices d'assurance actuelles.
- La clause assurantielle actuelle n'est prévue que par certaines assurances. Il est primordial qu'elle soit mise en place par tous les assureurs. Il faudrait donc la rendre obligatoire par l'État pour qu'elle soit appliquée par tous.

## **III EXPLOITATION, DISTRIBUTION, DIFFUSION DES FILMS ABÎMÉS**

Un film abîmé est un film dont la sortie est impactée par un cas de VHSS.

Il est crucial de faire la différence entre :

- d'une part, les films où des faits de violence ont été signalés mais où des mesures de prévention, de protection et d'enquête ont été mises en place,
- et d'autre part, les films où des faits de violence ont été signalés mais où la culture du silence a prévalu.

Si cette distinction n'est pas faite, cela découragera les victimes de violence à témoigner.

Si une victime qui a subi des violences sait qu'en cas de témoignage, le film sur lequel elle travaille deviendra inexploitable, cela fait en effet peser une énorme pression sur ses épaules. Nous connaissons assez les mécanismes de pouvoir pour imaginer que les témoignages seront ainsi moins nombreux, et que certain.e.s professionnel.le.s (agent.e.s, producteur.ice.s, acteur.ice.s, chef.fe.s de poste) pourront même encourager les victimes ou témoins à ne pas témoigner pour éviter le déclenchement de toute procédure.

Faire reposer la sortie d'un film sur les épaules de la victime en cas de violence est injuste, et perpétue aussi une culture de la silenciation, de l'omerta, et donc des violences.

Accompagner la sortie de ces films, dans des conditions spécifiques : contextualisation, accompagnement, non mise en lumière de la personne mise en cause..., nous semble être un maillon indispensable pour que victimes et témoins se sentent libres de parler. Les victimes et témoins sauront qu'en cas de témoignage, un processus clair sera mis en place, pour les protéger ainsi que l'ensemble de l'équipe, et ce sans crainte de compromettre l'existence du film ou les salaires des travailleur.euse.s concerné.e.s.

Accompagner la sortie de "films dits abîmés" où des mesures de prévention, de protection et d'enquête ont été mises en place, nous semble donc essentiel pour permettre une vraie libération de la parole et de l'écoute des victimes.

## A) PRINCIPES DE L'ACCOMPAGNEMENT D'UN FILM ABÎMÉ

### Accompagnement de films dit "abimés" ayant obtenu la certification RESPECT

L'accompagnement d'un film en festival, en salles, à l'étranger, dans la presse peut être très important pour la suite de sa carrière. Un film dit "abîmé", sur lequel il y aurait eu des faits de violence qui auraient été dûment pris en charge et qui aurait donc conservé sa certification RESPECT, devrait pouvoir être exploité sereinement par les festivals et exploitant.e.s qui le souhaitent et sous certaines conditions (mise en retrait des personnes mises en cause, contextualisation...). Son accompagnement pourrait même être une occasion de faire de la pédagogie sur la nécessité de déployer la certification RESPECT tout au long de la vie d'un film, en toute transparence.

L'enjeu est important car, de manière générale, le risque de mise à l'écart d'un film en raison de la dénonciation d'un.e VHSS peut conduire les décideurs à préférer le silence et l'inaction. La certification RESPECT doit permettre à l'œuvre collective que constitue un film d'être exploitée, vue et appréciée, tout en poussant les professionnel.le.s du cinéma à lutter contre les VHSS, à les prendre pleinement en compte et à faire preuve de transparence sur ce point.

Le choix de la programmation d'une salle ou d'un festival est évidemment libre. Toutefois, en cas de sélection d'un film "abîmé", ce dernier devra accompagner les séances et faire preuve de transparence : ne pas cacher les faits au public et utiliser ces séances pour faire de la pédagogie.

- Cet "accompagnement" devra impliquer les distributeur.ice.s, producteur.ice.s et/ou attaché.e.s de presse du film,
- Une note d'information sera alors transmise pour accompagner le film, pour contextualiser les faits de violence (précisions autour de ce qui s'est passé, des mesures qui ont été mises en place, état des lieux de la procédure judiciaire si ces éléments peuvent être communiqués légalement). Ces éléments pourront être détaillés dans le dossier de presse ou dans des communications spécifiques de promotion.

## Respect du principe de non mise en lumière

La jurisprudence César : les personnes mises en examen dans le cadre d'une VHSS se voient appliquer le principe de "non mise en lumière" : elles ne peuvent pas venir à la cérémonie, il n'y a pas de prise de parole en leur nom en cas d'obtention d'un César et pas d'invitation aux événements autour des César (dîners, soirées par exemple).

La non mise en lumière est une manière de respecter la parole des victimes, c'est aussi un outil qui permet au film d'être exploité tout en contextualisant la violence qui est associée à l'un des membres de l'équipe de ce film.

=> Élargir l'application de la notion de "non mise en lumière"

- à d'autres secteurs comme la distribution, les tournées en province, la promotion ou les festivals par exemple : la personne mise en cause ne peut y participer.
- Réfléchir, en concertation avec les exploitant.e.s, pour permettre de montrer des films qui entrent dans cette catégorie, sans intervention des mis en cause.

=> Faire de la pédagogie sur ce concept de non mise en lumière : rappeler que la personne mise en retrait n'est pas déclarée coupable, il s'agit d'une non mise en lumière le temps que la justice fasse son travail, ce qui n'est pas contradictoire avec la notion de présomption d'innocence.

Concernant la non mise en lumière de personnes mises en cause pour des faits de violence, le groupe n'a pas trouvé de consensus clair sur le début de son application. Pour certain.e.s, il faudrait l'appliquer dès la publication de témoignages dans un article sérieux, pour d'autres, dès le dépôt d'une plainte (lorsqu'on en a connaissance). Toutes et tous s'accordent sur sa nécessité lorsqu'un.e mis.e en cause est mis en examen. Le groupe est également unanime sur le fait que le principe de non mise en lumière ne peut pas s'appliquer au stade d'une rumeur.

## B) PROTOCOLE D'ACCOMPAGNEMENT D'UN FILM ABÎMÉ

### 1) Accueil en festival d'un film abîmé<sup>16</sup>

#### La sélection d'un film

La sélection d'un film en festival peut être très importante pour la suite de sa carrière. Un film "abîmé", qui aurait conservé la certification RESPECT, devrait donc pouvoir être sélectionné. Sa sélection en festival pourrait même être une occasion de faire de la pédagogie sur la nécessité de déployer la certification RESPECT tout au long de la vie d'un film, en toute transparence.

#### Respect du principe de non mise en lumière

Les festivals sont individuellement appelés à respecter le principe "César" de non mise en lumière des personnes mises en cause pour des faits de VHSS. Cela veut dire que ces personnes ne seront pas invitées en festivals.

Une charte ou un accord commun entre festivals, sur ce principe de non mise en lumière des personnes mises en cause, pourrait utilement être adopté.

### 2) Exploitation d'un film abîmé en salles

#### a) La distribution en salles

Préconisations d'actions pour changer durablement les pratiques des sociétés de distribution :

- Signature de la charte RESPECT
- Respect du principe de non mise en lumière des personnes mises en cause en cas de VHSS
- Accompagnement de la sortie d'un film abîmé ayant obtenu la certification RESPECT en créant un matériel pédagogique précis, à destination des festivals et des exploitant.e.s :
  - Détaillant les faits de violence survenus
  - Précisant les mesures qui ont été mises en place,
  - Faisant un état des lieux de la procédure judiciaire en cours

---

<sup>16</sup> Même si cette charte sera française au moment de sa création, les bonnes pratiques mises en place pourront inspirer d'autres grands festivals de cinéma internationaux

## b) L'exploitation

Préconisations d'actions pour changer durablement les pratiques des salles de cinéma :

### Sélection de films dit "abimés" ayant obtenus la certification RESPECT

Un film "abîmé", sur lequel il y aurait eu des faits de violence qui auraient été dûment pris en charge et qui aurait donc conservé la certification RESPECT, devrait pouvoir être éligible à sa diffusion en salles.

Le choix de la programmation de chaque salle est évidemment libre. Toutefois, en cas de sélection d'un film "abîmé", l'exploitant.e pourra accompagner les séances et faire preuve de transparence : ne pas cacher les faits au public et utiliser ces séances pour faire de la pédagogie.

- Cet "accompagnement" devra impliquer les distributeur.ice.s, producteur.ice.s et/ou attaché.e.s de presse du film,
- Un dossier "pédagogique" sera alors transmis pour accompagner le film (éventuellement avec un QR code affiché à l'écran, une signalétique spécifique, une mention sur le programme, une mention sur Allociné...), pour contextualiser les faits de violence (précisions autour de ce qui s'est passé, des mesures qui ont été mises en place, état des lieux de la procédure judiciaire). Ces éléments pourront être détaillés dans des communications spécifiques, qui serviront aux distributeur.ice.s et programmateur.ice.s, en lien avec les exploitant.e.s; et aux attaché.e.s de presse, en lien avec les journalistes et les médias.

### 3) Diffusion d'un film abîmé par les chaînes de télévision

#### a) Les pré-achats

=> Dans les contrats de préachats, exiger des producteur.ice.s qu'ils / elles aient mis en place toutes les mesures de prévention et de lutte contre les VHSS, y compris dans les contrats passés avec les réalisateur.ice.s et acteur.ice.s (voir plus haut).

=> En cas de problèmes survenant sur un film déjà pré-acheté, si le processus RESPECT n'est pas appliqué, la chaîne aura la possibilité de résilier le contrat pour non-respect de la clause VHSS évoquée ci-dessus. Dans le cas contraire, si la production a mis en place des mesures de prévention et de lutte contre les violences, la chaîne de télévision ne peut annuler son contrat de préachat.

Les films ayant obtenu la certification RESPECT devront pouvoir être diffusés avec contextualisation et accompagnement (adaptés au média).

## b) La diffusion des films à la télévision

Sur le même principe que ce que nous proposons pour l'exploitation des films en salles, appliquer les principes suivants :

- Contextualisation
- Accompagnement de la diffusion (adaptée au média)
- Mise en avant du fait que le film bénéficie de la certification RESPECT si tel est le cas
- Non mise en lumière d'un.e mis.e en cause (par exemple, pas de soirée intitulée "hommage" à une personne mise en cause pour des faits de violence)

## 4) La presse et les films abîmés

Pour les œuvres qui ne sont pas encore sorties :

Quand un film est dit "abîmé" par un cas de VHSS mais a conservé la certification RESPECT, la distribution devra préparer des éléments de langage qu'elle tiendra à disposition des attaché.e.s de presse et des vendeur.euse.s, sur demande, dans lesquels elle précisera / détaillera :

- Que le film bénéficie de la certification RESPECT
- Non mise en lumière du mis en cause
- Détail des faits de violence incriminés
- Mesures qui ont été mises en place
- Etat des lieux de la procédure judiciaire en cours

Les médias pourront également solliciter la production pour répondre à des interviews et faire des articles de fond sur les actions qui ont été mises en place sur le tournage pour réagir aux faits de violence et pour protéger l'équipe.

Pour les œuvres de patrimoine :

Lorsque des journalistes mettent en avant un film de répertoire sur lequel il y a eu des cas de violence, les critiques et journalistes se doivent de re-contextualiser l'œuvre et d'utiliser cet espace médiatique pour faire de la pédagogie.

De manière générale, la presse a une responsabilité énorme dans la présentation qu'elle va choisir de faire d'un film abîmé, et a un impact important au moment de sa sortie. La distinction des films selon qu'ils ont reçu la certification RESPECT ou pas, pourra les aider à faire la part des choses.

## CONCLUSION

Les fondamentaux qui ont guidé nos travaux :

- Pendant toute la durée de nos travaux, notre priorité absolue a été la protection des victimes et la lutte acharnée à mener contre les VHSS dans notre secteur. Nous avons donc placé les victimes au centre et au-dessus de toutes nos réflexions.
- Cette finalité s'accompagne du respect à donner au / à la mis.e en cause, à la fois comme salarié.e qui a un droit à la protection; et comme citoyen.ne, présumé.e innocent.e tant qu'il ou elle n'a pas été jugé.e.
- La question de la lutte contre les VHSS est un sujet sur lequel de nombreuses associations, groupes, syndicats et institutions travaillent depuis plusieurs années, ce travail a déjà abouti à des améliorations significatives. Cependant l'effectivité de l'ensemble de ces mesures montre ses limites quand un cas de VHSS survient, on réalise alors qu'elles ne sont pas totalement adaptées ou suffisantes, nous avons donc cherché des solutions complémentaires.
- Notre démarche s'inscrit dans un pragmatisme de professionnel.le.s, c'est le fruit des réflexions et des travaux d'un groupe de personnes qui fabriquent des films et c'est un appel à un changement à la fois réel, profond et durable de nos pratiques.

Les idées qui ont émergé de nos travaux :

- Le cinéma comme œuvre collective : la transversalité de notre groupe nous a permis de réaliser avec encore plus d'acuité à quel point l'organisation du travail dans le cinéma en fait une œuvre collective. En France, nous sommes pourtant les héritiers d'un cinéma où l'auteur.ice est au centre et où l'on oublie parfois ce caractère collectif de la fabrication d'un film. Il serait bon de le rappeler en repensant la communication autour des œuvres et en mettant en avant les technicien.ne.s et pas simplement les comédien.ne.s et les réalisateur.ice.s. Car lorsqu'un cas de VHSS survient, c'est le collectif dans son ensemble qui y est confronté et en subit les conséquences. Il serait juste que le collectif soit également mis en avant quand tout s'est passé normalement.
- Le sujet de la lutte contre les VHSS est avant tout humain et d'ordre psycho-social. Mal pris en charge, il représente également un risque économique certain. Les personnes confrontées à un cas de VHSS, les plaignant.e.s en premier lieu mais également les témoins, peuvent avoir des séquelles psychologiques dramatiques et durables. La survenue d'un cas de VHSS sur un tournage peut par ailleurs mettre en péril à la fois la survie du film mais aussi celle des structures qui le porte.

- La lutte à mener contre les VHSS et la nécessité de respecter le droit doivent cohabiter harmonieusement. Après des années d'omerta et de rapports de domination, certains membres d'équipes, pas toujours formés à ces questions, peuvent, quand une violence est dénoncée, utiliser des outils d'oppression et aller jusqu'à harceler et/ou discriminer la personne mise en cause. La tolérance zéro en matière de violences sexistes et sexuelles doit s'accompagner de la mise en place de règles claires afin de protéger au mieux les victimes tout en respectant le droit élémentaire des mis en cause.
- Cela passe par le rappel que sur les tournages, le responsable et employeur est bien le.a producteur.rice et non le.a réalisateur.ice. Certes, le.a réalisateur.ice est auteur.ice et donc central.e sur un tournage, mais le.a producteur.ice reste le.a responsable juridique et moral du collectif de travail. Ses décisions au regard des procédures à suivre en cas de signalements doivent donc être respectées. Le.a producteur.rice devra aussi avoir le réflexe de faire appel à ses pair.e.s pour s'appuyer sur une solidarité inter-professionnelle et des partages d'expériences, tellement précieux quand un problème survient.

Propositions pour accompagner le changement de paradigme que nous appelons de nos vœux :

- La lutte contre les VHSS dans le cinéma doit reposer sur le triptyque suivant :
  - une politique systématique, ambitieuse et transversale de prévention, qui pourra servir de base à la définition des critères pour l'obtention de la Certification RESPECT en phase déclarative initiale (I) ;
  - le respect d'un protocole précis si une violence survient qui passe en premier lieu par une protection de la victime et qui respecte les droits de toutes et tous (II) ;
  - et enfin par un accompagnement spécifique des films dits "abîmés" ayant obtenu la certification RESPECT (III).
- Pour accélérer la mise en place de ces pratiques, nous proposons la création de la certification RESPECT, qui concernera toutes les étapes de la fabrication d'un film.
- L'obtention de cette certification sera conditionnée à la signature d'une CHARTE<sup>17</sup>, qui engagera et obligera ses signataires.
- Création d'une commission paritaire RESPECT :
  - en charge du secrétariat et de la coordination de la commission paritaire en charge de la certification RESPECT

---

<sup>17</sup> Charte RESPECT en annexe

- Chargée de la validation de la grille et encadrement de la procédure d'attribution, étude des projets en fonction des points de certification en amont et en aval du tournage.
- Cette commission aura également des missions de<sup>18</sup> :
  - Elaboration et diffusion d'un protocole de bonnes pratiques pour le secteur audiovisuel ;
  - Mise en place et suivi des formations spécifiques sur la lutte contre les VHSS ;
  - Centralisation des informations sur les comportements problématiques identifiés
- Assistance
  - Constitution d'un réseau d'experts à mobiliser en concertation avec le CCHSCT (y compris le réseau d'assistance juridique et psychologique en cas de violence)

La lutte contre les VHSS dans le cinéma est un sujet complexe et particulièrement sensible. Changer de culture prendra du temps et ne se fera pas sans heurts mais l'industrie a beaucoup à y gagner en termes de sérénité et de créativité.

Le mouvement #Metoo a pris son ampleur dans notre secteur, il s'est depuis élargi à la société toute entière. Nous espérons que notre travail inspirera d'autres milieux et contribuera au changement de paradigme qui est aujourd'hui nécessaire à tous les niveaux de la société.

Nous aurons pour cela également besoin d'être soutenus par les professionnel.le.s du secteur, qui peuvent dès aujourd'hui changer leurs pratiques, par les syndicats, moteurs de changement dans l'industrie, mais surtout par une réelle volonté politique : les pouvoirs publics devront traduire nos propositions dans des textes pour qu'ils deviennent opérant. C'est le moment d'agir. Ensemble.

---

<sup>18</sup> Sur le modèle de l'unité de prévention et d'assistance contre les VHSS dans le secteur audiovisuel et culturel, créée en Espagne, suite à une proposition de l'observatoire de l'égalité (cf étude du Lab 2024)

# ANNEXES

## ANNEXE 1 : MEMBRES DU GROUPE

Ce groupe a rassemblé plus d'une vingtaine de membres, occupant les métiers suivants :

- acteur.ice,
- agent.e,
- assistant.e de production,
- attaché.e de presse,
- directeur.ice de casting,
- directeur.ice de production,
- exploitant.e
- distributeur.ice,
- maquilleur.euse,
- premier.ière assistant.e réalisation,
- producteur.ice,
- réalisateur.ice,
- représentant.e de festival,
- responsable technique,
- scripte,
- vendeur.euse à l'étranger,

Parmi lesquel.le.s : Marine Arrighi, Carole Baraton, Christine Beauchemin-Flot, Caroline Bonmarchand, Charlotte Bouché, Baptiste Carrion-Weiss, Amandine Escoffier, Bertrand Faivre, Alice Girard, Pierre Guyard, Alexandra Henochsberg, Corinne Honliasso, Vincent Lefeuvre, Cécile Morin, Lise Perottet, Marie Prouzet, Marie Queysanne, Katell Quillévéré, Cécile Rodolakis, Fabienne Silvestre, Clarisse Waquet

## ANNEXE 2 : LISTE DES AUDITIONS

Voici la liste des personnes auditionnées par le groupe RESPECT. Ce document présente nos conclusions sur la base des auditions ainsi que du travail réalisé par le groupe à l'issue de chaque audition. Cela ne signifie pas pour autant que les personnes entendues partagent ou soutiennent nécessairement les propositions réunies dans ce document. Surtout, le contenu des propos tenus et des échanges intervenus pendant les auditions reste confidentiel, comme nous nous y sommes engagé.e.s au préalable.

- Manuel Alduy, directeur du cinéma et du développement international et membre du comité de stratégie éditoriale du groupe France Télévisions
- Nathalie Chifflet (Présidente) et Philippe Rouyer (ex Président) du Syndicat Français de la Critique de Cinéma
- Hugo Rubini, courtier d'assurances, Rubini & associés
- Elisabeth Tanner, présidente du Syndicat français des agents artistiques et littéraires (SFAAL)
- Patrick Sobelman, Vice-président de l'Académie des César
- Clémentine Charlemaine, Fanny de Casimacker, Marine Longuet, Sophie Lainé Diodovic, Collectif 50/50
- Daniela Elstner, Directrice générale d'Unifrance
- Isabelle Laratte, avocate en droit d'auteur et médiatrice agréée du CMAP, Julia Minkowski, avocate pénaliste, Karine Bourdié, avocate pénaliste
- Guillaume Bachy (Président et exploitant à Créteil) et David Obadia (Délégué Général) de l'Association Française des Cinémas Art et Essai
- Marc-Olivier Sebbag (Délégué général) et Agathe de Foucher (membre du CA de l'AFDAS et présidente du CA d'Audiens) de la Fédération Nationale des Cinémas Français
- Isabelle Terrel, Directrice générale de Natixis Coficiné
- Didier Carton, Délégué du CCHSCT (Comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la production cinématographique)
- Alexandra Abrat, avocate en droit du travail
- Pauline Reiffers, Co-fondatrice et Secrétaire générale du Festival International du Film Indépendant de Bordeaux
- Guillaume Calop, Délégué Général de Les Arcs Film Festival
- Claire Chauchat, Coordinatrice d'intimité
- Judith Davis, Pierre Salvadori, Katell Quillévéré, Hélier Cisterne, Réalisateur.ice.s

## ANNEXE 3 : LA CHARTE RESPECT

### LA CHARTE RESPECT

Cette Charte est l'acte commun aux professionnel.le.s intervenant à toutes les étapes de la fabrication et de la diffusion d'un film. Elle nous engage toutes et tous.

Afin d'œuvrer à un cinéma sans violence, la Charte RESPECT propose à tout.e professionnel.le. de se rassembler autour des engagements suivants :

Art. 1. S'engager à utiliser les outils de prévention et de lutte contre les VHSS dans le respect de chacun.e, de la loi et de l'œuvre collective qu'est un film.

Art. 2. S'engager à se former dans le domaine des VHSS, dans le respect des spécificités propres à chacun de nos métiers.

Art. 3. S'engager, dans le travail en équipe, à encourager la parité et la mixité.

Art. 4. S'engager, si je suis victime ou témoin d'un acte de VHSS, à suivre et respecter les protocoles de signalement à la production, aux référent.e.s harcèlement, au CCHSCT, dans le respect de la loi.

Art. 5 S'engager, si je suis mis.e en cause comme auteur.ice présumé.e d'un acte de VHSS, à respecter les règles d'enquête interne et de mesure conservatoire prise, dans le respect de la loi.

Art. 6. S'engager, en cas de travail avec des enfants, à les accompagner et les encadrer pour les protéger de tout acte de VHSS à leur rencontre.

Art. 7. S'engager, en cas de scène d'intimité, à accompagner les acteur.ice.s pour les protéger de tout acte de VHSS à leur rencontre lors de ces scènes.

Art. 8. S'engager à penser le film comme une œuvre collective et à accompagner sa fabrication, sa sortie et sa présentation à tout public à travers le monde, dans la transparence et la vérité sur ses conditions de fabrication.

L'adhésion signée à cette Charte est le préalable indispensable à l'obtention de la Certification RESPECT - Réactivité, Efficacité, Sécurité, Professionnalisme, Éthique, Confiance et Transparence.

ANNEXE 4 : EXEMPLE D'ANNEXE AU CONTRAT DE TRAVAIL À FAIRE SIGNER AUX COMÉDIEN.NE.S ET AUX TECHNICIEN.NE.S D'UN FILM  
(Sur le Film *Emmanuelle* d'Audrey Diwan)

PRÉVENTION ET LUTTE CONTRE LES HARCÈLEMENTS, LES AGISSEMENTS SEXISTES ET  
LES INCIVILITÉS

A LIRE  
ATTENTIVEMENT

Vous avez été engagé(e) ou vous collaborez sur la préparation et/ou le tournage et/ou la post-production du Film « xxx » réalisé par xxx et produit par la ou les société.s xxx.

La production souhaite informer chacun des membres de l'équipe artistique et technique du Film, ainsi que plus largement tout collaborateur, qu'aucune forme de harcèlement ou de discrimination ne sera tolérée, pendant la préparation du Film, sur le tournage du Film ainsi que lors de la post-production du Film à laquelle vous pourrez être amené(e) à participer, le cas échéant.

La production 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 collaborateurs/collaboratrices. A ce titre, aucun comportement inapproprié ne sera toléré sur les lieux et temps de travail ainsi qu'en toute circonstance pouvant se rattacher à la vie professionnelle. Par comportement inapproprié, on entend notamment toute incivilité, violence, véhicule de stéréotype, agissement sexiste ou faits de harcèlement sexuel ou moral.

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

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

D'une manière générale, le/la salarié(e) s'engage à se montrer respectueux 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). Il se caractérise aussi par toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans un but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur/autrice des faits ou au profit d'un tiers, est assimilée à du harcèlement sexuel (article L. 1153-1-2° du code du travail).
- **Harcèlement moral** : Le harcèlement moral se caractérise par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (article L. 1152-1 du code du travail).
- **Agression sexuelle** : Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise, que celle-ci soit recherchée au profit de l'auteur/autrice des faits ou au profit d'un tiers (articles 222-22 et 222-22-2 du code pénal).

Si vous pensez être victime ou témoin de harcèlement ou de discrimination, il est primordial de le signaler à la production. Vous pouvez ainsi nous appeler, nous adresser un email ou un SMS ou vous rapprocher du / de la directeur.ice de production et nous nous engageons à répondre à chacun des cas signalant un ou des comportements contraires à la politique susvisée et à la loi. En cas de conduite inappropriée, nous prendrons toutes les mesures qui s'imposent, notamment au regard de la loi.

Nous souhaitons que ce tournage se fasse dans le respect de chacun.

A cette fin, vous trouverez ci-dessous les coordonnées des personnes à contacter : indiquer les deux référent.e.s harcèlement

## ANNEXE 5 : PROPOSITION DE BARÈME POUR OBTENIR LA CERTIFICATION RESPECT

### Fiche 1 Certification RESPECT - PRÉVENTION

#### PRÉVENTION

A déposer à l'agrément des investissements et à l'agrément de production

Charte RESPECT annexée à tous les contrats d'embauche du film	2,5
Charte RESPECT annexée à tous les contrats de financements	2,5
Obligations de formation remplies	5
Formations supplémentaires non obligatoires faites (décrivez qui a été formé et auprès de qui)	10
Casting selon les règles RESPECT	10
Prévention VHSS par mail pendant l'écriture du scénario	5
Information de l'équipe <ul style="list-style-type: none"> <li>● Contact des référent.e.s harcèlement et autres contacts utiles en cas de VHSS</li> <li>● Réunion de prévention VHSS en amont du tournage</li> <li>● Organisation d'une réunion spécifique avec les personnes assurées par la production</li> <li>● Affichage, simple et efficace, dans des lieux stratégiques du tournage, de la prépa et de la post-production des règles de prévention VHSS</li> </ul>	20
Information quotidienne à la Figuration de la lutte contre les VHSS	5
Coach enfant et responsable enfant si rôle acteur.ice mineur.e	10
Coordinateur.ice d'intimité <ul style="list-style-type: none"> <li>● Analyse du besoin avec une étude préalable</li> <li>● Recours à la coordinateur.ice d'intimité</li> </ul>	10
Mise en place de binômes de référent.e.s dûment formé.e.s	10
Mise en place d'un.e référent.e dûment formé.e dans la société de distribution du film	5
Mise en place d'un.e référent.e dûment formé.e dans la société de ventes du film	5
TOTAL	100
Un minimum de 70 points est requis pour obtenir la certification RESPECT	

## Fiche 2 Certification RESPECT - RÉACTION EN CAS DE SIGNALEMENT

### RÉACTION EN CAS DE VHSS A déposer à l'agrément de production

Écoute et recueil de la parole de la victime ou du témoin	1
Limitation ou suppression selon les cas, des interactions entre les différents protagonistes	1
Proposition au plaignant.e ne souhaitant pas être présent.e sur le tournage le temps de l'enquête de conserver son salaire	2
Proposition au plaignant.e d'appeler la cellule Audiens pour avoir un soutien psychologique et juridique supplémentaire	2
Appel immédiat à un.e médiateur.ice externe / neutre	2
Enquête dûment conduite	2
Application des résultats de l'enquête interne	2
Cas particulier d'un.e VHSS attribué.e au réalisateur ou à la réalisatrice : décrire les actions menées	
Cas particulier d'un.e VHSS attribué.e à un.e acteur.ice principal.e du film : décrire les actions menées	
Modification de la clause de publicité pour tenir compte des résultats de l'enquête	2
TOTAL	14
Un minimum de 10 points est requis pour conserver la certification RESPECT	

**Si aucun cas de VHSS n'a été signalé à la production, le producteur ou la productrice affirme ici sur l'honneur qu'aucun cas ne lui a été remonté et que cette fiche n'a donc pas à être remplie**

# Le harcèlomètre

pour apprendre à repérer les comportements violents et malsains

## Ce camarade / cette personne :

Respecte mes goûts, mes besoins, mes choix

Me permet d'être à l'aise quand je suis avec lui.elle

Est content.e pour moi lorsque je me sens épanoui.e

Est passif, ne réagit pas lorsque j'ai besoin d'aide

Me critique et me juge en permanence

M'exclut, me met volontairement à l'écart

Se moque de moi, me donne des surnoms méchants

Lance des rumeurs sur moi

Publie des choses qui me rabaisent sur les réseaux sociaux

Me force à faire des choses dont je n'ai pas envie, me fait du chantage, me menace

Me fait des coups bas, m'humilie en public, m'insulte

Me vole, me détériore et/ou me rackette mes affaires

Me bouscule violemment, me frappe, m'agresse sexuellement

### Ce comportement est sain

Vous vous **respectez** l'un et l'autre. Même s'il vous arrive de vous disputer, tu n'as pas peur.

### Ce comportement est inacceptable

Ce qu'il se passe n'est pas normal et tu n'as pas à le supporter. Ce n'est pas non plus de ta faute.

Si au moins l'un de ces comportements se répète, tu es victime de **harcèlement**.

Cette situation peut changer et tu peux te faire aider.

**Ne reste pas seul.e !** Cela pourrait avoir de graves répercussions sur ta santé et ta scolarité.



### **Pour te faire aider :**

- **En parler** à un adulte de confiance
- Appeler le N°vert "Non au harcèlement" : **3020**

Ouvert du lundi au vendredi de 9h à 20h et le samedi de 9h à 18h (sauf les jours fériés)

Document créé par A. Schmit à partir de l'affiche réalisée par la préf. du Lot-et-Garonne : <http://www.lot-et-garonne.gouv.fr/le-violentometre-a6186.html> inspiré par "Le violentomètre" pour les violences conjugales

## REMERCIEMENTS

Le groupe RESPECT souhaite remercier tout particulièrement :

- Les personnes auditionnées dans le cadre de nos travaux pour le temps qu'elles ont accordé au groupe,
- La société Ad Vitam de nous avoir permis de nous réunir chaque semaine dans ses bureaux,
- Celles et ceux qui ont relu nos travaux pour leurs précieux retours : Corinne Benichou, Margaux Boisramé, Clémentine Charlemaine, Joyce Dardenne, Jérôme Enrico, Bérénice Hayn de Bykhovetz, Manon Lhoumeau, Galathée Nuytten Vialle, Clara Paul Zamour, Mathieu Ripka, Agnès Saal, Patrick Sobelman
- Elsa Deck Marsault et Louise Bouchain pour leurs précieux conseils,
- Eléna Laquatra pour le site internet et la communication sur les réseaux sociaux,
- Patrick Tanguy pour le logo,
- Margaux Boisramé pour sa contribution à la mise en forme de nos travaux,
- Philippe Quaisse et Loic Manwël pour les photographies du groupe